



NSZZ
Solidarność
Komisja Krajowa

Jan Czarzasty

RAPORT

CEÎ – prelucrarea adecvată a informațiilor economice factor cheie în comunicările și negocierile eficiente

Proiectul VS/2019/0025

„CEÎ - prelucrarea adecvată a informațiilor economice, factor cheie în comunicările și negocierile eficiente”
Publicație finanțată de Uniunea Europeană

RO



RAPORT

CEÎ – prelucrarea adecvată a informațiilor economice factor cheie în comunicările și negocierile eficiente

Jan Czarzasty

Gdańsk 2021

Proiectul VS/2019/0025

Autori:

Jan Czarzasty (Capitolele 1-6, 9)

Ewa Kędzior (Capitolul 4, 7)

Daniel Kiewra (Capitolul 8)

Editor:

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

Tehnoredactare:

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

Publicație gratuită:

Publicație finanțată de Uniunea Europeană în cadrul Proiectului Nr. VS/2019/0025
„CEÎ - prelucrarea adecvată a informațiilor economice, factor cheie în comunicările și
negocierile eficiente”

Publicația reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia Europeană nu este responsabilă
de conținutul acesteia.

CUPRINS

Introducere	7
Capitolul 1. Introducere: Comitetele Europene de Întreprindere – directive și ultimele modificări ..	10
Capitolul 2. Condiții pentru solicitarea informațiilor financiare și prelucrarea lor adecvată în contextul directivei	14
Capitolul 3. Studii în cadrul proiectului – descrierea metodologiei.....	18
Capitolul 4. Verificarea în ce măsură protecția datelor cu caracter personal (în termenii GDPR) influențează implementarea obiectivelor directivelor privind informațiile și consultările – GDPR și accesul la informații al CEÎ.....	19
Capitolul 5. Analiza menită să ducă la elaborarea definiției confidențialității la nivel național și al UE în contextul jurisprudenței CJUE 5.1	22
5.1. Analiza comparativă a stării de implementare a directivei.....	22
5.2. Analiza declarațiilor privind punerea în aplicare a directivei și practicile naționale, cu un accent special pe problema confidențialității.	39
Capitolul 6. Studiu de benchmarking a țărilor membre participante la proiect.....	46
6.1. Informația – ce informații solicită angajații, cum răspund angajatorii	46
6.2. Confidențialitatea ca motiv al refuzului conducerii de a furniza informații.....	50
6.3. Alte motive ale refuzului de a avea acces la informații.....	51
6.4. Confidențialitatea și furnizarea informațiilor în acordurile privind CEÎ	51
6.5. Forma în care angajatorii furnizează informații	54
6.6. Ce fel de informații pot fi transmise mai departe și care sunt cele interzise pentru transfer?	55
6.7. Practici bune și rele constatate în funcționarea CEÎ.....	56
6.8. Cooperarea cu experții care nu sunt membri ai CEÎ.....	58
Capitolul 7. Mecanismul de prelucrare a informațiilor pentru membrii CEÎ – elaborat în urma examinării jurisdicției și a practicilor din fiecare țară inclusă în proiect	60
7.1. Despre ce să întrebi, cum să prelucrezi informațiile – introducere și sfaturi practice	60
7.2. Sancțiuni posibile pentru membrii CEÎ în cazul divulgării informațiilor confidențiale unor persoane neautorizate	63
Capitolul 8. Lista priorităților privind schimbul de informații financiare.....	77
8.1. Introducere.....	77
8.2. Setul informațiilor de bază pe care ar trebui să le solicite sindicatele care activează într-o întreprindere transnațională (TNC) sau în unități care formează o TNC.....	77
Capitolul 9. Discuții și concluzii	80
Literatura	85

Introducere

Acest raport constituie rezumarea concluziilor apărute în urma cercetărilor empirice desfășurate în cadrul proiectului intitulat „CEÎ - prelucrarea adecvată a informațiilor economice, factor cheie în comunicările și negocierile eficiente” (VS/2019/0025) între februarie 2019 și aprilie 2020.

Proiectul este realizat de către Comisia Națională NSZZ „Solidarność” (Polska) împreună cu patru colaboratori: CISL (Italia), UGT (Spania), Podkrepa (Bulgaria), Syndex Polska (Polonia). În plus, proiectul este sprijinit de organizațiile afiliate de trei tipuri: federația europeană a sectoarelor (Industri All, UNI, EFFAT); organizațiile partenerilor sociali la nivel național, sindicatele: NHS (Croatia), CSDR (România) și KSS (Macedonia De Nord) și organizațiile angajatorilor: POLBISCO (Polonia) și Browary Polskie (Polonia).

Obiectivul principal al proiectului este de a sprijini comitetele europene de întreprindere (CEÎ), pentru ca acestea să devină parteneri mai buni pentru consiliile de administrație ale întreprinderilor – datorită trecerii cu succes de la etapa de informare la cea de consultare, scop care poate fi atins prin:

- ⊙ înțelegerea chestiunilor financiare;
- ⊙ învățarea modului de utilizare a informațiilor financiare;
- ⊙ transmiterea informațiilor obținute către angajații reprezentați.

Pe parcursul proiectului, partenerii consorțiului au acționat pentru a crea un mecanism de prelucrare corectă a informațiilor și dezvoltarea abilităților de obținere, utilizare, interpretare și transmitere a informațiilor financiare și confidențiale, atât la nivel național, cât și local. Proiectul și-a propus atingerea următoarelor obiective:

- ⊙ elaborarea unor linii directoare privind prelucrarea informațiilor financiare și confidențiale în contextul dispozițiilor aplicabile companiilor listate la bursă și a dispozițiilor privind obligativitatea păstrării confidențialității, precum și a altor legi,
- ⊙ specificarea confidențialității în ceea ce privește conținutul și durata obligativității,
- ⊙ cunoașterea dispozițiilor care reglementează schimbul intern și furnizarea informațiilor financiare și confidențiale într-un mod care să nu aducă atingere intereselor,
- ⊙ promovarea bunelor practici în ceea ce privește fondul proiectului.

Acest raport a fost construit în modul următor (dacă nu a fost indicat altfel, autorul fiecărui capitol este Jan Czarzasty): în **capitolul 1.** a fost prezentat contextul: comitetele europene de întreprindere în lumina prevederilor în vigoare și a ultimelor modificări. **Capitolul 2.** se concentrează asupra condițiilor pentru solicitarea informațiilor financiare și prelucrarea acestora în contextul directivei privind CEÎ. **Capitolul 3.** prezintă metodologia, explicând organizarea și structura cercetărilor empirice efectuate. **Capitolul 4.** (al cărui autor este Ewa Kędzior) este dedicat verificării în ce măsură protecția informațiilor și a datelor cu caracter personal (în contextul GDPR) influențează implementarea obiectivelor directivei privind informarea și consultarea. **Capitolul 5.** prezintă o analiză menită să ducă la elaborarea definiției confidențialității, la nivel național și al UE, utilizând pe larg rezultatele experților juridici naționali. **Capitolul 6.** conține un studiu de benchmarking al statelor membre ale Uniunii Europene incluse în proiect și, în plus, prezintă datele colectate în timpul cercetărilor empirice. **Capitolul 7.** (autoarea lui este Ewa Kędzior) descrie modul de prelucrare adecvat al informațiilor, ca modalitate corectă a dialogului social european în țările membre din Europa de Est și Centrală. **Capitolul 8.** (autorul lui este Daniel Kiewra) prezintă propuneri ale priorităților referitoare la schimbul de informații financiare. Raportul se încheie cu **Capitolul 9,** care conține discuțiile despre rezultate și concluziile.

Prezentând acest raport, ne exprimăm recunoștința pentru mai multe persoane, a căror implicare a făcut posibilă încheierea muncii noastre. Dorim să le mulțumim în special Mariei Żytka și lui Karol Nosal, care au fost responsabili de gestionarea întregului proiect. Jerzy Jaworski și Ewa Kędzior din NSZZ „Solidarność” sunt următoarele persoane care au contribuit la finalizarea cu succes a raportului; Ewei Kędzior chiar în calitate de coautor al acestuia. În ceea ce privește organizațiile partenere le suntem recunoscători lui Luis Pérez Capitán, Ilaria Carlino, Marija Hanževački, Francesco Lauri și Vilmia Rinolfi. Prezența lui Romuald Jagodziński la întâlnirile legate de proiect și comentariile lui valoroase au îmbunătățit substanțial calitatea acestui raport.

Experții juridici naționali, a căror contribuție constituie baza empirică a acestui raport merită cea mai înaltă recunoaștere. În ordine alfabetică, dorim să le mulțumim pentru munca extraordinară lui Klementina Chiabudini, Antonio Famiglietti, Agnieszka Ghinararu, Martín Hermoso, Adrian Iliev și Roberto Pedersini, care a făcut observații semnificative legate de întregul raport comparativ. O importanță enormă a avut munca Ewei Kędzior (în calitate de

coautoare a proiectului). Maja Stefkovska-Paneva din Macedonia trebuie menționată pentru contribuția avută la proiect. La sfârșit trebuie amintit modulul de instruire realizat, autorii acestui proiect fiind Daniel Kiewra (care, de asemenea, este și autorul unuia dintre capitolele raportului de față) și Robert Szewczyk.

Trebuie subliniat faptul că după încheierea cercetărilor în proiectul nostru – pe parcursul pregătirii raportului – a izbucnit pandemia COVID-19, care în momentul predării în mâinile Cititorilor a acestui studiu finalizat, durează în continuare. Efectele ei pe termen lung social-economice, inclusiv cele importante pentru relațiile de muncă și dialogul social, dar și pentru activitatea CEÎ sunt greu de prevăzut, dar nu încapă nicio îndoială că nu ne putem aștepta la o reîntoarcere la starea de dinaintea epidemiei.

Capitolul 1. Introducere: Comitetele Europene de Întreprindere – directive și ultimele modificări

Consiliul Uniunii Europene a adoptat Directiva 94/45 în 1994. A fost o mișcare fără precedent care a creat lucrătorilor oportunități pentru a obține un anumit control asupra întreprinderilor într-o perioadă de accelerare a internaționalizării economiei (adeseori considerată a globalizării *per se*). Pe parcursul negocierilor, proiectul directivei a întâmpinat reacții pozitive din partea angajatorilor. Articolul 13 al directivei încurajează constituirea CEÎ înainte de sfârșitul perioadei de doi ani de *vacatio legis*. Acordul (numit acordul premergător directivei sau acordul voluntar) încheiat înainte de 22 septembrie 1996 a fost considerat în vigoare din punct de vedere juridic, chiar și în cazul unor neconcordanțe cu prevederile directivei. Nu numai angajatorii, dar într-o oarecare măsură chiar și sindicatele au profitat de această oportunitate. Există convingerea că este mai rezonabilă negocierea acordului fără necesitatea de a respecta prevederile rigide ale reglementării și procedurile (cum ar fi numirea unui organism special de negociere). Ca urmare s-au înființat aproape 400 de CEÎ utilizând calea prevăzută de articolul 13 al directivei.

Directiva 94/45/CE prevede că după 5 ani actul trebuie supus unui proces de revizuire, pentru introducerea unor eventuale îmbunătățiri. Însă finalizarea procesului de revizuire a necesitat mult mai mult timp. În primul rând organizațiile angajatorilor nu erau interesate de modificarea directivei inițiale. În consecință, abia în 2009 a fost adoptată Directiva reformată 2009/38/CE, care prevede în mod explicit obligația membrilor CEÎ de a transmite angajaților informațiile obținute. Tot acolo se găsește o altă prevedere importantă care consolidează rolul federațiilor sindicale prin indicarea clară a obligației de a informa federația de începerea procesului de constituire a CEÎ și de posibilitatea ca reprezentanții săi să participe la negocierile privind înființarea CEÎ. Directiva reformată oferea posibilitatea de a încheia acorduri voluntare până în anul 2011, la fel ca în perioada 1994-1996, însă de această dată nu a existat un val atât de mare de acorduri voluntare cum s-a întâmplat în cazul directivei inițiale.

Actualmente există 1180 de CEÎ¹ active. Primul Comitet European de Întreprindere a fost înființat în 1985. În 1995 a avut loc o creștere bruscă a numărului de comitete nou-înființate

¹ Date obținute din baza de date privind comitetele europene de întreprindere și SE deținută de către Institutul European al Sindicatelor; www.ewcdb.eu.

(72 CEÎ ca urmare a acordurilor voluntare). În momentul intrării în vigoare a Directivei 94/45/CE, numai în anul 1996 au fost înființate astfel de organizații. În următorii cinci ani numărul acestora a crescut constant, într-un ritm relativ rapid (până în 2001 în fiecare an au fost înființate peste 50 de noi CEÎ). În anii următori procesul a încetinit, însă numărul noilor CEÎ create în fiecare an nu a scăzut sub 30. Însă, începând cu anul 2017, creșterea este mult mai slabă. În număr relativ aceasta înseamnă că aproximativ fiecare a doua companie transnațională care face obiectul directivei a înființat un CEÎ, chiar dacă datele pot fi acum inactuale (de Spiegelaere & Jagodzinski 2016). Ca urmare a fuzionării sau lichidărilor unor întreprinderi 317 de CEÎ au încetat să existe. Cu toate acestea există încă 290 de CEÎ (25% din toate CEÎ active) înființate în temeiul articolului 13 al directivei.

Împărțirea CEÎ pe sectoare se prezintă după cum urmează:

- 430 – industria metalelor
- 261 – serviciile
- 205 – industria chimică
- 108 – industria alimentară, hotelieră, restaurantele
- 81 – industria de construcții și cea a lemnului
- 39 – transportul
- 30 – industria textilă
- 15 – servicii publice
- 38 – altele/sectoare nedefinite

În ceea ce privește mărimea companiilor, peste 40% (în total 481) din CEÎ se încadrează în categoria companiilor cu mai puțin de 10.000 de angajați, o treime (în total 378) din CEÎ au un număr de peste 10.000 de angajați, în timp ce 16% (în total 186) funcționează în întreprinderi care au de la 5.000 până la 10.000 de angajați. Pentru restul de 10% de CEÎ lipsesc datele.

Aproximativ jumătate din CEÎ acționează în companii care își desfășoară activitatea în peste 10 țări. Ponderea CEÎ în companii care operează în peste 5 țări (dar mai puțin de 10) și în mai puțin de 5 țări este aceeași.

În ceea ce privește țările în care se află sediile companiilor, cel mai mare număr de CEÎ este în Germania (271 active), apoi în SUA (188), Franța (132) și Marea Britanie (102). Recent a

apărut primul CEÎ într-o întreprindere cu sediul principal în Polonia, însă acesta este rezultatul relocării, întrucât compania nu a fost inițial înființată în conformitate cu legile poloneze.

Încă de la începutul înființării CEÎ au existat anumite temeri. Odată cu trecerea timpului au apărut și noi provocări. Adeseori CEÎ sunt văzute de către angajatorii care constituie mari corporații ca fiind un obstacol instituțional. Pe de altă parte, sindicatele au multe îndoieli, întrucât adeseori tratează CEÎ (care nu necesită reprezentare sindicală) ca pe un organism concurent, mai ales dacă în respectivul comitet lipsesc delegați care sunt membri ai sindicatului (asemenea cazuri sunt tot mai frecvente în ultimii ani).

Diferă și opiniile referitoare la eficacitatea reală și potențialul CEÎ ca platformă de exprimare a intereselor colective ale angajaților în corporațiile internaționale (vezi Jagodzinski 2011; Mählmeyer, Rampeltshammer și Hertwig 2017). În perioada anterioară adoptării Directivei 94/45 (1983–1994) și imediat după aceasta au existat mari speranțe legate de dezvoltarea acestei instituții (vezi Mueller și Platzer 2003). Însă aceste așteptări au fost însoțite de voci sceptice, conform cărora CEÎ erau expuse riscului de apariției a unor ritualuri goale și dominate de către angajatori și totodată exista teama că poziția sindicatelor, în calitate de reprezentanți ai angajaților, ar putea fi slăbită (de ex. Schulten 1996, Streeck 1997).

Odată cu trecerea timpului pot fi menționate fapte care confirmă această părere mai pesimistă. Rezumând trei decenii de funcționare a CEÎ, cercetătorii indică principalele puncte slabe: dificultăți în executarea dreptului la informare și consultare, resurse limitate la dispoziția delegaților, domeniu de aplicare (program) al CEÎ formulat în principal de angajatori, precum și barierele culturale (mai ales lingvistice) slăbesc eforturile membrilor CEÎ care reprezintă lucrătorii (Köhler, Gonzalez Begega 2010). Importanța CEÎ pentru relațiile colective de muncă par a fi percepute mai degrabă ca fiind simbolice și incapabile de a avea o influență reală asupra relației dintre angajator și angajat (Waddington 2011). Realizări mai concrete, deși greu de măsurat, includ lansarea cu succes a funcției informaționale și educaționale a CEÎ, adică a mecanismelor de învățare prin care delegații pot (tot informal) să facă schimb de cunoștințe (Czarzasty 2014). Însă crearea și menținerea unui asemenea mecanism necesită o încredere reciprocă (Timming 2006). Acest proces este frânat nu numai de barierele culturale (lingvistice), dar și de cele cognitive (delegații din țări diferite privesc aceleași fenomene într-un mod diferit, din perspectiva propriului sistem național al

raporturilor colective de muncă) (Whittall 2000; Huzzard, Docherty 2005). De asemenea apar obstacole economice și politice (suprimarea solidarității transfrontaliere a muncii datorită conflictelor de interese particulare în cadrul aceleiași corporații, uneori diviziuni în raporturile colective de muncă, fapt care duce la formarea unor coaliții care se opun relocării fabricilor sau pentru a asigura noi investiții pe baza unor principii ca la un „concurs de frumusețe”) (Banuyls și alții 2008; Pernicka, Glassner, Dittmar 2014).

Are loc o corelare pozitivă între nivelul de internaționalizare și constituirea CEÎ. Mai mult de jumătate din CEÎ existente funcționează în întreprinderi care își desfășoară activitatea în peste 10 țări, iar peste un sfert din companiile care operează în peste cinci țări (Köhler, Gonzalez Begega, Aranea 2015). Ritmul în care se înființează noi CEÎ este stabil de aproape treizeci de ani. Autorii sus-menționați leagă creșterea bruscă din anii 1994-96 și (mai puțin accentuată) din anii 1997-1999 de prevederile care deschid noi orizonturi pentru constituirea comitetelor și adoptarea Directivei 96/45, precum și extinderea dreptului la informare și consultare la scară europeană pentru angajații companiilor britanice conform Directivei 97/75. Însă adoptarea Directivei 2009/38 reformate nu a consolidat procesul de internaționalizare al CEÎ.

În pofida opiniilor diferite referitoare la CEÎ, mai ales legate de temeiurile juridice ale acestora, eficacitatea funcționării, poziția lor față de sindicate există un consens că această instituție trebuie menținută, ba chiar consolidată. Una din modalitățile de consolidare a CEÎ este îmbunătățirea nivelului cunoștințelor și abilităților membrilor CEÎ, inclusiv în domeniul solicitării informațiilor financiare și a prelucrării lor adecvate.

Capitolul 2. Condiții pentru solicitarea informațiilor financiare și prelucrarea lor adecvată în contextul directivei

Directiva reformată privind CEÎ (2009/38/CE) prevede că „informația trebuie prezentată într-un timp util, într-un mod corespunzător și să aibă un conținut adecvat, pentru a permite evaluarea aprofundată a efectelor posibile”. În consecință, consultările trebuie efectuate „în timp util, într-un mod corespunzător și să aibă un conținut adecvat, pentru a permite reprezentanților angajaților să-și exprime opiniile [...], cu privire la acțiunile propuse pentru care sunt consultați”.

Din perspectiva companiei, informațiile financiare sunt unul dintre cele mai sensibile subiecte datorită riscului uriaș ca informațiile să ajungă la persoane neautorizate, în special la concurenți și alte entități care ar putea să le utilizeze în detrimentul întreprinderii. Din acest motiv, acestea sunt supuse unor garanții restrictive și altor restricții privind divulgarea și transferul lor, definite de politicile și reglementările corporative interne.

Pe de altă parte informațiile financiare au o mare importanță pentru reprezentanții angajaților. Reprezentanții angajaților pot și chiar trebuie să fie interesați de informațiile financiare, întrucât ele indică starea economică generală a angajatorului, fapt care are un impact direct și indirect asupra poziției angajaților, prin urmare poate spune multe despre probabilitatea concedierilor colective, problemele economice și caracterul acestora (dacă sunt temporare sau amenință existența întreprinderii). Astfel de informații constituie o bază reală pentru concesiuni în negocieri sau pentru prezentarea cererilor salariale. În termeni formali angajații și reprezentanții lor au dreptul de a obține informații concrete referitoare la conducerea centrală (de facto, angajatorul ca subiect al proceselor relațiilor colective de muncă) în cadrul drepturilor participative de muncă (dreptul la informații, consultare și codecizie) în temeiul legii-cadru (inclusiv în temeiul articolul 2 al directivei), în timp ce dispozițiile dreptului corporativ (comercial) protejează interesele întreprinderilor printr-o serie de prevederi (secretul comercial, clauza de neconcurență, informațiile confidențiale). Cu alte cuvinte există o suprapunere între dreptul muncii și dreptul comercial, când ies la iveală interesele divergente ale angajaților și ale angajatorilor. Prin urmare, acest domeniu este un loc al multor dispute și conflicte.

După cum se menționează în **Anexa I** („Cerințe suplimentare” indicate în art. 7 al Directivei privind CEÎ), mai exact la p. 2 „comitetul european de întreprindere are dreptul de a se reuni cu conducerea centrală o dată pe an pentru a fi informat și consultat pe baza unui raportul întocmit de către conducerea centrală, asupra evoluției activităților întreprinderii de dimensiune comunitară sau grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară și perspectivele acestora. Conducerile locale sunt informate cu privire la aceasta.” De asemenea în Anexa I (p. 1a) se precizează că „informarea comitetului european de întreprindere se referă în special la structura, situația economică și financiară, evoluția probabilă a activităților, producția și vânzările întreprinderii sau ale grupului de întreprinderi de dimensiune comunitară. Informarea și consultarea comitetului european de întreprindere se referă în special la situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă, investițiile, transformările substanțiale în privința organizării, introducerea de noi metode de lucru sau noi procese de producție, transferurile de producție, fuziunile, reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a unităților sau a unor părți importante ale acestora și la concedierile colective.”

Directiva utilizează două concepte cheie: confidențialitatea și secretul. Ele sunt menționate în **art. 8** din Directivă. Însă, primul concept este clar definit (p.1.), dar al doilea nu este (p. 2.).

1. Statele membre prevăd ca membrii organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere, precum și orice experți care îi asistă să nu fie autorizați să dezvăluie unor terți informațiile care le-au fost comunicate expres **cu titlu confidențial**. [...]

2. Fiecare stat membru prevede că, în anumite cazuri și în condițiile și limitele prevăzute în legislația națională, conducerea centrală situată pe teritoriul său nu este obligată să comunice informații atunci când natura acestora, potrivit unor criterii obiective, ar dăuna serios sau ar prejudicia funcționarea întreprinderilor respective.

Articolul 8.2 lasă la o discreție largă a statelor membre definirea limitelor referitoare la secretul organelor conducerii centrale care se află sub jurisdicția lor. În ceea ce privește art. 8.1 subiectul informațiilor confidențiale nu este definit, ci doar se pune un accent puternic pe modalitatea de transmitere a informațiilor și intențiile părții care furnizează informațiile (decizia despre cum pot fi „ambalate” informațiile și dacă trebuie etichetate ca fiind

„confidențiale”, este de fapt lăsată în sarcina părții care le transmite, adică a conducerii centrale).

După cum propun Meylemans și De Spiegelaere (2019:1400), în contextul unui anume acord, merită văzut cum se prezintă conceptul de confidențialitate și cum este acesta utilizat în categoriile de **legitimizare**. Cu alte cuvinte, dacă marcarea informației ca „transmisă confidențial” este întemeiată sau nefondată. Este întemeiată tratarea informației ca fiind confidențială, dacă aceasta este transmisă la termen și face parte din categoria informațiilor sensibile. Citând datele care provin din propriile cercetări, Waddington (2003)² enumeră cazurile unor asemenea tipuri de informații și una dintre ele este „informația economică și financiară”. Este una dintre cele mai frecvente probleme ridicate în peste 90% din CEÎ studiate și în mai mult de 60% din cazurile în care s-a confirmat că „informațiile și consultările au fost utile”. Această problemă ocupă locul doi dintre punctele cele mai importante de pe agenda CEÎ, după „strategia corporativă și planurile de investiții”. Interesant este că în peste 60% din cazuri “informația economică și financiară” a fost furnizată la inițiativa consiliului de administrație.

Calitatea informațiilor economice și financiare este diferită de la un CEÎ la altul, însă cel mai adesea este pusă la îndoială. Această afirmație este confirmată în numeroase studii (de ex. GHK, 2007; ICF, 2016; Waddington, 2011).

După cum observă Meylemans și De Spiegelaere (2019), calitatea informațiilor este strâns legată de tipul de CEÎ. Aplicând tipologia CEÎ propusă de către Lecher et al. (2001), care împarte CEÎ în **simbolice, bazate pe prestarea de servicii, orientate spre proiecte și participative** (în ordine de la cele mai pasive la cele mai active), cercetătorii prezintă datele din ultimele lor cercetări, referitoare la categoriile de confidențialitate. În concluzii, ei sugerează că în contextul relațiilor ostile angajator-lucrător (când **cel mai probabil există doar un CEÎ simbolic**) **consiliul de administrație de cele mai multe ori refuză** furnizarea informațiilor sau le consideră confidențiale. Acest fapt este confirmat și de alte cercetări (de ex. Pulignano și Turk, 2016; Timming, 2006).

² Sondajul a fost realizat pe un eșantion de delegați sindicalizați ai CEÎ (n=558) din șase țări: Danemarca, Germania, Finlanda, Irlanda, Suedia și Marea Britanie.

Potrivit lui Meylemans și De Spiegelaere (2019), care citează pe De Dreu și alții (2001), anumite strategii pot contribui la creșterea efectivității fluxului de informații. Aceste strategii sunt:

- **Soluționarea problemelor** – această strategie presupune luarea în considerare a aspirațiilor celeilalte părți, pentru a găsi o soluție reciproc avantajoasă. Un exemplu este stabilirea unui termen-limită satisfăcător pentru ambele părți, după care informațiile pot fi făcute publice.
- **Acomodarea** – înseamnă a îndeplini dorințele celeilalte părți. Acest lucru se poate întâmpla într-un CEÎ, care acceptă clauza de confidențialitate (corect sau incorect) impusă de consiliul de administrație. De cele mai multe ori una din părți așteaptă ca cealaltă să-i ofere ceva în schimb, de ex. reprezentanții angajaților se așteaptă să primească și mai multe informații sensibile de la consiliul de administrație în schimbul tăcerii.
- **Evitarea** – înseamnă renunțarea la problema conflictuală și abordarea altor subiecte. Aceasta poate însemna că respectivul CEÎ decide că problema respectivă nu va fi discutată în continuare.
- **Forțarea** – înseamnă confruntarea directă sau încercarea de a impune propriul punct de vedere. Prin aplicarea acestei strategii CEÎ poate pune la îndoială caracterul confidențial al informațiilor și poate solicita transmiterea lor liberă.
- **Compromisul** – înseamnă tendința de a face concesii reciproce, pentru a găsi o cale de mijloc. Consiliul de administrație și reprezentanții angajaților pot decide care informații nu vor fi confidențiale și care vor fi cele confidențiale.

Aplicând tipologia Lecher se poate admite că informația confidențială corectă poate fi obținută de către CEÎ active (orientate spre proiect și participare), utilizând strategii precum forțarea și compromisul.

Capitolul 3. Studii în cadrul proiectului – descrierea metodologiei

Elementul cheie al proiectului au fost cercetările empirice, de teren, care au fost efectuate în toate țările participante la proiect, pentru a permite colectarea datelor originale, care au ajutat la stabilirea unei diagnoze (a stării actuale a lucrurilor) în domeniul tematic al proiectului (funcționarea CEÎ, implementarea și executarea Directivei reformate (2009/38/CE).

Cercetătorii naționali (așa-numiții experți juridici naționali) au avut sarcina de a efectua analize la nivelul țării lor. Procesul de cercetare a constat în utilizarea instrumentelor standardizate și (parțial) structurate (pentru a putea permite compararea datelor obținute), care erau formate din trei chestionare pregătite de liderul proiectului.

1. **Chestionarul 1** – avea ca obiectiv colectarea de date generale, contextuale, referitoare la cadrul juridic național. Această parte a chestionarului trebuia completată de către expertul juridic național pe baza propriilor cunoștințe juridice și a propriilor cercetări. Aceasta necesita analiza cadrului juridic (prevederile generale ale legilor și jurisprudența).

2. **Chestionarul 2a** – Această secțiune urma să fie completată de către expertul juridic național pe baza constatărilor rezultate în urma întâlnirii consultative naționale. În timpul acesteia au avut loc discuții – un interviu cu focus-grupul, cu participarea unui expert juridic național în calitate de moderator, iar chestionarul a servit ca scenariu pentru discuții.

3. **Chestionarul 2b** – Această secțiune avea ca scop colectarea opiniilor participanților la întâlnirile consultative naționale, fără a lua în considerare concluziile focus-grupului (întrucât focus-grupul este o formulă mixtă, care îmbină interviurile cu discuțiile). Această parte a chestionarului a fost completată individual de fiecare participant înainte de începerea discuțiilor.

Capitolul 4. Verificarea în ce măsură protecția datelor cu caracter personal (în termenii GDPR) influențează implementarea obiectivelor directivelor privind informațiile și consultările – GDPR și accesul la informații al CEÎ

Protecția datelor cu caracter personal constituie unul dintre drepturile fundamentale ale locuitorilor Uniunii Europene, care se reflectă în prevederile art. 8 din Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. Orice persoană are dreptul la protecția datelor cu caracter personal care o privesc. Asemenea date trebuie tratate în mod corect, în scopurile precizate și pe baza consimțământului persoanei interesate sau în temeiul unui alt motiv legitim prevăzut de lege. Orice persoană are dreptul de acces la datele colectate care o privesc, precum și dreptul de a obține rectificarea acestora. Respectarea acestor norme se supune controlului unei autorități independente.

Realizarea protecției dreptului sus-menționat a fost reglementată prin Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) în continuare: GDPR. GDPR conține dispoziții care reglementează protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date. Punerea în practică a GDPR este asigurată de legile naționale. GDPR este în vigoare din 25 mai 2018, impunând astfel obligații specifice companiilor și instituțiilor în domeniul protecției datelor cu caracter personal ale clienților, contractanților sau angajaților acestora.

GDPR stabilește regulile pentru prelucrarea datelor cu caracter personal și în art. 83 introduce sancțiuni ridicate pentru încălcarea acestor reguli. Din acest motiv, de la intrarea în vigoare a GDPR, companiile adeseori refuză să furnizeze date despre angajați, motivând prin GDPR. Analiza de mai sus își propune să răspundă la întrebarea când este justificat refuzul de a furniza date de către conducerea centrală și când referirea la GDPR este doar un pretext pentru refuzul de a furniza date.

Așadar ce sunt datele cu caracter personal incluse în reglementările GDPR?

În conformitate cu art. 4 pct. 1) GDPR, „date cu caracter personal” înseamnă orice informații privind o persoană fizică identificată sau identificabilă („persoana vizată”). O persoană fizică

identificabilă este o persoană care poate fi identificată, direct sau indirect, în special prin referire la un element de identificare, cum ar fi un nume, un număr de identificare, date de localizare, un identificator online, sau la unul sau mai multe elemente specifice, proprii identității sale fizice, fiziologice, genetice, psihice, economice, culturale sau sociale.

Domeniul de aplicare al protecției GDPR acoperă prelucrarea datelor cu caracter personal, a căror definiție este inclusă în art. 4 pct 2) GDPR. „Prelucrare” înseamnă orice operațiune sau set de operațiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fără utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, înregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea prin transmitere, diseminarea sau punerea la dispoziție în orice alt mod, alinierea sau combinarea, restricționarea, ștergerea sau distrugerea.

După cum indică considerentul 4 GDPR, prelucrarea datelor cu caracter personal trebuie organizată în așa fel încât să fie în serviciul cetățenilor. Dreptul la protecția datelor cu caracter personal nu este un drept absolut; acesta trebuie luat în considerare în raport cu funcția pe care o îndeplinește în societate și echilibrat cu alte drepturi fundamentale, în conformitate cu principiul proporționalității. Prezentul regulament respectă toate drepturile fundamentale și libertățile și principiile recunoscute în Carta drepturilor fundamentale – astfel cum sunt consacrate în tratate – în special dreptul la (...) informare, a libertății de a desfășura o activitate comercială, dreptul la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil, precum și diversitatea culturală, religioasă și lingvistică.

Considerentul 26 prop. 1 GDPR indică la ce tip de informații trebuie să se aplice principiile protecției datelor cu caracter personal. În conformitate cu acesta, principiile protecției datelor ar trebui să se aplice oricărei informații referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă. Principiile protecției datelor ar trebui, prin urmare, să nu se aplice informațiilor anonime, adică informațiilor care nu sunt legate de o persoană fizică identificată sau identificabilă sau datelor cu caracter personal care sunt anonimizate astfel încât persoana vizată nu este sau nu mai este identificabilă. Așadar, GDPR nu se aplică prelucrării unor astfel de informații anonime, inclusiv în cazul în care acestea sunt utilizate în scopuri statistice sau de cercetare.

În conformitate cu scopul directivei privind CEÎ, informațiile care sunt furnizate CEÎ de către conducerea centrală se referă la probleme transnaționale, care afectează semnificativ interesele angajaților. Acestea vor fi informații legate de:

- ▶ situația și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă,
- ▶ investițiile, transformările substanțiale în privința organizării, introducerea de noi metode de lucru sau noi procese de producție,
- ▶ transferurile de producție,
- ▶ fuziunile întreprinderilor,
- ▶ reducerea dimensiunii sau închiderea întreprinderilor, a unităților sau a unor părți importante ale acestora și
- ▶ concedierile colective.

Datorită caracterului transnațional, comunitar al informațiilor este puțin probabil ca informațiile transmise de conducerea centrală referitoare la problemele angajaților sau care le-ar influența ar fi suficient de precise pentru a stabili concret și individual la care angajați sau persoane se referă. Desigur este posibilă identificarea unui anumit grup de angajați care este vizat de decizii sau informații.

Însă dacă în practică ar ieși la iveală că informațiile legate de planurile conducerii centrale cu caracter transnațional (privind de exemplu transferul unei întreprinderi sau al structurii specifice a acesteia, de ex. departamentul de cercetare sau de dezvoltare într-o altă țară) se referă la persoane care ar putea fi identificate individual de către membrii CEÎ, prevederile GDPR nu pot constitui temeiul refuzului furnizării CEÎ acestui tip de informații. Temeiul legal care permite prelucrarea datelor este art. 6 alin. 1 lit. c) GDPR, care prevede că prelucrarea este legală, dacă aceasta este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului. Obligația legală menționată este cea de a furniza CEÎ informații în cadrul informărilor și consultărilor care rezultă indirect din directiva privind CEÎ și direct din legile naționale referitoare la CEÎ, care pun în aplicare directiva privind CEÎ.

Capitolul 5. Analiza menită să ducă la elaborarea definiției confidențialității la nivel național și al UE în contextul jurisprudenței CJUE 5.1

5.1. Analiza comparativă a stării de implementare a directivei

Toate țările implicate în proiect au transpus directiva în sistemul lor juridic național. În fiecare țară există o lege separată de implementare a directivei. În „vechile” state membre, adică în Italia și Spania, a fost adoptată mai întâi Directiva inițială (94/45/CE), după care a avut loc transpunerea Directivei reformate (2009/38/CE). Aceeași cale a fost urmată de unele noi state membre, cum ar fi Polonia, România și Bulgaria. În cazul Poloniei, legea cu privire la comitetele europene de întreprinderi a fost adoptată încă din anul 2002, înainte de intrarea Poloniei în Uniunea Europeană (până la aderarea oficială a Poloniei la UE în 2004 a fost în vigoare *vacatio legis*). În Croația, care a aderat cel mai târziu la Uniunea Europeană, directiva reformată a fost adoptată în 2014. Este demn de remarcat faptul că Bulgaria a ales să adopte directiva inițială nu numai ca un act juridic separat, ci a încorporat-o în codul muncii.

Tabelul 1. Implementarea: prezentare generală

<i>Ce prevederi ale legislației naționale pun în aplicare dispozițiile Directivei 2009/38/CE?</i>	
Bulgaria	<p>Codul muncii, care constituie principalul act juridic care reglementează raporturile de muncă în Bulgaria, reglementează de asemenea și chestiunea CEÎ. Totodată există și un act juridic separat privind CEÎ – informarea și consultarea angajaților în întreprinderile multinaționale, grupurile de întreprinderi și companiile europene (în continuare: Legea). Acesta introduce dispoziții suplimentare referitoare la comitetele europene de întreprindere și la procedurile de informare și consultare.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4860&langId=en https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4859&langId=en</p>
Croația	<p>Directiva 2009/38/CE a fost transpusă în sistemul juridic național al Republicii Croația prin Legea privind comitetele europene de întreprindere, care a fost adoptată de parlamentul Croației pe 15 iulie 2014 și a fost publicată în Monitorul Oficial 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>
Italia	<p>Decretul legislativ (adică Legea guvernului adoptată de parlament) nr. 113/2012. Parlamentul a adoptat legea în decembrie 2011, delegând guvernul să adopte diferite directive europene, printre care și Directiva privind CEÎ.</p> <p>https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/27/012G0131/sg</p> <p>În preambulul decretului este menționat faptul că în timpul elaborării proiectului de decret au fost audiați partenerii sociali.</p>

	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7048&langId=en
Spania	<p>Legea 10/1997 din 24 aprilie privind dreptul angajaților la informare și consultare în întreprinderi sau în grupurile de întreprinderi comunitare.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4888&langId=en</p> <p>Revizuirea legii a avut loc în 2011 (în conformitate cu directiva reformată) prin legea 10/2011 din 19 mai, care modifică legea 10/1997 din 24 aprilie privind dreptul angajaților la informare și consultare în întreprinderi sau în grupurile de întreprinderi comunitare.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7019&langId=en</p>
Polonia	<p>Legea din 5 aprilie 2002 privind comitetele europene de întreprindere este în vigoare de la 1 mai 2004.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p> <p>Revizuirea legii datează din 31 august 2011 (în conformitate cu directiva reformată).</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p>
România	<p>Legea inițială privind CEÎ este Legea nr. 217/2005, care constituie transpunerea Directivei Consiliului 94/45/CE adoptată în timpul integrării României în Uniunea Europeană. Ulterior ea a fost modificată în anul 2006, apoi în 2011 a fost modificată și completată.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Legea nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere (care transpune Directiva Consiliului 94/45/CE privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară). <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4869&langId=en</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Modificată în 2006 prin: ordonanța guvernamentală nr. 48/2006 de modificare a legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere. <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4870&langId=en</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Legea nr. 186 din 24 octombrie 2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere; organul emitent: Parlamentul României; publicat în Monitorul Oficial nr. 763 din 28 octombrie 2011. <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7228&langId=en</p>

Articolul 6 din Directivă definește conținutul acordului de constituire a CEÎ. Aceste dispoziții sunt împrăștiate în numeroase legi naționale care transpun directiva. O excepție notabilă este Spania, unde o prevedere a legii naționale constituie transferul exact al conținutului art. 6. Cu toate acestea există diferențe evidente la nivelul detaliilor. Pe de o parte vedem

formulări generale, ca în cazul Bulgariei, iar de pe altă parte formulări foarte detaliate și specifice, ca în cazul Croației.

Tabelul 2. Implementarea – art. 6

În ce mod a fost implementat articolul 6 al Directivei 2009/38/CE în legislația națională?	
Bulgaria	<p>Art. 3 din Lege prevede că aplicarea drepturilor și obligațiilor care decurg din aceasta trebuie realizată în spiritul cooperării, concesiunilor reciproce și respectării intereselor fiecărei părți.</p> <p>Art. 8 din Codul muncii prevede: Drepturile și obligațiile raporturilor colective de muncă sunt puse în aplicare cu bună-credință, conform legilor.</p>
Croația	<p>Art. 17 și art. 30 al Legii privind comitetul european de întreprindere prevăd următoarele:</p> <p>(1) Conducerea centrală și echipa de negociere trebuie să negocieze cu bună-credință și în conformitate cu principiul libertății contractuale.</p> <p>(2) Conducerea centrală și echipa de negociere pot conveni asupra modalităților de participare a angajaților în procesul decizional sau pot vota pentru înființarea unui comitet european de întreprindere sau a procedurii/procedurilor de informare și consultare.</p> <p>(3) Dacă s-a încheiat acordul menționat la par. 2 al acestui articol, dispozițiile părții IV din prezenta lege nu se aplică, exceptând cazul în care acordul prevede altfel.</p> <p>(4) Acordul menționat la par. 2 al acestui articol se referă la toți angajații dintr-o anumită întreprindere sau grup de întreprinderi în statele comunitare, dacă acesta nu are un domeniu de aplicare mai larg în temeiul art. 15 din prezentul acord.</p> <p>Articolul 18 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede următoarele:</p> <p>(1) Conducerea centrală și echipa de negociere trebuie să înființeze un comitet european de întreprindere printr-un acord scris referitor la instituirea, competențele și funcționarea comitetului european de întreprindere.</p> <p>(2) În cazul grupurilor de întreprinderi care intră sub incidența art. 5 par. 2 din prezenta lege, comitetul european de întreprindere se constituie la nivelul tuturor întreprinderilor grupului, dacă acordul menționat la par. 1 din acest articol nu prevede altfel.</p> <p>(3) Acordul prin care este instituit comitetul european de întreprindere trebuie să conțină următoarele informații despre:</p> <p>1) implementarea acordului în întreprinderile sau în grupurile de întreprinderi la care se aplică acordul și dacă acesta se referă la întreprinderile menționate în art. 15 din prezenta lege;</p> <p>2) componența comitetului european de întreprindere, numărul de membri, repartizarea locurilor ținând cont de necesitatea unei repartizări echilibrate a angajaților în ceea ce privește activitatea profesională, categoriile de angajați</p>

	<p>și sexul;</p> <p>3) competențele și obligațiile comitetului european de întreprindere și modul de informare și consultare a comitetului european de întreprindere, precum și metodele de conectare a informării și consultării între comitetul european de întreprindere și organele naționale de reprezentare a angajaților;</p> <p>4) locul, frecvența și durata întâlnirilor comitetului european de întreprindere;</p> <p>5) după caz, componența, modul de numire, funcțiile și regulile de funcționare ale comitetului redus înființat în cadrul comitetului european de întreprindere;</p> <p>6) resursele financiare și materiale acordate comitetului european de întreprindere;</p> <p>7) data intrării în vigoare a acordului, durata acestuia, procedura de introducere a modificărilor sau rezilierea, condițiile și procedurile de renegociere, inclusiv în cazul modificărilor structurale ale unei întreprinderi sau ale unui grup de întreprinderi menționate la art. 5 par. 1 și 3 din prezenta lege;</p> <p>8) modificări ale acordului în cazul unor circumstanțe excepționale care au un impact semnificativ asupra intereselor angajaților.</p> <p>(4) Alegerea membrilor comitetului european de întreprindere din Republica Croația este reglementată de dispozițiile art. 12 din prezenta lege.</p>
Italia	<p>Art. 9 din decret:</p> <p>1) A fost adăugat punctul 1g: dispoziția conform căreia acordul de instituire sau care reglementează CEÎ trebuie să includă „conținutul informațiilor și consultărilor”.</p> <p>2) Punctul 3 al decretului prevede că procedura de informare și consultare poate fi adăugată și nu doar invocată ca alternativă la CEÎ, așa cum prevede Directiva.</p> <p>3) A fost adăugat punctul 6 care precizează componența delegației italiene în CEÎ: „O treime din membrii italieni ai CEÎ sunt numiți de către sindicatele care au semnat un acord colectiv național, restul de două treimi de către sindicatul Unitary Workplace Union Structure (RSU)”.</p> <p>4) A fost adăugat punctul 7 care precizează că sindicatele naționale și conducerea indică participanții la procedură, în cazul în care nu există un RSU în compania respectivă, întreprindere sau grup.</p>
Spania	Legea 10/1997 realizează transpunerea directă a articolului 6.
Polonia	Articolele 16.1, 16.2, 17.1, 18.1, 19.1 și 19.2 din Legea din 5 aprilie 2002 realizează transpunerea articolului 6.
România	Art. 6 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația românească în art. 20, 22 (1) și (2), 23, 24, 26 și 49 (3) din Legea 217/2005 (republicată).

Articolul 8.1 din directivă – una dintre dispozițiile cheie în contextul acestor cercetări referitoare la informațiile confidențiale – a fost transpus în legislația națională a țărilor în diverse moduri. În

cazul Bulgariei există interdicția clară de a furniza informații confidențiale *altor angajați*. În cazul Croației, entitățile care au interdicția de a divulga informațiile confidențiale (și, în plus, cele care nu au această interdicție) sunt indicate într-un mod foarte detaliat. În Italia a fost precis definită perioada de 3 ani de nedivulgare a informațiilor confidențiale. În Spania articolul 8.1 a fost repetat cu exactitate. În Polonia articolul 8.1 a fost implementat într-o modalitate mai avantajoasă pentru angajați, întrucât angajatorul polonez menționează explicit „secretul comercial” și dispozițiile privind protecția secretului sunt indicate în prevederi separate, ca bază legitimă pentru marcarea unei anumite informații ca fiind confidențială. Așadar, catalogul chestiunilor care pot fi considerate confidențiale este precis, iar întreprinderea nu poate decide la discreția sa ce este confidențial și ce nu este. În România articolul 8.1 a fost repetat.

Tabelul 3. Implementarea articolului 8.1

<i>În ce mod articolul 8.1 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Art. 29 par. 2 din Lege: Persoana căreia îi este furnizată o informație confidențială nu poate să o transmită altor angajați și nici unei alte părți terțe. Această obligație rămâne în vigoare și după încheierea mandatului.
Croația	Articolul 30 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede că „membrii comitetului european de întreprindere nu au dreptul să divulge, după încheierea mandatului lor, nicio informație confidențială legată de afaceri care le-a fost furnizată în timpul îndeplinirii obligațiilor lor în temeiul acestei legi”. Obligația se aplică: 1) membrilor echipei de negociere, 2) reprezentanților angajaților în cadrul procedurii de informare și consultare, 3) experților și traducătorilor, 4) reprezentanților lucrătorilor în comitetul european de întreprindere, care sunt angajați în întreprinderile și fabricile din Republica Croația.
Italia	Art. 10, poz. 1: A fost adăugată o prevedere conform căreia, interdicția de a divulga informații confidențiale care se aplică angajaților și experților „este valabilă timp de 3 ani după încheierea mandatului (indiferent de persoană)”.
Spania	Articolul 22 din Legea 10/1997 transpune articolul 8.1. Există o jurisprudență amplă referitoare la această clauză.
Polonia	Articolele 36.1 și 36.6 din Legea privind CEÎ transpun articolul 8.1.
România	Art. 8 poz. 1 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația românească în art. 50 al Legii nr. 217/2005 (republicată). Informația confidențială furnizată membrilor organului special de negociere, membrilor comitetului european de întreprindere, experților și reprezentanților angajaților nu poate fi divulgată persoanelor terțe, indiferent de locul unde s-ar afla, nici după încheierea mandatului lor.

Articolul 8.2 din directivă – dispozițiile relevante în contextul acestui studiu privind informațiile confidențiale - este transpus în moduri chiar și mai diferite. În Bulgaria a fost instituită o procedură de arbitraj în cazul refuzului de a furniza informații. În Croația, această problemă nu este deloc atinsă. Persoanele entităților obligate la interzicerea divulgării informațiilor confidențiale (și, în plus, cele care nu sunt obligate) sunt specificate în detaliu. Legea italiană copiază articolul 8.2, dar adaugă cuvântul „numai”, care restrânge spațiul de manevră al companiei. În Spania, dispozițiile analoage prevederilor articolului 8.2 pot fi găsite în codul național al muncii. În Polonia, există posibilitatea legală de a contesta decizia de a refuza furnizarea informațiilor (deși eficacitatea unei astfel de provocări este discutabilă). Același lucru este valabil și în România, unde angajatorul este obligat în mod expres să prezinte refuzul în scris.

Tabelul 4. Implementarea art. 8.2

<i>În ce mod articolul 8.2 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Art. 29, par. 3 din Lege: Conducerea centrală nu are obligația de a furniza informații, a căror natură, conform criteriilor obiective, ar perturba grav funcționarea întreprinderilor la care se referă sau ar fi dăunătoare pentru acestea. Art. 29, paragraf 4 din Lege: În cazul refuzului de a furniza informații în temeiul par. 3 și a unor litigii legate de conținutul acestuia, părțile pot solicita asistență sub formă de mediere pentru soluționarea litigiului la Institutul Național de Mediere și Arbitraj.
Croația	Legea privind comitetul european de întreprindere nu conține asemenea prevederi. Sistemul juridic croat prevede o asemenea posibilitate doar pentru acționari (art. 287 și 288 din Legea privind acționarii), dar nu pentru comitetul de întreprindere sau pentru comitetul european de întreprindere.
Italia	Art. 10, poz. 2, a fost adăugat cuvântul „numai”. Conducerea centrală poate refuza furnizarea informațiilor NUMAI dacă natura acestora, potrivit unor criterii obiective, ar dăuna serios sau ar prejudicia funcționarea întreprinderilor respective.
Spania	Conform art. 65.4 din Codul muncii există restricții echivalente cu restricțiile prevăzute la articolul 8.2 (excepții).
Polonia	Articolele 36.2 și 36.3 din Legea din 5 aprilie 2002 transpun articolul 8.2.
România	Art. 8 poz. 2 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația națională a României în art. 51 din Legea nr. 217/2005 (republicată).

Articolul 8.3 din directivă este un caz interesant, întrucât, cu excepția Poloniei, nu există o astfel de prevedere în nici o altă legislație națională.

Tabelul 5. Implementarea art. 8.3

<i>În ce mod art. 8 poz. 3 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Legislația bulgară nu prevede un astfel de standard.
Croația	Nu există o astfel de prevedere.
Italia	În art. 10 nu există nicio dispoziție referitoare la întreprinderile[...], „care să urmărească în mod direct și esențial un obiectiv de orientare ideologică”.
Spania	Nu există o astfel de prevedere în legislația națională.
Polonia	Articolul 38 din Legea privind CEÎ transpune prevederile articolului 8.3.
România	Nu există o astfel de prevedere în legislația națională.

Articolul 10.2 din directivă se referă la comunicarea conținutului și a rezultatelor procedurii de informare și consultare pusă în practică în conformitate cu dispozițiile prezentei directive. Cu alte cuvinte este o prevedere care întărește dreptul de comunicare (al membrilor CEÎ) și de a fi informați (se referă la reprezentanții angajaților în întreaga structură corporativă) despre procesul de informare și consultare realizat în cadrul CEÎ. Articolul nu aduce atingere articolului 8 (exact așa este scris: „Fără a aduce atingere articolului 8”). În Bulgaria legislația națională lasă la latitudinea părților modul de informare și comunicare. Legislația națională din Croația, Italia, Polonia și Spania repetă dispozițiile articolului 10.2. La fel se întâmplă și în România, însă aici se face referire directă la dispozițiile (articolul 44) care transpun articolul 8.1 al directivei (a se vedea mai sus).

Tabelul 6. Implementarea art. 10.2

<i>În ce mod art. 10 poz. 2 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Art. 29, par. 2, poz. 3 din Lege: În temeiul par. 1 al acordului [încheiat între conducerea centrală sau consiliul de administrație și organismului special de negociere] trebuie stabilite (...) funcțiile și mijloacele de informare și consultare a comitetului european de întreprindere și obligația membrilor săi de a-i informa pe angajați despre rezultatele procesului de informare și consultare.
Croația	Articolul 27 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede următoarele: (5) comitetul european de întreprindere are obligația de a-i informa pe reprezentanții angajaților în întreprindere sau în grupul de întreprinderi, iar dacă acești reprezentanți nu au fost aleși sau numiți, trebuie informați toți angajații întreprinderii sau grupului de întreprindere despre conținutul și rezultatele procesului de informare și consultare.
Italia	Art. 12, poz. 3, formularea dispoziției este exact ca cea din Directivă: informează reprezentanții lucrătorilor unităților sau ai întreprinderilor aparținând unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară sau, în

	absența reprezentanților, totalitatea lucrătorilor.
Spania	Articolul 10.2 a fost transpus exact în articolul 29.2 din Legea 10/1997.
Polonia	Articolul 32 din Legea privind CEÎ constituie transpunerea dispozițiilor articolului 10.2.
România	Art. 10 poz. 2 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația românească în art. 46 din Legea nr. 217/2005 (republicată).

Articolul 10.4 din directivă conține o prevedere referitoare la cursurile de formare pentru membrii CEÎ subvenționate de către angajator. În general, dispozițiile din legislațiile naționale din fiecare țară sunt definite în conformitate cu linia acestui articol. În cazul Spaniei, acest lucru a fost implementat literal, același lucru s-a întâmplat în Croația și România, în timp ce în Italia dispoziția a fost completată cu condiția ca domeniul de instruire să fie convenit între conducerea companiei și comitetul de conducere sau CEÎ. În Polonia, această prevedere este pusă în aplicare în așa fel încât doar membrii echipei speciale de negociere să aibă acces la instruirea prevăzută de lege. În Bulgaria, în urma implementării directivei reformate, membrii CEÎ au fost incluși pe lista celor care au acest drept.

Tabelul 7. Implementarea art. 10.4

<i>În ce mod art. 10 poz. 4 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Art. 7, par. 6 din Lege prevede că „în măsura în care acest fapt este necesar pentru exercitarea atribuției lor de reprezentare într-un cadru internațional, membrilor organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere li se asigură cursuri de formare, fără pierderi salariale”.
Croația	Articolul 31 (3) din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede că membrii organismului special de negociere și ai comitetului european de întreprindere au dreptul la cursuri de formare fără pierderi salariale, dacă acest lucru este necesar pentru îndeplinirea atribuțiilor de reprezentare într-un cadru internațional.
Italia	Aceeași formulare. Însă aici a fost adăugată o prevedere conform căreia conținutul cursului de formare trebuie stabilit în comun de conducerea centrală și comitetul de conducere al CEÎ, iar dacă nu există un asemenea comitet de către CEÎ.
Spania	Articolul 10.4 a fost transpus literal în articolul 28.4 al Legii 10/1997.
Polonia	Articolele 15.4 și 34.1 din Legea privind CEÎ constituie o transpunere parțială a dispozițiilor articolului 10.4.
România	Art. 10 poz. 4 din Directiva 2009/38/CE a fost transpus pe deplin în legislația națională a României în art. 48 din Legea nr. 217/2005 (republicată). Noul Articol 42/1 a fost adăugat prin Legea 186/2011.

Articolul 11.1 din directivă se referă la aplicarea prevederilor legii și respectarea acestora. Toate țările implicate în proiect au abordat această chestiune, deși în moduri diferite. Reglementările bulgare și croate sunt detaliate. În Spania și Polonia jurisdicția națională are prioritate. În România prevederea se limitează la aplicarea legii. În Italia avem de-a face cu două seturi de reguli. Pe de o parte, legislația prevede impunerea de sancțiuni administrative, pentru diverse încălcări legate de obligația de a furniza informații și dezvăluirea informațiilor confidențiale de către reprezentanții angajaților și refuzul ilegal al conducerii centrale a întreprinderii de a furniza informații. Pe de altă parte, în cazul litigiilor privind aplicarea legii, trebuie înființată o comisie de mediere pentru a evita procedura judiciară. Dacă propunerea de mediere elaborată nu este acceptată, cazul se trimite la inspectoratul local de muncă, care trebuie să evalueze încălcarea și să aplice sancțiunile.

Tabelul 8. Implementarea art. 11.1

În ce mod art. 11 poz. 1 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?	
Bulgaria	Art. 4, par. 5 din Lege: În cazul în care conducerea centrală a unei întreprinderi internaționale sau a unei întreprinderi care controlează grupul de întreprinderi este situat în afara unui stat membru, obligațiile rezultate din par. 2 - 4 (care menționează condițiile de instituire și funcționare a CEÎ sau procedurile de informare și consultare; negocierea acordului, informarea de către conducerea centrală a organizațiilor de sindicat și reprezentanților angajaților în întreprindere, pe baza art. 7, par. 2 din Codul muncii) trebuie aplicate de către un organ de conducere al întreprinderii situat pe teritoriul Republicii Bulgaria, care este o sucursală a unei întreprinderi internaționale sau este o întreprindere compusă dintr-un grup de întreprinderi, dacă este desemnată ca reprezentant al întreprinderii internaționale sau al întreprinderii care exercită controlul.
Croația	<p>Articolul 4 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede că:</p> <p>(1) dispozițiile prezentei legi se referă la lucrătorii angajați într-o întreprindere care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană și înființată în Republica Croația sau la un grup de întreprinderi care își desfășoară activitatea economică în Uniunea Europeană, cu condiția ca întreprinderea care exercită controlul să fi fost înființată în Republica Croația.</p> <p>(2) Dacă întreprinderea sau întreprinderea care exercită controlul menționată la par. 1 a acestui articol nu a fost înființată într-un stat membru, prevederile prezentei legi se aplică în următoarele condiții:</p> <p>1) dacă întreprinderea sau întreprinderea care exercită controlul a fost desemnată ca reprezentant al acestei întreprinderi sau al întreprinderii care exercită controlul înființate în Republica Croația sau</p> <p>2) dacă întreprinderea sau întreprinderea care exercită controlul nu a</p>

	<p>desemnat un organ de reprezentare și întreprinderea sau întreprinderea care exercită controlul și care are cel mai mare număr de angajați comparativ cu alte grupuri de întreprinderi a fost înființată în Republica Croația.</p> <p>(3) Prevederile articolelor 7, 9, 12, 23, 30 și 32 din prezenta lege se aplică chiar și în situația în care conducerea centrală este într-un alt stat membru, chiar și în cazul în care condițiile menționate la par. 2 al acestui articol nu au fost îndeplinite.</p> <p>Articolul 9 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede că:</p> <p>(1) Un grup de întreprinderi din Republica Croația, care este o companie formată din societăți care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană sau care sunt întreprinderi care exercită controlul asupra întreprinderilor care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană, este obligat să ofere condițiile și mijloacele necesare pentru a permite angajaților participarea la procesul decizional în conformitate cu articolele 2 și 4, par. 3 din prezenta lege.</p> <p>(2) Întreprinderile menționate la par. 1 din prezentul articol sunt obligate să se asigure că informațiile referitoare la numărul de angajați menționat la art. 7 din această lege să fie pus la dispoziție la cererea conducerii centrale.</p>
Italia	Art. 17 indică sancțiunile administrative pentru încălcări, iar art. 18 prevede înființarea unui comitet de mediere în cazul apariției litigiilor, pentru a evita acțiunile în instanța de judecată. Dacă propunerea de mediere nu este acceptată de către părți, evaluarea încălcării și impunerea sancțiunilor sunt de competența biroului teritorial pentru ocuparea forțelor de muncă.
Spania	Articolul 11.1 a fost transpus în articolul 35 și 36 din Legea 10/1997.
Polonia	Articolul 1.3 din Legea privind CEÎ constituie transpunerea articolului 11.1.
România	Art. 11 poz. 1 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația României în art. 7 din Legea nr. 217/2005 (republicată).

Articolul 11.2 din directivă se referă la aplicarea normelor și măsurilor în cazul nerespectării directivei. În Bulgaria, aceasta este o clauză care impune răspunderea civilă pentru divulgarea unor astfel de informații persoanelor care au dezvăluit informațiile confidențiale. În Croația sunt enumerate detaliat acțiunile, care pot fi întreprinse de autoritatea responsabilă de executarea legii (inspecția muncii) și este prezentată o listă exhaustivă a încălcărilor legii, precum și sancțiunile (amenzile) pentru fiecare tip de încălcare.

În România există o listă asemănătoare a încălcărilor (printre care și divulgarea informațiilor confidențiale) și a amenzilor aferente. În Polonia nerespectarea directivei în ceea ce privește crearea unor piedici pentru înființarea sau funcționarea unui organism special de negociere sau a CEÎ și discriminarea reprezentanților angajaților sunt sancționate penal; iar autoritatea publică responsabilă pentru aplicarea prevederilor legii este inspecția muncii. În Spania un

capitol întreg din legislația națională este dedicat acestei chestiuni, în care sunt enumerate tipurile de încălcări, însă fără a fi menționate sancțiunile concrete, cu referiri la alte reglementări naționale privind contractele colective de muncă. În Italia sunt prevăzute sancțiuni concrete, precum și o procedură de mediere pentru a evita acțiunile în instanța de judecată.

Tabelul 9. Implementarea art. 11.2

<i>În ce mod art. 11 poz. 2 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională ?</i>	
Bulgaria	Prevederea de bază privind sancțiunile (care nu depășește dreptul contractual general) este definită în art. 30 din Lege: persoanele cărora le-au fost furnizate informații confidențiale sunt răspunzătoare pentru orice prejudiciu suferit de întreprindere și societăți ca urmare a nerespectării obligațiilor de a nu divulga astfel de informații.
Croația	<p>Articolul 33 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede că: Supravegherea administrativă privind implementarea legii și a regulamentelor de punere în aplicare este exercitată de către agenția națională răspunzătoare pentru relațiile colective de muncă, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.</p> <p>Articolul 34 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede că:</p> <p>(1) Supravegherea implementării acestei legi și a regulamentelor sale se face de către organul central responsabil pentru relațiile colective de muncă cu excepția cazului în care legea prevede altfel.</p> <p>(2) Competența de control a inspectorului muncii reiese din această lege sau reglementări.</p> <p>Articolul privind comitetul european de întreprindere prevede că:</p> <p>(1) Întreprinderea, ca persoană juridică, este supusă unei amenzi de la 7.000,00 până la 15.000,00 HRK în următoarele cazuri:</p> <p>1) dacă, la cererea reprezentanților angajaților, nu furnizează informații cu privire la numărul total de angajați, numărul de angajați din fiecare stat membru și întreprinderi individuale sau structura organizatorică a întreprinderilor (articolul 8, paragraful 2);</p> <p>2) dacă nu reușește să organizeze ședința inaugurală a organismului special de negociere sau dacă organismul special de negociere nu furnizează în timp util informații relevante pentru luarea deciziei (articolul 13, paragrafele 5 și 6);;</p> <p>3) dacă nu asigură organismului special de negociere, comitetului european de întreprindere sau comitetului de conducere spațiul, serviciile, resursele și alte condiții de muncă necesare, inclusiv plata salariilor, rambursarea cheltuielilor de călătorie, cazare și traducere (articolul 14, paragraful 2);;</p> <p>4) dacă nu organizează ședința inaugurală a unui comitet european de întreprindere (articolul 25, paragraful 1);</p> <p>5) dacă nu informează, cel puțin o dată într-un an calendaristic, comitetul</p>

	<p>european de întreprindere cu privire la rezultatele și planurile întreprinderii sau sau grupului de întreprinderi care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană sau dacă nu transmite un raport în timp util către CEÎ cu documentația corespunzătoare sau dacă nu informează compania sau grupul de companii despre ședință (articolul 27, paragraful 2);</p> <p>6) dacă nu informează în timp util comitetul de conducere sau comitetul european de întreprindere, în absența unui comitet de conducere, despre circumstanțe speciale care au un impact semnificativ asupra intereselor angajaților sau dacă nu furnizează documentația adecvată și consultații cu comitetul în această privință (articolul 28, paragraful 1);</p> <p>7) dacă, în termen de doi ani de la ședința inaugurală a comitetului european de întreprindere, acesta nu oferă informații cu privire la modificările numărului de angajați din statele membre ale UE și din întreprinderi, fabrici sau grupuri de (articolul 29, paragraful 3).</p> <p>(2) Angajatorul ca persoană fizică și persoană care reprezintă o persoană juridică este supus unei amenzi în valoare de 2.00,00 HRK pentru nerespectarea obligațiilor indicate în paragraful 1 al prezentului articol.</p>
Italia	Art. 17 și 18 stabilesc sancțiuni concrete, precum și proceduri de mediere pentru a evita procedurile judiciare.
Spania	Articolul 11.2 a fost transpus în articolele 35 și 36 din Legea 10/1997. Capitolul I articolele 30-34 din Legea 10/1997.
Polonia	Articolul 36.3 din Legea privind CEÎ transpune articolul 11.2.
România	Art. 11 poz. 2 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația României în art. 53-55 din Legea nr. 217/2005 (republicată).

Fiecare țară parteneră a abordat diferit chestiunea sancțiunilor privind furnizarea tardivă a informațiilor. În Italia, această problemă a fost complet omisă. În mod similar, în Bulgaria, există o cale legală prevăzută de codul comercial care prevede o procedură de compensare în cazul nerespectării acordului. Altfel stau lucrurile în Croația, unde există o descriere detaliată a infracțiunilor specifice cu amenzi concrete pentru fiecare infracțiune. În Spania, problema a fost reglementată printr-un act juridic separat (LISOS). În Polonia, întreruperea activităților CEÎ este considerată contravenție. La fel este și în România.

Tabelul 10. Implementarea - sancțiuni pentru furnizarea tardivă a informațiilor

<i>Prevede legislația națională sancțiuni legale pentru furnizarea tardivă a informațiilor?</i>	
Bulgaria	Nu. În această chestiune se face trimitere la dispozițiile generale ale dreptului comercial, care prevăd că partea care a suferit un prejudiciu trebuie să demonstreze prejudiciul și legătura cauză-efect cu o anumită încălcare (în acest caz furnizarea tardivă a informațiilor) pentru a putea fi trasă la răspundere partea vinovată.

Croația	<p>Articolul 35 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede că:</p> <p>(1) Societatea care este persoană juridică este supusă unei amenzi cuprinse între 7.000,00 și 15.000,00 HKR în următoarele cazuri:</p> <p>2) dacă nu organizează ședința inaugurală a organismului special de negociere sau dacă organismul special de negociere nu furnizează în timp util informații relevante pentru luarea deciziei (articolul 13, paragrafele 5 și 6).</p> <p>Dacă nu informează comitetul european de întreprindere cel puțin o dată într-un an calendaristic cu privire la rezultatele și planurile întreprinderii sau grupului de întreprinderi care își desfășoară activitatea în Uniunea Europeană sau dacă nu furnizează CEÎ documentația relevantă în timp util, sau dacă nu reușește să informeze întreprinderea, fabrica sau grupul de întreprinderi despre ședință. (articolul 27 paragraful 2).</p> <p>Dacă nu informează în timp util comitetul director sau comitetul european de întreprindere, în absența unui comitet director, despre circumstanțe speciale care au un impact semnificativ asupra intereselor angajaților sau dacă nu furnizează documentația adecvată și nu consultă comitetul în privința acestei chestiuni (articolul 28 paragraful 1). Dacă, în termen de doi ani de la ședința inaugurală a comitetului european de întreprindere, nu oferă informații cu privire la modificările numărului de angajați din statele membre ale UE și ale întreprinderii, fabricii sau grupului de întreprinderi (articolul 29, paragraful 3).</p>
Italia	<p>Art. 17 și 18 reglementează problema încălcărilor și a sancțiunilor. În cazul nerespectării vreunei dispoziții referitoare la informare și consultare, art. 17.3 prevede o sancțiune administrativă având o valoare de la 5.165 până la 30.988 EUR.</p>
Spania	<p>Decretul juridic regal 5/2000 din 4 august, care aprobă textul revizuit al Legii privind încălcările ordinii sociale și sancțiunile (LISOS) reglementează chestiunea nefurnizării informațiilor prevăzute la articolul 3.1 din Legea 10/1997. În special articolele 7.7, 9.1 și 9.2 conțin reglementări specifice.</p>
Polonia	<p>Articolul 39 din Legea privind comitetul european de întreprindere enumeră acțiunile conducerii centrale care sunt contrare legii.</p>
România	<p>Nu există o prevedere clară referitoare la furnizarea tardivă a informațiilor. Cu toate acestea, nefurnizarea la timp a informațiilor care permit funcționarea unui organism special de negociere sau a CEÎ sau lipsa unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor poate fi considerată obstrucție și intra sub incidența art. 53, paragraful (1).</p>

Reglementările naționale ale fiecărei țări participante la proiect fie nu conțin prevederi, fie furnizează numai indicații generale privind respectarea cerinței de a furniza informații reprezentanților angajaților. În Polonia, există o lege care reglementează procedura de executare a obligației de furnizare a informațiilor în cazul unui refuz, deși nu este considerată eficientă. O procedură de arbitraj este descrisă în Bulgaria.

Tabelul 11. Implementarea – mijloace juridice pentru executarea obligației de a furniza informații

<i>Prevăd legile naționale mecanisme juridice pentru executarea obligației de a furniza informații de la organele centrale ale întreprinderii?</i>	
Bulgaria	În cazul în care conducerea centrală refuză să furnizeze informații confidențiale, părțile pot solicita asistență la soluționarea litigiului prin mediere sau arbitraj voluntar la Institutul Național de Mediere și Arbitraj (articolul 29, paragraful 4 al Legii). Medierea este voluntară, dar dacă părțile intră în procedura de arbitraj, decizia finală a tribunalului arbitral este obligatorie.
Croația	Nu, există doar sancțiunile prevăzute la art. 35.
Italia	Art. 17 și art. 18 prevăd sancțiuni și o procedură de mediere în cazul nerespectării obligației de furnizare a informațiilor.
Spania	Legea privind încălcările ordinii sociale și sancțiunile consideră că sunt încălcări grave (articolul 9.2 c): Acțiunile sau neglijarea acțiunilor care duc la imposibilitatea de a executa dreptul la informare și consultare a reprezentanților angajaților, inclusiv abuzul de invocare a confidențialității în informațiile furnizate sau la eliberarea de obligația de a furniza informații confidențiale. Există întotdeauna posibilitatea de a da în judecată pentru nerespectarea legii. Însă, nu există nicio reglementare care să prevadă obligația de a furniza corect informații în timp util.
Polonia	În conformitate cu articolul 36.3 din Legea comitetului european de întreprindere, este posibil să se introducă un proces împotriva conducerii centrale, dar într-un astfel de proces, partea angajaților ar trebui să menționeze în mod clar ce informații nu i-au fost dezvăluite. Furnizarea unor astfel de dovezi este dificilă.
România	Art. 52 din Legea nr. 217/2005 (republicată): reprezentanții lucrătorilor sau CEF pot apela la instanța competentă, în cazul în care conducerea centrală decide să nu furnizeze informațiile în termen de 30 de zile.

Scopul articolului 11.3 este de a obliga statele membre să stabilească o procedură administrativă sau judiciară care poate fi utilizată de reprezentanții angajaților atunci când conducerea centrală invocă clauza de confidențialitate sau nu furnizează informații în conformitate cu prezentul articol. Acestea pot fi proceduri menite să protejeze confidențialitatea anumitor informații. În toate țările proiectului, cu excepția Croației, această cerință este îndeplinită. Cu toate acestea, modul de abordare a acestei probleme variază de la o abordare foarte generală (Bulgaria), la una foarte detaliată (Italia). Cu toate acestea, în general, rămâne problema aplicării dispozițiilor și contestarea deciziei angajatorului, care consideră că informațiile nedivulgate sunt confidențiale.

Tabelul 12. Implementarea – art. 11.3

<i>În ce mod art. 11 poz. 3 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Sus-menționatul art. 29, paragraf 4 din Lege conform cu art. 8 din Codul muncii (obligația de a acționa cu bună-credință, conform cerințelor legii) fac referire la refuzul de a furniza informații și consecințele posibile ale unui astfel de refuz. În același mod în care prevede legea generală privind contractele. În acest caz partea vătămată trebuie să demonstreze prejudiciul suferit și raportul cauză-efect în ceea ce privește refuzul, pentru a putea obține despăgubiri sau executarea obligației întreprinderii de a furniza informații. Practica, în asemenea cazuri, constă mai degrabă în confirmarea evaluării subiective a angajatorului că respectiva informație ar dăuna intereselor comerciale ale acestuia.
Croația	Nu sunt prevăzute astfel de proceduri.
Italia	Executarea respectării acordului încheiat se face în totalitate printr-un sistem de sancțiuni (descrise în articolele 17 și 18).
Spania	Acest lucru este reglementat destul de precis și explicit în articolul 38.5 din Legea 10/1997.
Polonia	Articolele de la 36.3 până la 36.5 din Legea privind comitetul de întreprindere transpun dispozițiile articolului 11.3.
România	Art. 11 poz. 3 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația României în art. 52 din Legea nr. 217/2005 (republicată).

Articolul 12.2 se referă la relația dintre informarea și consultarea comitetului european de întreprindere și informarea și consultarea organelor naționale de reprezentare a angajaților. În Bulgaria și Croația legislația națională nu reglementează deloc această chestiune, oferind procesului de relație dintre CEÎ și sindicate o coordonare autonomă între diferite tipuri de entități. În Italia, Polonia și Spania legile repetă dispozițiile directivei. Ceea ce este interesant, în România legea specifică exact faptul că, în problemele transnaționale, competențele CEÎ sunt limitate.

Tabelul 13. Implementarea art. 12.2

<i>În ce mod art. 12 poz. 2 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Chestiunea relației dintre CEÎ și sindicate nu este menționată în legislația națională a Bulgariei. Implementarea Directivei 2009/38/CE în legislația bulgară mai degrabă a creat o posibilitate paralelă de reprezentare a angajaților, fără a specifica acțiunile de coordonare și sincronizare dintre acestea.
Croația	Acordul de instituire a comitetului european de întreprindere trebuie să conțină următoarele informații: 3) competențele și obligațiile comitetului

	european de întreprindere, proceduri de informare și consultare cu comitetul european de întreprindere și cu reprezentanții lucrătorilor la nivel național.
Italia	Art. 13, poz. 2: exact aceeași formulare.
Spania	Transpunere exactă.
Polonia	Articolul 19.2 poz. 3a din Legea privind CEÎ constituie transpunerea articolului 11.1.
România	Art. 12 poz. 2 din Directiva 2009/38/CE a fost în totalitate transpus în legislația națională a României în art. 4 (2) și art. 22 (3) din Legea nr. 217/2005 (republicată).

Articolul 12.3 stabilește obligația statului membru (dacă astfel de condiții nu sunt specificate în acord) de a informa și consulta atât în cadrul comitetului european de întreprindere, cât și în organismele naționale reprezentative ale angajaților cazurile în care sunt planificate decizii care ar putea determina modificări semnificative în organizarea muncii sau în contractele de muncă (de ex. concedieri colective, relocare etc.). În Bulgaria, CEÎ nu au aceleași puteri ca organele naționale de reprezentare a angajaților. În Croația, conducerea centrală este obligată să informeze în timp util comitetul director sau CEÎ despre apariția „circumstanțelor speciale” și să organizeze o întâlnire pentru a discuta astfel de circumstanțe. În Italia și Spania, articolul 12.3 a fost transpus aproape textual și numai în cazul Spaniei prevederile din legislația națională sunt mai concrete și impun ca procesul de informare și consultare să se desfășoare în mod coordonat. În Polonia, legislația națională repetă directiva, adăugând o referință la Legea națională privind informarea și consultarea (comitetelor de întreprindere). În România, regulamentul național are aceeași formulare ca și articolul 12.3 și prevede că în problemele transnaționale, competențele CEÎ sunt limitate.

Tabelul 14. Implementarea art. 12.3

<i>În ce mod art. 12 poz. 3 din Directiva 2009/38/CE a fost implementat în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Niciunul dintre drepturile garantate de Codul muncii pentru formele naționale de reprezentare a angajaților (sindicate sau un reprezentant ales într-un loc de muncă fără sindicat) nu face referire la întreprinderile multinaționale, grupurile de întreprinderi sau societățile europene.
Croația	Articolul 28 din Legea privind comitetul european de întreprindere prevede următoarele: (1) Conducerea centrală este obligată să informeze în timp util comitetul director sau comitetul european de întreprindere, în absența unei numiri în comitetul director, cu privire la circumstanțe speciale care au un impact semnificativ asupra intereselor angajaților, să furnizeze documentația

	<p>corespunzătoare și să consulte comitetul în această privință.</p> <p>(2) În cazul menționat la paragraful 1 al acestui articol, comitetul director sau comitetul european de întreprindere au dreptul de a se întâlni cu conducerea centrală.</p> <p>(3) Circumstanțele speciale menționate la paragraful 1 al acestui articol cuprind:</p> <p>1) schimbarea sediului social al întreprinderii, fabricii sau grupului de întreprinderi, transferul întreprinderii sau al activităților sau a unor părți ale acestora;</p> <p>2) schimbări de organizare și statutare în fabrică, întreprindere sau grupul de întreprinderi;</p> <p>3) sprijin în cazul concedierilor colective.</p>
Italia	Art. 13, poz. 3: este adăugat „în mod coordonat” între CEÎ și reprezentanța națională a angajaților.
Spania	Transpunere exactă.
Polonia	Articolul 19a din Legea privind CEÎ transpune dispozițiile articolului 12.3.
România	Art. 12 poz. 3 din Directiva 2009/38/CE a fost pe deplin transpus în legislația României în art. 4 (3) și (4) din Legea nr. 217/2005 (republicată).

Nici într-un caz legislația națională a fiecărei țări nu rezolvă problema definiției și sferei informațiilor confidențiale. Deși există cazuri de trimiteri la alte dispoziții ale legislației naționale în Croația și Polonia, trebuie presupus că în alte țări ale proiectului această problemă este rezolvată în mod analog. În România, legislația națională de punere în aplicare a directivei este menționată, deoarece angajatorii sunt obligați să explice în scris motivele refuzului de a furniza informații pe baza confidențialității. Raportul bulgar menționează că „lipsa unei definiții juridice permite adeseori angajatorilor să abuzeze de dreptul lor de a invoca confidențialitatea”, ceea ce probabil rezumă problemele apărute în țară și străinătate (după cum sugerează și literatura de specialitate).

Tabelul 15. Implementarea – definiția informației confidențiale

<i>A definit legislatorul ce sunt informațiile confidențiale atunci când directiva a fost transpusă în legislația națională?</i>	
Bulgaria	Nu există în Lege o definiție juridică a „informației confidențiale”. Informația confidențială poate fi definită astfel: aceasta este o informație, a cărei divulgare poate dăuna intereselor legale ale întreprinderii și poate provoca prejudicii grave funcționării activităților și întreprinderilor.
Croația	Nici Legea privind CEÎ și nici Codul muncii nu conțin conceptul de „informație confidențială”. Ambele legi conțin termenul „secret comercial”. Cu toate acestea în traducerea în engleză a Legii privind CEÎ conceptul de secret

	<p>comercial este adeseori greșit tradus ca fiind date confidențiale sau date confidențiale privind întreprinderea.</p> <p>Sistemul juridic croat folosește conceptul de „confidențialitate” în legea care pune în aplicare Regulamentul privind protecția datelor în așa fel încât confidențialitatea înseamnă protecția datelor cu caracter personal. Conform GDPR și a legii croate care implementează GDPR, datele cu caracter personal sunt confidențiale.</p> <p>În legislația națională, secretul comercial este definit de Legea privind confidențialitatea, care este în vigoare din 1996 și de Legea din 2018 privind protecția informațiilor clasificate cu valoare de piață. Această a doua lege protejează interesele legale ale deținătorilor de secret comercial și protejează în principal secretele comerciale cu valoare economică ca o formă specifică de proprietate intelectuală.</p>
Italia	Nu există o astfel de definiție.
Spania	Nu există o astfel de definiție.
Polonia	Nu există o astfel de definiție, dar sunt referiri concrete la secretul comercial.
România	Legea nr. 217/2005 (republicată) nu definește informația confidențială. Însă, în conformitate cu art. 51, conducerea centrală localizată în România nu are obligația de a furniza informații, când, pe baza unor criterii obiective, se poate stabili, ținând cont de caracterul acestor informații, că divulgarea acestora ar putea perturba grav funcționarea întreprinderii respective sau i-ar putea cauza prejudicii.

5.2. Analiza declarațiilor privind punerea în aplicare a directivei și practicile naționale, cu un accent special pe problema confidențialității.

Se începe cu evaluarea dacă prin implementare au fost atinse obiectivele directivei la nivel național. Opiniile exprimate de parteneri sociali și experții naționali sunt destul de sceptice.

Deși au fost create condiții juridice favorabile, totuși există puțin loc pentru a pune în aplicare aceste prevederi. În discuții au fost menționate sancțiunile financiare scăzute, practic nesemnificative pentru marile întreprinderi, și un nivel redus al eficienței reprezentanților angajaților. Luând în considerare slăbiciunea mediului instituțional al relațiilor colective de muncă în noile state membre din Europa Centrală și de Est (în cazul nostru Bulgaria, Croația, Polonia și România), afirmația (care apare în raportul bulgar) că introducerea de noi forme de reprezentare a angajaților în temeiul *acquis* (așadar și a CEÎ) aduce cu sine riscul slăbirii în continuare a instituțiilor naționale, nu ar trebui să surprindă prea mult.

Tabelul 16. Implementarea – evaluarea

<i>Permite implementarea Directivei realizarea efectivă a obiectivelor acesteia (crează bazele legale)?</i>	
Bulgaria	Implementarea Directivei 2009/38/CE are un efect parțial sau chiar negativ – s-au făcut eforturi pentru a dezbi organizațiile sindicale deja existente – ca structuri permanente - prin crearea CEÎ, care adeseori erau conduse de unii angajatori, care din fericire nu au avut efectele scontate. Este încă în curs de elaborare conceptualizarea corectă pentru a utiliza adecvat CEÎ. Nu există o definiție juridică a „informației confidentiale”.
Croația	Legea croată privind comitetul european de întreprindere nu oferă nici o posibilitate pentru CEÎ de a executa obligația întreprinderii de a furniza informații financiare și comerciale, care sunt indispensabile pentru participarea reprezentanților angajaților la procesul decizional. Legea croată privind comitetul european de întreprindere prevede sancțiuni, însă acestea au o valoare foarte mică. Nivelul scăzut al sancțiunilor nu îndeplinește scopul pedepsei și nu obligă întreprinderile să își respecte obligațiile rezultate din acordul privind CEÎ. Este interesant că sancțiunile pentru încălcări identice la nivel național, așa cum sunt definite în Codul muncii croat (art. 228) sunt mai mari. Nu există o definiție juridică a „informației confidentiale”.
Italia	Sancțiunile financiare sunt prea mici pentru a putea convinge sau forța corporațiile să respecte prevederile legale, atunci când acestea nu doresc să o facă. Valoarea sancțiunilor sunt rezultatul compromisului cu confederația italiană a angajatorilor. Sindicaliștii susțin că problemele legate de funcționarea CEÎ nu permit ca această instituție să devină semnificativă politic, să mobilizeze angajații și să exercite o presiune asupra conducerii în cazul nerespectării legii. Nu există o definiție juridică a „informației confidentiale”.
Spania	Implementarea directivei se rezumă la cerințele ei minime, ceea ce face ca executarea prevederilor Legii privind comitetul european de întreprindere referitoare la informare și consultare să fie ineficientă în practică și nu duce la consolidarea democrației în întreprinderi. Nu există o definiție juridică a „informației confidentiale”.
Polonia	Lipsesc soluțiile concrete prevăzute legal – informațiile prezentate de membrii CEÎ reprezentanților angajaților, lipsa unor mecanisme de prevenire a abuzurilor (controlul prealabil al refuzului de a furniza informații) – pot frâna realizarea obiectivelor directivei.
România	Lipsa evidentă a transunerii directivei înseamnă lipsa unei definiții concrete a informațiilor confidentiale. Aceasta duce la abuzuri, întrucât angajatorii folosesc acest lucru ca o scuză pentru a nu furniza informații.

Ce probleme au fost subliniate în rapoartele naționale?

În primul rând **ambiguitatea termenului „informație confidențială”** este adeseori prezentată ca fiind obstacolul principal pentru executarea mai eficientă a drepturilor angajaților definite și descrise în directivă. Aproape toate rapoartele naționale confirmă aceasta. În raportul românesc, deși nu există o definiție, se menționează „ceva ca un fel de definiție” utilizată implicit (articolul 45 (1) din Legea nr. 217/2005).

Al doilea domeniu problematic se referă la **executare**, cu alte cuvinte, strategiile și tacticile utilizate de către angajatori pentru a nu divulga informații sau pentru a limita sfera informațiilor furnizate pe baza pretextului păstrării „confidențialității” și a „secretului comercial”.

Refuzul de a furniza informații (date) poate fi și este justificat în mai multe moduri, așa cum arată rezumatul problemelor identificate în rapoartele naționale.

Potrivit intervievaților din **Bulgaria**, în aproape toate cazurile, interesul comercial al companiei (așa-numitul secret comercial) și protecția datelor cu caracter personal (cu referire la GDPR) sunt menționate ca motive pentru refuzul de a furniza informații. Rareori sunt invocate dispozițiile specifice ale legislației europene sau naționale și chiar foarte rar acordul privind CEÎ.

Potrivit respondenților din **Croația**, cele mai frecvente motive indicate în sondaje ca bază pentru refuzul divulgării informațiilor sunt: cerințele legale (naționale și internaționale), în special reglementările privind companiile listate la bursa de valori și reglementarea privind confidențialitatea, secretele comerciale și GDPR.

Conform intervievaților din **Italia**, legea este, de obicei, baza pentru neprezentarea informațiilor. Legislația națională definește o procedură de mediere care este declanșată atunci când sunt ieșite la iveală discrepanțele dintre conducere și reprezentanții CEÎ legate de determinarea informațiilor concrete care trebuie furnizate și tratate ca fiind confidențiale.

În opinia respondenților din **Spania**, în toate cazurile, refuzul de a divulga informații membrilor CEÎ este susținut de trimiteri la legislația națională, în special la dispozițiile privind dimensiunea transnațională și secretele comerciale.

Interesant este că din relațiile celor anchetați din **Polonia** reiese că o astfel de situație nu s-a întâmplat niciodată.

Cei intervievați din **România** spun că principalul motiv pentru refuzul informațiilor este confidențialitatea (referindu-se la prevederile legale).

Există două linii de argumentare: 1) **generală**, în cadrul căreia confidențialitatea sau secretul comercial *per se*, ca în cazul datelor din cercetările românești, sunt tratate ca fiind o explicație suficientă și clară (la diferite niveluri) și 2) **concretă**, cu descrieri detaliate și exhaustive ale cazurilor făcute de către respondenții din Spania, Italia și Croația. Este interesant faptul că numai în Italia sunt menționate măsuri instituționale (procedura de mediere), care pot fi utilizate pentru a contesta refuzul inițial al angajatorului. Argumente mai concrete, de obicei, se referă la temeuri legale cum ar fi: prevederile care reglementează societățile listate la bursă, GDPR și dispozițiile generale privind dreptul societăților comerciale.

În ceea ce privește informațiile mai detaliate referitoare la strategiile și tacticile utilizate de angajatorii care furnizează informații, pot fi menționate următoarele: **rezistență** (descrișă de expertul juridic național bulgar), adică furnizarea de informații care sunt în majoritate „**generale, vagi și inutile**” precum și utilizarea unor obiecțiuni ciudate la divulgarea informațiilor din cauza temerii că le-ar putea afla concurenții sau autoritățile publice, **cooperarea superficială** (descrișă ca atare de respondenții din Spania, Polonia, Italia și România), constând în dezvăluirea informațiilor cunoscute, față de care confidențialitatea nu are nicio semnificație (Spania); 7.2 informații de calitate slabă și prea generale (România); în cantități excesive (Polonia), furnizate în ultimul moment (Italia) sau chiar în timpul întâlnirilor (Croația, România), astfel încât destinatarilor le este foarte dificil să le folosească într-un mod semnificativ. În ceea ce privește conceptul de furnizare „la timp” trebuie subliniat că poate fi vorba doar de furnizarea informațiilor care ajung la reprezentanții angajaților *înainte* de luarea deciziei. În cele din urmă, există și problema traducerilor informațiilor. Bariera lingvistică este universală și reprezintă un obstacol serios în calea asigurării dreptului la informație pentru reprezentanții angajaților.

Tacticile legate de informarea „la timp” sunt o parte importantă a „cooperării superficiale”. Nu există nici măcar o definiție aproximativă sau precisă a acestui concept în legislația națională (nici nu există informații despre astfel de dispoziții în acordurile CEÎ, deși raportul italian notează că „acordurile reproduc cel mai adesea formularea directivei sau legea de punere în aplicare a directivei”). Prin urmare, este deschisă interpretării, limitat de o singură

barieră: informațiile nu pot fi furnizate după întâlnire. Ca urmare, informațiile sunt distribuite „în cadrul întâlnirii sau cu câteva zile înainte” (așa cum explică raportul italian și se pare că este un fenomen care se produce în toate țările acoperite de proiect). Acest lucru este important de reținut.

În ceea ce privește conținutul informațiilor, se vede foarte bine ce înseamnă caracterul benevol pentru întreprinderi. Cu siguranță „benevol” este un termen utilizat în mod abuziv: include nu numai refuzul („se prefac surzi”) cererilor membrilor CEÎ privind informații suplimentare (observațiile membrilor CEÎ din Bulgaria și Spania), dar se întâmplă și ca informațiile divulgate să nu corespundă așteptărilor menționate în cererile depuse și sunt prezentate într-o formă greu de înțeles (observațiile membrilor CEÎ din Croația, Polonia și România). Însă acest lucru nu înseamnă că partea angajaților rămâne pasivă. Toate țările au confirmat că membrii CEÎ exercită presiuni asupra conducerii centrale pentru a obține informații suplimentare. Deși nu cunoaștem detaliile conținutului informațiilor suplimentare, raportul din **Italia** sugerează că reprezentanții CEÎ solicită de obicei informații înainte, în timpul și după întâlnire. Clarificările sunt, de obicei, furnizate în timpul ședinței, de exemplu, în cadrul unei sesiuni de întrebări și răspunsuri.

Chiar și așa, rezultatele finale ale presiunii din partea membrilor CEÎ par a fi moderat eficiente în obținerea de informații. Cel mai adesea, datele financiare sunt „furnizate tardiv, sunt irelevante și inutile pentru CEÎ” (membri croați ai CEÎ), în principal pentru că sunt identice cu informațiile publicate anterior pentru piața financiară și în conformitate cu dreptul comercial (membri ai CEÎ din Croația, Italia, România).

Având în vedere perspectiva moderat pesimistă a posibilității de a solicita în mod eficient informații - care este împărtășită atât de experții juridici naționali, cât și de partenerii sociali intervievați - apare întrebarea referitoare la introducerea de noi acțiuni (măsuri) care ar putea sprijini CEÎ în procesul de obținere a informațiilor. Deși nu există nicio îndoială cu privire la necesitatea unor astfel de măsuri („oricine nu respectă regulile trebuie să fie tras la răspundere”, așa cum se menționează în raportul din Spania), nu este pe deplin clar ce cale trebuie urmată. Există două opțiuni: 1) „dură” - sancțiuni legale sau 2) „ușoară” - presiunea opiniei publice (adică stigmatizarea) prin crearea „listelor negre” ale întreprinderilor care tind (persistent) să evite furnizarea informațiilor solicitate. Opiniile sunt diferite, deoarece participanții la proiect indică faptul că o combinație a ambelor căi poate servi scopului mai

bine decât alegerea uneia dintre ele. Prin urmare, sunt văzute ca fiind căi complementare și nu ca metode alternative de acțiune. Toate țările sprijină introducerea sancțiunilor legale pentru refuzul de a furniza informațiile necesare în forma corectă și la momentul potrivit. Cu toate acestea, opiniile variază, de la foarte puternice (Bulgaria, Croația, Spania) la mai echilibrate (Italia, Polonia și într-o oarecare măsură România). În această din urmă țară, există un oarecare scepticism cu privire la disponibilitatea întreprinderilor de a furniza benevol informații sensibile. Se subliniază că aplicarea strictă a legii poate contraveni chiar ideii dialogului social: „persuasiunea tinde să producă rezultate mai importante și mai durabile decât o dispută juridică” (Italia). Există și sugestia privind utilizarea unor forme indirecte de presiune, care a fost exprimată, de exemplu, într-un studiu polonez, și care se referă la posibilitatea respingerii în procedurile de licitație publică a ofertelor depuse de întreprinderi care nu respectă obligația de a dezvălui informații reprezentanților angajaților. Cu toate acestea, există opinia (Croația, Polonia) că sancțiunile - dacă ar fi introduse vreodată - nu ar trebui să fie impuse la nivel național, ci la nivelul UE, altfel eficacitatea lor ar fi discutabilă. În acest context, a fost făcut un comentariu interesant (în Italia) potrivit căruia nou-înființata Agenție Europeană pentru Ocuparea Forței de Muncă ar putea fi implicată în obligația de a monitoriza CEÎ.

Sancțiunile penale (chiar și cele care ar duce la aplicarea unor sancțiuni financiare) nu neapărat sunt și cele mai eficiente, întrucât nu trebuie uitat faptul că imaginea publică a întreprinderii este un bun inestimabil. Tocmai de aceea nu merită șters conceptul „listei negre” a întreprinderilor care nu își îndeplinesc obligația de informare. Însă metoda „bățul și morcovul” poate aduce efectele scontate, în unele circumstanțe chiar mai bune decât stigmatizarea. Pentru contrapondere merită să fie luată în considerare o „listă albă” (întreprinderi care își îndeplinesc obligațiile, atât cele care rezultă din prevederile legii, cât și din acordul privind CEÎ) .

La sfârșit este demn de menționat faptul că una din condițiile cele mai importante pentru a permite CEÎ să exercite o presiune mai mare asupra conducerii centrale este acordarea unor prerogative sporite. Aceasta este o viziune larg acceptată. Cum se poate realiza? În afara unor comentarii generale, au fost prezentate și propuneri concrete, așa cum a fost cea italiană. Pentru a putea furniza „informații relevante și în timp util, ar trebui creat un comitet director pentru a menține o relație mai strânsă și mai permanentă cu conducerea

întreprinderii, care ar avea posibilitatea de a se întâlni și de a face schimb formal de opinii, mai des decât o dată pe an, de exemplu, o dată la două luni sau trimestrial ". Printre membrii CEÎ din Polonia există convingerea că trebuie consolidate competențele CEÎ în așa fel, încât să se îndrepte mai mult spre consultare, renunțând la accentul actual, care este pus pe „informare”. Soluția poate fi un tip de alertă, care ar indica faptul că decizia încă nu a fost luată și procesul nu este finalizat, deoarece consultațiile nu s-au încheiat. Acest lucru înseamnă că procesul decizional este suspendat. „În raportul din Bulgaria a fost făcută propunerea de „specificare a sferei informațiilor solicitate”, care este similară cu observația făcută în România cu privire la dispoziția din directivă, care ar clarifica și specifica o asemenea sferă. În prezent această prevedere este prea generală și există posibilitatea unei interpretări greșite (de ex. încălcarea confidențialității).”

Capitolul 6. Studiu de benchmarking a țărilor membre participante la proiect

6.1. Informația – ce informații solicită angajații, cum răspund angajatorii

Studiul de benchmarking (analiza comparativă) începe cu prezentarea tipurilor de informații solicitate de către CEÎ. Aceste categorii de informații solicitate sunt identice cu informațiile privind situația financiară, enumerate în anchetele aproape din toate țările (cu excepția Bulgariei). În plus, au fost menționate categorii conexe, cum ar fi performanța economică sau marja de profit. În categoria informațiilor concrete, ca unul dintre exemplele date, merită menționată „situația financiară completă”.

Se întâmplă ca solicitările privind furnizarea informațiilor să fie respinse. În opinia respondenților din **Bulgaria**, astfel de situații apar „aproape întotdeauna”, iar baza refuzului este de obicei afirmația că informațiile solicitate sunt sensibile și că scurgerea acestora poate amenința interesele comerciale ale companiei sau că „informațiile solicitate includ date personale date despre angajați, clienți și alte persoane”. În cazurile din **Croația** tonul este mai moderat, întrucât refuzurile au loc „uneori”. În unele cazuri, conducerea centrală susține că informațiile nu pot fi furnizate datorită „interesului financiar special sau a secretului bancar”. De asemenea se spune că informația este secretă atunci când „se referă la date financiare, IPO-uri, achiziții și altele de acest tip” și că „este întotdeauna așa, când CEÎ primește informații înainte de a fi divulgate la bursă”. Din informațiile din **Italia**, rezultă că refuzurile nu sunt foarte frecvente. Cu toate acestea, atunci când apar, ele sunt de obicei justificate prin motive teritoriale (consiliul de administrație susține că aceste informații nu sunt de natură transnațională). Un alt exemplu este în cazul în care divulgarea informațiilor poate „influența negativ valoarea acțiunilor”. În plus, informațiile sunt restricționate dacă „se referă la transferul de întreprinderi sau sucursale”. Acesta din urmă este ilustrat de un eveniment specific „în Grup, cu ocazia vânzării [unei filiale], procesul decizional a durat peste un an. În această perioadă, au fost luate în considerare numeroase opțiuni de vânzare, dar conducerea companiei a publicat doar declarații oficiale destinate autorităților de control ale bursei de valori”. Răspunsurile din **Spania** sunt laconice. Cel mai detaliat răspuns este că „adeseori consiliul de administrație refuză să furnizeze informații financiare și nu sunt furnizate informații economice complete referitoare la companie. Acest lucru se întâmplă destul de des.”. Majoritatea membrilor CEÎ din Polonia care au participat la sondaj (cinci din opt) susțin că nu s-a întâmplat ca firma să refuze să furnizeze informațiile pe care ei le-au

solicitat. În celelalte cazuri – în care au fost refuzuri – a fost subliniat faptul că sunt „informații confidențiale sau secrete comerciale” sau că sfera teritorială de aplicare este limitată (fără a avea efect asupra întregului grup) și acestea sunt principalele motive ale refuzului. În acest ultim caz s-a argumentat că, dacă problema se referă la o singură unitate, solicitarea de furnizare a informațiilor este transmisă unității respective. În acest context este menționat rolul comitetului director, ca organ executiv al CEÎ: „Am participat la întâlniri timp de 10 ani și am auzit doar o dată sau de două ori despre probleme legate de accesarea informațiilor despre întreprindere, dar probabil că au fost niște date specifice. Avem un comitet director, care se întâlnește cu consiliul de administrație când sunt pregătite ședințele CEÎ și care negociază atunci când apar orice fel de dificultăți”. Respondenții din **România** nu declară dificultăți deosebite de acest tip, însă recunosc că firmele utilizează tactici obstructive atunci când furnizează informațiile solicitate de CEÎ. Acest lucru este ilustrat de următoarele afirmații: „Nimeni nu refuză direct furnizarea informațiilor, însă ele sunt făcute cu întârziere și în majoritate cazurilor incomplete” sau „Nimeni nu refuză să furnizeze informațiile, însă nu întotdeauna ele sunt suficient de clare”.

Cel mai des, conducerea centrală justifică refuzul de a furniza informații făcând referire la „confidențialitate”. Alte răspunsuri negative întâlnite frecvent se referă la „secretul comercial” (date de la membrii CEÎ din Croația și Polonia). Membrii bulgari ai CEÎ intervievați au făcut deseori referire la „protecția datelor cu caracter personal”. Ceea ce este interesant și important în contextul acestui raport, cazurile de refuz raportate din Polonia și Spania au reamintit faptul că informațiile solicitate nu aveau un caracter comunitar. "Dacă o problemă este specifică fiecărei țări, aceasta ar trebui soluționată doar la nivel de țară", a spus raportul din Spania fără a menționa un CEÎ concret. În cazul Poloniei: „în justificare s-a indicat domeniul limitat de informații (informațiile se aplică unei singure țări), deci nu este relevantă pentru CEÎ”. În cazurile din **Italia**, principalul motiv al refuzului raportat este statutul de participant la bursă al întreprinderii (firma este listată la bursa de valori și există „teama de scurgeri de informații”).

Informațiile solicitate nu neapărat sunt furnizate, iar cele furnizate, rareori îndeplinesc așteptările CEÎ, căci este o practică obișnuită să se furnizeze informații generale și inactuale. Descrierile din **Bulgaria** indică faptul că informațiile primite „rareori conțin indicatori economici specifici”. Respondenții din **Italia** enumeră planurile de afaceri printre tipurile de

informații pe care le primesc. Mai mult, „delegații primesc adeseori informații deja prezentate acționarilor în prealabil sau publicate în presă sau în alte rapoarte sau sugestii pentru a căuta în mod activ informații divulgate public înainte de ședința CEÎ, astfel încât întrunirea să devină de fapt o consultare”. Respondenții din **Spania** indică faptul că, indiferent de informațiile solicitate de CEÎ, aceste informații le sunt furnizate. Un răspuns mai specific de la nivelul companiei este „raportul financiar anual și investițiile planificate în anumite fabrici”.

Informațiile ar trebui furnizate „în timp util” și, conform rapoartelor naționale, acestea de obicei sunt (în sensul că informațiile sunt furnizate înainte sau în timpul ședinței), fără diferențe semnificative între țări. În ceea ce privește relevanța acestor informații și impactul acestora asupra lucrătorilor (direct sau indirect), data divulgării poate varia, după cum arată datele din Italia. Pe de o parte, „în ceea ce privește deciziile care au consecințe directe și imediate asupra angajării sau acordurilor din diferite țări, informațiile sunt comunicate în mod normal în conformitate cu termenele și modalitățile prevăzute de legislația țărilor implicate, așa cum este stabilit la articolul 2 ”, în timp ce „informațiile fără consecințe directe pentru angajați sunt de obicei furnizate într-o ședință plenară” sau „informațiile sunt furnizate de obicei doar cu câteva zile înainte de ședința programată ”. Pe de altă parte, „reprezentanții angajaților nu sunt întotdeauna competenți să interpreteze informații precum situațiile financiare, care sunt documente foarte complexe, instruirea reprezentanților angajaților pentru a învăța să citească și să interpreteze informațiile obținute este de o mare importanță”. Din datele provenite de la membrii CEÎ din **Spania** reiese că unele întreprinderi furnizează informații în timp util, dar unele companii furnizează informații „cu doar câteva zile înainte de întâlnire”. Așadar, „mulți reprezentanți ai CEÎ sunt dezamăgiți de lipsa informațiilor adecvate și în timp util”. Această poziție este întărită de declarațiile unor membri concreți ai CEÎ: „multe luni”, „prea mult”. Membrii CEÎ din **Polonia** par a fi în general mulțumiți de modul de transmitere a informațiilor. Au existat câteva răspunsuri foarte concrete, care au întărit opinia generală: „trei până la cinci luni în cazul proceselor-verbale”, „ cu o săptămână înainte de ședință”, „trei luni”, „în timpul ședințelor care au loc de două ori pe an”, „în prima zi a întâlnirii punem întrebările, a doua zi conducerea răspunde”. Într-un caz, respondentul a menționat clar că informațiile furnizate sunt „contrare art. 2, punct 1 din Directiva 2009/38/CE, întrucât nu există suficient timp

pentru a citi conținutul și a analiza informațiile obținute”. În **România**, opiniile sunt moderat pozitive. Intervistații au susținut că nu există întârzieri semnificative (cu excepția unui caz în care informațiile sunt „prezentate în timpul ședinței CEÎ) și că atitudinea companiilor este „în conformitate cu regulile”.

Odată furnizate informațiile (indiferent de calitatea acestora) rămâne problema multor restricții pentru delegații CEÎ sindicalizați, în ceea ce privește divulgarea acestor informații membrilor sindicatului pe care îl reprezintă. Pe de o parte s-a raportat că există interdicția de a transmite informațiile către sindicat. În plus, în cazurile descrise de către respondenții din **Spania** în mod regulat apare în discuție argumentul cheie că informațiile sensibile (financiare sau cele privind investițiile) nu trebuie să ajungă la concurență. Limitele neclare ale confidențialității sunt prezentate de unul dintre respondenți: „tot ce se spune trebuie să fie păstrat confidențial, astfel încât nu se știe ce se poate raporta și ce nu” și „totul poartă sigiliul de confidențialitate”. Potrivit relatărilor membrilor CEÎ din **Croația** o situație foarte interesantă avem într-o firmă, unde respondenții au declarat că: „în cazul în care CEÎ primește o informație și reprezentanții sindicatelor o primesc. Am scris în acordul privind CEÎ, că este obligația noastră să-i informăm pe angajații întreprinderii, care vor fi afectați de decizia consiliului de administrație. Excepție fac informațiile referitoare la achiziții și schimbările de strategie”. De asemenea, negocierea unei dispoziții care garantează dreptul la informare pare a fi o strategie foarte importantă pentru sindicate. Pe de altă parte vedem exemplele date de către cei anchetați din **Italia** unde practica cea mai frecventă este lipsa oricăror restricții sau restricții limitate la furnizarea informațiilor. Astfel de restricții minore pot apărea la comitetul director. Cu toate acestea, atunci când se întâmplă, este doar ocazional. Un exemplu important al unei bune soluționări - provenite din Italia - este următorul: „Acest lucru nu se poate întâmpla în CEÎ care funcționează în conformitate cu legislația italiană, deoarece secretariatele sindicale naționale responsabile cu industria respectivă pot participa la ședința plenară”. Majoritatea celor anchetați din **Polonia** nu menționează asemenea restricții. Pentru unele CEÎ s-a constatat că informațiile confidențiale nu puteau fi transmise. O practică interesantă este diseminarea transparentă a informațiilor: „Informează angajații unității noastre despre rezultatele fiecărei întâlniri a CEÎ în buletinul nostru informativ care apare o dată la două luni. [...] Dacă există informații confidențiale

incluse în procesul-verbal al ședinței, acestea sunt marcate cu roșu, așa că știu ce pot transmite mai departe și ce nu am voie să public”.

6.2. Confidențialitatea ca motiv al refuzului conducerii de a furniza informații

Așa cum am descris mai devreme în acest raport, confidențialitatea datelor este uneori folosită ca motiv al refuzului de a furniza informațiile solicitate. Interlocutorii din **Bulgaria** au declarat că acest lucru se întâmplă „aproape întotdeauna când solicităm informații economice concrete”. Însă lipsesc detaliile. În cazurile din **Croația** confidențialitatea este invocată ca fiind un argument-cheie în cazul refuzurilor. În descrierile din **România** răspunsurile oscilează între „rar” și „foarte des”. Respondenții precizează că în două cazuri consiliul de administrație utilizează confidențialitatea ca motiv de refuz al furnizării informațiilor în situații concrete: „În timpul negocierilor anuale privind contractele colective de muncă” și „când solicităm date privind salariile individuale ale angajaților”.

Cu toate acestea, nu este adecvat să se facă distincția între țările vechi ale UE și cele noi în care confidențialitatea este utilizată ca motiv de refuz. Respondenții din **Spania** au recunoscut că se confruntă cu o problemă de confidențialitate, care este utilizată ca scut împotriva dezvăluirii sau ca baraj împotriva transmiterii mai departe a informațiilor furnizate. Pe de altă parte, membrii polonezi ai CEÎ spun că aceasta este o problemă marginală. Respondenții declară că fie nu apare deloc, fie că apare sporadic, fie evită să răspundă. Într-un caz, s-a făcut precizarea că clauza de confidențialitate nu este utilizată pentru a bloca furnizarea de informații, ci pentru a limita utilizarea ulterioară a acestora. În **Italia** în majoritatea cazurilor cei anchetați neagă asemenea practici sau dacă ele au loc sunt „rare sau nu foarte frecvente și doar într-un singur caz afirmația a fost contrară: „destul de des”. În acest ultim caz, contextul este complet diferit: pe de o parte „consiliul de administrație prezintă rar informații confidențiale” (așadar este logic că acesta nu poate fi un motiv al refuzului – J.Cz), iar pe de altă parte – adjectivul „confidențial” apare adeseori pe documentele pe care întreprinderea le înmânează membrilor CEÎ în timpul ședințelor plenare” (deci creează o dilemă pentru membrii CEÎ, ce să facă mai departe cu informațiile primite – J.Cz).

6.3. Alte motive ale refuzului de a avea acces la informații

Potrivit respondenților din **Bulgaria**, printre cele mai des utilizate (motive – J. Cz.) sunt secretele comerciale și protecția datelor cu caracter personal.

Potrivit celor anchetați provenind din **Croația** motivele refuzului sunt nu numai chestiunile legate de confidențialitate, dar și alte considerații (secretul comercial).

Cei din **Italia** consideră că în afara confidențialității, un alt motiv al refuzului este secretul comercial. Temerea ca informațiile confidențiale să nu fie utilizate este invocată ca motiv pentru nefurnizarea informațiilor solicitate. Este interesant faptul că există o practică de nefurnizare a „informațiilor care se referă la părți terțe din afara grupului, de ex. atunci când este vorba de vânzare sau achiziționare”.

Persoanele intervievate din **Spania** au confirmat că principalul motiv al refuzului este clauzula de confidențialitate.

Membrii polonezi ai CEÎ au enumerat ca motive concrete de refuz confidențialitatea și secretul financiar/bancar, precum și „interesul întreprinderii”. De asemenea merită remarcat că unii respondenți declară că în CEÎ din care fac parte nu există refuzuri.

În cercetările făcute în **România**, în majoritatea cazurilor (șapte) confidențialitatea este menționată ca motiv al refuzului, în timp ce cinci membri ai CEÎ susțin că este singurul motiv al refuzului. Mai sunt amintite și: secretul financiar și influența asupra desfășurării activității economice.

6.4. Confidențialitatea și furnizarea informațiilor în acordurile privind CEÎ

În **Italia** s-a declarat că în „acordurile în care entitatea dominantă este o societate italiană” definiția confidențialității este de obicei transferată direct din textul directivei „fără explicații suplimentare”. Este citată o anumită definiție: „Societatea nu are obligația să furnizeze informațiile, dacă natura acestora, potrivit unor criterii obiective, ar dăuna serios sau ar prejudicia funcționarea întreprinderii sau este sensibilă pe piață în cazul în care ar ajunge la părți terțe. Membrii CEÎ și experții care îi asistă nu au dreptul să divulge nici un fel de informații, care le-au fost încredințate ca fiind confidențiale. În cazul oricărui litigiu sau încălcări ale acestui principiu se aplică art. 11 și 17 ale decretului nr. 74 din 2 aprilie 2002”. De asemenea s-a remarcat existența unei practici interesante, care se referă nu la

confidențialitate *per se*, ci la perioada de valabilitate a acesteia. În CEÎ „am convenit că informațiile confidențiale trebuie să aibă o perioadă de valabilitate limitată, iar acest lucru este stabilit în comun de către comitetul director și consiliul de administrație. În același timp, compania se angajează să nu dezvăluie informații legate de CEÎ fără o notificare prealabilă a comitetului director”.

Din perspectiva respondenților din **Spania** există o tendință generală de a include definiția largă a confidențialității în acordurile privind CEÎ (în conformitate cu directiva), dar și de a eticheta orice informație ca fiind „confidențială”. Acest lucru este confirmat la nivelul întreprinderilor: sau „discreția și secretul profesional se aplică în contextul informațiilor confidențiale”, chiar dacă nu sunt furnizate nici un fel de definiții.

Acordul reglementează uneori problema divulgării informațiilor către membrii sindicatului de către delegații care reprezintă respectivul sindicat. Acest lucru nu este cunoscut de membrii CEÎ din **Bulgaria**. În cazurile din **Croația** nu există nicio referire la astfel de prevederi în acord, întrucât ele lipsesc. Este explicat faptul că „membrii CEÎ trebuie să aibă grijă corespunzător de confidențialitate, însă nu sunt oferite detalii. De asemenea se remarcă faptul că „nu există nicio diferență în acord. CEÎ nu are restricții privind divulgarea informațiilor angajaților și reprezentanților sindicatelor. Sunt doar înscrisuri despre informațiile confidențiale”. În **Italia** există o soluție instituțională, care permite sindicatelor să aibă imediat acces la informații: „în societățile italiene dominante, CEÎ și secretariatele sindicale naționale din sectorul respectiv pot participa la ședințele plenare”. Un alt model interesant este următorul: „în termeni foarte generali, informațiile care ar putea influența ocuparea forței de muncă sunt imediat transmise sindicatelor”. Cu toate acestea obținerea informațiilor nu înseamnă posibilitatea de a transmite mai departe toate informațiile către membrii sindicatului, întrucât „informațiile confidențiale nu pot fi transmise”. Nu aflăm prea multe pe această temă de la membrii polonezi ai CEÎ, căci în unele cazuri aceste întrebări rămân fără răspuns (rubrica necompletată în chestionar), așadar presupunem că, probabil, nu există astfel de cazuri, deoarece nu există nicio diferență între membrii sindicatului și cei care nu sunt membri sindicalii” sau „există doar un regulament general care restricționează divulgarea informațiilor confidențiale pe care le obținem la ședințe”. În unul dintre cazuri există un exemplu interesant, unde „informațiile confidențiale pot fi transmise în legătură cu procesele de informare și consultare”, însă lipsesc orice fel de detalii.

Pentru necesitățile acestui raport trebuie clarificat că la negocierea acordurilor privind CEÎ, părțile au discutat condițiile de dezvăluire a informațiilor confidențiale. În țările de origine ale întreprinderilor în care au fost înființate CEÎ, numai din **Italia** a venit informația că această chestiune a fost subiectul unor negocieri, însă într-un caz a fost semnalat că „nu au fost discuții serioase legate de confidențialitate în timpul negocierii acordului privind CEÎ”. În descrierile din **Spania** această chestiune a fost omisă. Respondenții polonezi susțin - în majoritatea cazurilor, cu excepția a două - că nu au informații despre asemenea lucruri sau că nu au participat la negocieri. În orice caz, există două CEÎ ai căror membri susțin că problema a constituit subiectul negocierilor. Într-unul din ele motivul includerii acesteia a fost explicat într-un mod foarte rațional: „da, a fost, pentru că informația trebuia cumva să ajungă jos, de la nivel național la nivel local. Fără aceasta, întregul proces ar fi imposibil”. Și în al doilea caz chestiunea a fost subiect de discuție: „interdicția de a divulga asemenea informații (confidențiale – J. Cz.) a fost convenită și a fost stabilită responsabilitatea pentru aceasta. De asemenea s-a convenit că etichetarea informației ca fiind *confidențială* poate fi contestată de către reprezentanții angajaților”.

Informația furnizată CEÎ trebuie să îndeplinească, în general, condițiile indicate în acordul privind CEÎ. În cazurile menționate în raportul din **Croația** informațiile furnizate CEÎ sunt considerate satisfăcătoare, deși „nu întotdeauna”. În **Italia** destinatarii informațiilor sunt în general mulțumiți de ele, deși cu unele rezerve. Informațiile de mai jos arată cele două fețe ale monedei în procesul de transmitere a informațiilor: „da (îndeplinește condițiile acordului – J.Cz.) în majoritatea cazurilor, însă de obicei termenul nu este adecvat, ceea ce face ca informațiile respective să fie aproape inutile, iar consultarea imposibilă”. Așadar, nu numai conținutul, dar și termenul este important, întrucât dacă oricare dintre aceste condiții nu este îndeplinită, întregul proces este semnificativ slăbit. O altă observație interesantă dezvăluie încă o altă perspectivă: „de obicei, informațiile respectă prevederile acordului, dar nu întotdeauna îndeplinesc așteptările delegaților”. Aici a fost atrasă atenția asupra discrepanței dintre ceea ce este disponibil și ceea ce se așteaptă delegații. Toți respondenții polonezi (opt) au declarat pur și simplu că informațiile îndeplinesc condițiile stabilite în acordurile individuale. De la membrii români ai CEÎ au venit trei răspunsuri cu privire la această chestiune și toate confirmă că informațiile au fost corecte în ceea ce privește prevederile contractuale, dar conțineau și câteva avertismente care exemplifică cel mai bine

afirmația: „Primim doar date disponibile publicului” (potrivit expertului național român, acest răspuns a fost repetat destul de des). Răspunsurile membrilor spanioli ai CEÎ sunt destul de limitate. Unul dintre respondenți spune deschis că este nemulțumit de ceea ce primește: „informațiile sunt verbale, nimic nu ne este comunicat pe suport de hârtie”.

6.5. Forma în care angajatorii furnizează informații

Respondenții din **Bulgaria** au explicat că informațiile sunt furnizate „aproape întotdeauna [...] pe hârtie. În cazuri foarte rare le primim în fișiere de: .doc, .docx, .pdf sau prin e-mail, fără vreo protecție a datelor confidențiale (căci astfel de date nu sunt transmise în acest mod). Doar în cazuri rare există protecție prin parolă, dar fără criptare”.

Potrivit respondenților din **Croația**, formele de comunicare diferă. În unele cazuri, acestea sunt e-mailuri obișnuite și prezentări Power Point, iar în alte părți pare să existe o politică internă avansată privind distribuirea datelor securizate. „Avem acces la o ‘data room’ sigură, este un loc special online cu toate documentele companiei. Am fost rugați să nu trimitem informații prin mail, să nu le salvăm în nori externi, să nu utilizăm instrumentul Google translate sau altul de acest tip. Toate documentele sunt traduse în limbile noastre materne”. Într-un alt concern, membrii CEÎ „au procesele-verbale ale ședințelor”.

Anchetații **italieni** afirmă că prezentările Power Point și formatul pe hârtie sunt formele dominante de comunicare. Informațiile confidențiale sunt furnizate fie oral, fie pe hârtie. Deseori există diferențe între slide-uri și versiunea pe hârtie, care sunt explicate prin necesitatea de a proteja informațiile, dar acestea nu pot fi clasificate oficial ca confidențiale, doar compania dorește să împiedice transmiterea mai departe a acestora.

Potrivit respondenților din **Spania**, prezentările Power Point și formatul pe hârtie sunt metodele cele mai importante de comunicare. Este o practică obișnuită să fie eliminate unele informații la tipărirea unei prezentări.

Potrivit anchetaților proveniți din **Polonia** formele de informare sunt diferite, în funcție de CEÎ. Forma dominantă sunt prezentările Power Point și cea pe hârtie. Informațiile confidențiale sunt uneori comunicate oral sau sunt marcate clar ca fiind confidențiale.

Respondenții din **România** afirmă că transferul de informații se face fie electronic, fie prin prezentări Power Point în versiune tipărită. Informațiile confidențiale nu sunt furnizate pe hârtie sau sunt marcate clar ca fiind confidențiale.

6.6. Ce fel de informații pot fi transmise mai departe și care sunt cele interzise pentru transfer?

Cei anchetați din **Bulgaria** au raportat că, în majoritatea cazurilor, membrii CEÎ sunt conștienți de modul de prelucrare a informațiilor, atât cu cele confidențiale, cât și cu cele obișnuite. Adeseori ei lucrează cu sindicatele, de la care primesc îndrumările necesare cu privire la modul de gestionare a acestor informații. Aici avem un comentariu interesant: „au existat cazuri ocazionale în care membrii CEÎ au abuzat de informații, în special după ce s-a încheiat perioada în care au lucrat la un anumit angajator, iar pentru ei a fost o formă de răzbunare”.

Potrivit respondenților din **Croația**, membrii CEÎ știu relativ bine ce poate și ce nu poate fi împărtășit. Uneori este etichetat în mod clar „aproape fiecare document este marcat ca fiind confidențial”, uneori se presupune că „știu pentru că vorbesc despre aceasta cu angajatorul și cu alți membri ai CEÎ la sediu”.

Potrivit respondenților din Italia, membrii CEÎ „știu de obicei”, fapt facilitat de cursurile de instruire din anumite întreprinderi și de formele de comunicare, deoarece „orice lucru care nu este considerat confidențial este prezentat într-un formular rezumat în procesul-verbal al ședinței”, deci este o delimitare între ce este confidențial și neconfidențial.

Această problemă nu este clară printre respondenții din **Spania** și este sursa multor îndoieli ale membrilor CEÎ „care nu sunt siguri ce pot transmite mai departe la nivel național”. Uneori este vorba de reglementări obișnuite, cum ar fi „tot ceea ce este furnizat pe hârtie poate fi, în principiu, transmis mai departe”.

Practicile descrise de către membrii polonezi ai CEÎ pot fi împărțite în două categorii. Una poate fi descrisă ca nefiind reglementată și este similară cu cea menționată de membrii spanioli ai CEÎ, cum ar fi „cunoștințe generale”, „gândire rațională”. O altă abordare este cea de sistem, în cadrul căreia informațiile confidențiale (care sunt supuse restricțiilor în ceea ce privește distribuția ulterioară) sunt etichetate clar ca atare sau există indicații scrise

referitoare la acestea. La sfârșit o formulă simplă, dar eficientă: „tot ce auzim, putem dezvălui”.

Potrivit respondenților din **România** această chestiune este supusă unor reglementări interne, dar la un nivel diferit de complexitate și detaliere. În unele cazuri informațiile restricționate sunt definite în raport cu activitățile, produsele sau activele întreprinderii, de ex. contractele, tehnologiile, datele financiare. În alte situații se anunță de fiecare dată la ședință, descriind în termeni generali ce informație poate fi divulgată, care nu poate fi și acestea sunt obiectul unor cursuri formale de instruire (pentru membrii CEÎ).

6.7. Practici bune și rele constatate în funcționarea CEÎ

În raportul din **Bulgaria**, avem doar o afirmație foarte generală și vagă: „CEÎ bulgare nu au fost puse în aplicare cu succes, iar practicile lor sunt mai mult negative decât pozitive”. Din **Croația**, a fost raportată următoarea bună practică pe care am remarcat-o respondenții dintr-un CEÎ: „au fost înființate grupuri de lucru pentru a obține informații despre numeroasele procese din companie, care sunt utile pentru comitetele locale de întreprindere. Coordonăm informațiile dintre comitetele locale ale întreprinderii și CEÎ”. Există o altă bună practică în care CEÎ „a semnat un acord denumit „noul program european”, care asigură că toți lucrătorii vor avea aceleași drepturi, în fiecare întreprindere, în ceea ce privește premiile, diverse beneficii suplimentare, cursuri de formare, în ceea ce privește sănătatea și siguranța la locul de muncă etc. De asemenea, acordul subliniază importanța diversității și incluziunii, angajarea tinerilor, echilibrarea vieții private și a muncii etc.”. În cazul **Italiai** bunele practici au fost raportate de la un nivel superior, al federației. Prin urmare ele sunt mai generale în descriere (și din acest motiv, la prima vedere, pot părea superficiale), însă spectrul lor este foarte larg (așadar permite vederea unei imagini mai ample) și include realizări precum: declarații comune semnate în cazul problemelor importante, influențarea dialogului social la nivel local și național, cooperarea cu sindicatele naționale locale, cursuri de instruire comune pentru delegații CEÎ și manageri în chestiunile legate de siguranța și sănătatea la locul de muncă, diversitatea și instruirile, discuții ale delegaților din diferite țări, intervenții rapide în caz de criză. Relatările din **Spania** sunt mai laconice în cuvinte, însă concrete. Una dintre bunele practici constă în furnizarea informațiilor către reprezentanții angajaților din fiecare țară. Într-un alt caz a fost apreciată buna practică de a asigura traducători simultani în opt limbi la sesiunile plenare. Membrii

polonezi ai CEÎ au descris următoarele bune practici: rotația locului sesiunilor ciclice ale CEÎ între țări; fără subiecte tabu și accesul larg la informații; organizarea regulată a ședințelor, pregătirea întrebărilor de către prezidiu (comitetul director - J. Cz.) cu câteva săptămâni înainte de ședință; acordul privind negocierile de trei luni în cazul închiderilor planificate ale întreprinderilor sau disponibilizărilor de grup, acordurile-cadru; atmosfera foarte bună la întâlniri între membrii CEÎ și membrii consiliului de administrație; mai mult control și influență asupra consiliului de administrație în anumite țări.

Membrii **români** ai CEÎ au raportat o serie de bune practici de importanțe diferite. Printre acestea se numără următoarele: traduceri în toate limbile necesare (11); negocierea acordurilor care devin obligatorii în toate țările (cursuri de formare, egalitate de șanse, opoziție la presiunea comercială, armonizarea vieții profesionale cu viața privată); reuniuni ale comitetului director de 4-8 ori pe an, după cum este necesar, întâlniri periodice ale CEÎ de două ori pe an, prezentarea materialelor cu cel puțin 5-7 zile înainte, prezența președintelui grupului la toate reuniunile CEÎ și posibilitatea de a pune întrebări și de a primi răspunsuri pe loc; cursuri gratuite de engleză pentru toți membrii CEÎ; cursuri despre rolul CEÎ pentru noii reprezentanți și toți supleanții (ce este un CEÎ, explicațiile necesare din partea partenerului român).

În ceea ce privește relele practici identificate, de la membrul **bulgar** al CEÎ provine o declarație foarte generală și ambiguă, pe care o cităm în întregime: „de departe se poate afirma că cea mai negativă practică legată de CEÎ este încercarea de lichidare a organizațiilor sindicale de către unii angajatori în întreprinderile lor ”. Membrii **croați** ai CEÎ au dat ca exemplu de rele practici situația vânzării unei întreprinderi din grup, când CEÎ „nu a obținut la timp informațiile necesare privind concedierile colective” și acțiunile consiliului de administrație, care „dorește să reducă influența CEÎ în întreprindere”. Respondenții **italieni** au enumerat o serie de rele practici. La fel ca în cazul bunelor practici, ele au fost raportate de la nivelul superior, al federației. Așadar descrierea este generală, cu un spectru foarte larg. Printre relele practici se numără: termenul necorespunzător de furnizare a informațiilor care duce la lipsa unor consultări adecvate; utilizarea CEÎ ca „instanță de apel”, când reprezentanții din țara respectivă aduc pe ordinea de zi probleme pe care nu le pot soluționa în țara natală; ignorarea CEÎ de către manageri, care tratează ședințele ca pe un timp de relaxare și nu le iau în serios; includerea reprezentanților companiei în locul reprezentanților

angajaților în unele țări, unde nu există sindicate în întreprinderi. Însă, în acest context, cea mai importantă observație este că „cea mai frecventă rea practică în societățile italiene care domină este transmiterea documentelor în ultimul moment, la întâlnirea plenară”. În cazul Spaniei, relele practici au fost descrise doar de către un respondent și ele includ: lipsa informațiilor financiare, răspunsuri excesiv de lungi la solicitarea de informații, presiuni asupra delegaților din unele țări (mai ales din Europa de Est), care adeseori sunt aleși de către consiliile de administrație. Nu toți respondenții **polonezi** au prezentat exemple de rele practici. Cinci chestionare în care s-a răspuns la această întrebare conțin următoarele rele practici: pregătirea lentă a proceselor-verbale; lipsa traducerilor din limba engleză care este limba oficială la întâlniri; numeroasele și lungile prezentări Power Point, care „fură” din timpul pentru discuții și întrebări la adresa reprezentanților consiliului de administrație: componența părții care îl reprezintă pe angajator nu este conformă cu acordul și lipsește reprezentantul conducerii centrale la întâlnirile CEÎ. În cazul **României** exemplele de rele practici sunt: caracterul foarte general al informațiilor furnizate; propunerea de eliminare a costurilor legate de interpretare (și de traducere a materialelor), întrucât limba oficială a grupului este engleza sau cazuri rare de consultare.

6.8. Cooperarea cu experții care nu sunt membri ai CEÎ

În **Bulgaria** experții cu care cooperează membrii CEÎ sunt, de obicei, cunoscuți personal de ei. Majoritatea sunt experți sindicali. „Nivelul de confidențialitate în astfel de cazuri nu crește, deoarece experții prelucrează corect informațiile confidențiale relevante. Ei nu primesc singuri informațiile în mod direct, ci doar prin intermediul membrilor CEÎ cu care lucrează.”

Potrivit respondenților din **Croația**: „la fiecare întâlnire CEÎ are un reprezentant permanent și există numai un singur expert juridic independent” și „dacă este necesar, reprezentanții sindicatului, în calitate de membri ai CEÎ, apelează la experții juridici ai sindicatului”.

Conform relatărilor din **Italia** utilizarea experților externi este o practică generală. „CEÎ poate utiliza experții sindicali, care au un acces nelimitat la informații”. Un model foarte interesat poate fi remarcat într-un alt caz: „societatea italiană dominantă în acordul semnat de către federația mea a prevăzut rolul unui „coordonator”, care este expertul sindical numit de către Federația Europeană a Sindicatelor, în înțelegere cu toate sindicatele naționale, care își au

proprii membri în întreprindere. Coordonatorul participă la toate activitățile CEÎ și acționează de comun acord cu departamentul de resurse umane al întreprinderii.”

Din **Spania** a fost raportată practica în care „CEÎ poate folosi atât experți sindicali (desemnați de federația sindicală europeană), cât și un expert extern (de exemplu, de la Syndex sau Secafi) [...]. În ceea ce privește experții externi, în unele cazuri conducerea este reticentă să-i admită la ședințe și încearcă să ocolească legea.” Membrii unui alt CEÎ utilizează consilieri sindicali. Atunci când experții externi participă la întâlnire, aceștia au de obicei acces la „informații din domeniul lor” sau „aceste informații sunt dezvăluite tuturor simultan”.

Potrivit respondenților din **Polonia**, unele CEÎ nu utilizează serviciile experților. În altele „experții financiari provin de la o firmă externă indicată de către delegați” sau CEÎ lucrează cu o firmă „care pregătește un raport pe baza datelor de la ședințele CEÎ și pe baza datelor obținute individual”. Un alt membru al CEÎ menționează că, deși „acest lucru nu a fost încă o asemenea situație, conformă acordului privind CEÎ, în care să putem folosi experți și să desemnăm experții”. Un alt CEÎ lucrează doar cu un expert sindical „în determinarea structurii”. Într-un alt CEÎ, „experții sunt întotdeauna din sindicate, sunt întotdeauna prezenți la ședințe și au acces deplin la informații. Totul a fost înscris în acord.”

Potrivit rezultatelor cercetărilor din **România**, în majoritatea cazurilor membrii CEÎ au confirmat faptul că utilizează de obicei experții proveniți din structurile sindicale (sunt enumerate mai ales UNI Europa, UNI Global, IndustriALL-Europe), dar și ai firmelor externe (Syndex). S-a constatat că experții au același acces la informații ca membrii CEÎ, ceea ce înseamnă, în unele cazuri, că nu primesc informații confidențiale.

Capitolul 7. Mecanismul de prelucrare a informațiilor pentru membrii CEÎ – elaborat în urma examinării jurisdicției și a practicilor din fiecare țară inclusă în proiect

7.1. Despre ce să întrebi, cum să prelucrezi informațiile – introducere și sfaturi practice

După cum arată cercetările, nu există o definiție unică a informației confidentiale pe care membrii CEÎ s-ar putea baza. Definiția informației confidentiale, care se aplică informațiilor obținute de către membrii CEÎ poate fi reglementată în acordul privind CEÎ, legislația națională și legislația UE.

În art. 8 din directivă se disting două tipuri de informație confidențială:

- a) la alin. 1 este informația care este furnizată membrilor CEÎ,
- b) la alin. 2 este informația pe care conducerea centrală nu este obligată să o furnizeze CEÎ.

Informația menționată la punctul a), este o informație confidențială furnizată membrilor CEÎ, însă care, în conformitate cu art. 10 alin. 2 din directivă nu poate fi transmisă la nivel național. În funcție de traducerea directivei, este o informație cu caracter confidențial (versiunea poloneză) sau mult mai des - informația care a fost marcată de conducerea centrală ca fiind confidențială (de ex. versiunea engleză) .

După cum arată rezultatele cercetării, există cazuri în care aproape toate informațiile furnizate către CEÎ de către conducerea centrală sunt marcate ca fiind confidentiale. Acesta este un abuz care este contrar obiectivului directivei, întrucât duce la paralizarea acțiunilor CEÎ prin blocarea fluxului de informații la nivel național.

În cazul în care conducerea centrală marchează informația ca fiind confidențială, deși aceasta nu are acest caracter (ceea ce duce la efecte contrare cu obiectivul directivei), avem de-a face cu încălcarea principiului interzicerii abuzului de drept. Principiul interzicerii abuzului de drept derivă din jurisprudența CJUE, în conformitate cu care entitățile juridice nu pot invoca prevederile Uniunii Europene pentru practicile lor abuzive (C-251-16 sentința CJUE din 22 noiembrie 2017 în cauza Cussens). În cazul C-212/97 sentința CJUE din 9 martie 1999 în cazul Centros, Curtea a oferit câteva indicații pentru explicarea termenului de „abuz de drepturi”. Abuzul de drepturi sunt comportamentele care depășesc obiectivele care trebuie realizate pe baza legislației UE și al căror scop sau efect este încălcarea drepturilor

unor persoane terțe. Cu alte cuvinte, abuzul de drepturi este folosirea posibilităților formale ale dreptului UE, contrar ipotezelor sale. Conform jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene, abuzul de dreptul UE nu este protejat (hotărârea C-110/99 din 14 decembrie 2000 în cauza Emsland-Starke GmbH împotriva Hauptzollamt Hamburg-Jonas). Sensul acestui fapt este că membrii CEÎ care transmit la nivel național informații marcate ca fiind *confidențiale*, dar care nu au acest caracter și au fost marcate ca fiind *confidențiale* pentru a bloca transmiterea informațiilor, nu ar trebui sancționați pentru aceasta.

În ce mod poate fi stabilit dacă informația care a fost furnizată membrilor CEÎ și marcată ca fiind confidențială este într-adevăr așa? După cum s-a indicat deja, cu toate că țările membre nu s-au decis să creeze o definiție legală a informației confidențiale pentru implementarea Directivei 2009/38/CE, pentru a decoda domeniul acestui termen au fost utilizate definiții precum de ex. secretul comercial, secretul pieței financiare, protecția datelor cu caracter personal. Pentru crearea unui mecanism de decodare, dacă informația respectivă poate fi într-adevăr o informație confidențială, sunt utilizate definițiile menționate mai sus, precum și definiția informației confidențiale inclusă în art. 7 alin. 1 din Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului nr. 596/2014 din 16 aprilie 2014 privind abuzul pe piață (regulamentul privind abuzul de piață) și de abrogare a Directivei 2003/6/CE a Parlamentului European și a Consiliului și a Directivelor 2003/124/CE, 2003/125/CE și 2004/72/CE ale Comisiei, numit în continuare regulamentul MAR.

Nu vor fi informații confidențiale (privilegiate) în sensul directivei următoarele informații:

- informațiile obținute dintr-o altă sursă decât conducerea centrală,
- informații general disponibile (publicate), indiferent de sursa publicației,
- informațiile neactuale,
- informația despre informații,
- informațiile care nu au valoare de piață.

Cum se poate stabili dacă informația respectivă este una confidențială? În ceea ce privește informațiile furnizate de conducerea centrală și marcate ca fiind confidențiale, trebuie adresate conducerii centrale următoarele întrebări menționate mai jos. Conducerea centrală trebuie să motiveze (să justifice) că informațiile marcate ca fiind *confidențiale* au într-adevăr un asemenea caracter.

Întrebări:

1. Informația respectivă are valoare comercială și din acest motiv este confidențială?
În cazul răspunsului DA, întrebați: Ce valoare?
2. Informația respectivă este protejată în vreun fel împotriva divulgării (nu numai referitor la membrii CEÎ, dar și în general împotriva divulgării)? În cazul răspunsului DA, întrebați: Cum?
3. Informația respectivă este precisă?
4. Informația respectivă se referă direct la respectiva întreprindere (grupul de întreprinderi)?
5. Informația respectivă ar avea vreun impact semnificativ (nu oarecare, ci semnificativ) asupra prețului, de ex. asupra acțiunilor întreprinderii? În cazul răspunsului DA, întrebați: Cât de semnificativ?
6. Informația respectivă se referă la o persoană individuală, posibil de identificat?
7. Divulgarea respectivei informații în conformitate cu criteriile obiective ar perturba funcționarea întreprinderii ? Dacă răspunsul este DA, întrebați: Cum?
8. Divulgarea respectivei informații ar fi dăunătoare pentru întreprindere? Dacă răspunsul este DA, întrebați: Cum?
9. Informația respectivă este general cunoscută sau ușor accesibilă (pentru persoanele care se ocupă de acest tip de informații)?
10. Informația respectivă este afișată pe site-ul întreprinderii sau în alte registre disponibile (este vorba de obligația legală de publicare) ?

*Răspunsul **DA** la întrebările de la 1 până la 8 și răspunsurile convingătoare la întrebările suplimentare, precum și răspunsul **NU** la întrebările 9-10 indică faptul că este posibil să avem de-a face cu o informație confidențială.*

În completare la pct. 10.

Prevederile legii, atât la nivel național, cât și european, obligă întreprinderile cotate la bursă să ofere o serie de informații. Obligațiile de informare includ necesitatea publicării anumitor informații, precum și rapoarte curente și periodice.

Informațiile obligatorii furnizate de către companiile emitente pe site-urile lor reprezintă pentru investitori baza evaluării situației economice și financiare a emitentului respectiv și

perspectivele de dezvoltare ale acestora. De asemenea pot fi o sursă importantă de informații pentru membrii CEÎ, independentă de informațiile obținute de la conducerea centrală. Informațiile obținute din această sursă nu vor fi informații confidențiale în sensul Directivei 2009/38/CE.

Informațiile privind intenția de transformare a întreprinderii comunitare și domeniul de transformare poate oferi informații despre intenția de concentrare. Concentrarea poate avea o dimensiune națională și comunitară. Sistemul de control al fuziunii întreprinderilor în Uniunea Europeană a fost stabilit prin Regulamentul (CE) nr. 139/2004 din 20 ianuarie 2004 privind controlul concentrărilor economice între întreprinderi și Regulamentul (CE) nr. 802/2004. Concentrările care au o dimensiune UE necesită notificarea Comisiei Europene. Tranzacțiile care nu se încadrează în acest domeniu nu sunt supuse notificării către Comisia Europeană. În absența obligației de a notifica intenția de concentrare către Comisia Europeană, în principiu, apare obligația de a notifica intenția de concentrare președintelui oficiului național competent. Aceasta este o implementare a principiului „ghișeu unic”, astfel cum este definit în Regulamentul 139/2004, care reglementează controlul concentrării antreprenorilor de către Comisia Europeană.

Pe site-ul web de mai jos sunt prezentate toate procedurile deschise de fuziune conduse de către Comisia Europeană

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

Așadar, entitățile interesate de informații cu privire la procedurile de concentrare în curs de desfășurare, precum și de deciziile emise în aceste cazuri, le pot urmări pe site-ul web menționat mai sus. Informațiile care se găsesc acolo și care se referă la o anumită întreprindere nu vor constitui informații confidențiale în sensul Directivei 2009/38/CE.

7.2. Sancțiuni posibile pentru membrii CEÎ în cazul divulgării informațiilor confidențiale unor persoane neautorizate

Membrii CEÎ trebuie să trateze ca fiind confidențiale anumite informații obținute de la conducerea centrală. Aceasta include interzicerea dezvăluirii informațiilor către persoane neautorizate, precum și utilizarea neautorizată a acestor informații, de ex. în scopul speculațiilor la bursă. Considerentul 36 al Directivei privind CEÎ menționează că este indicat să se aplice proceduri administrative sau judiciare, precum și sancțiuni concrete,

proporționale și cu caracter de descurajare în funcție de gravitatea încălcării în cazul încălcării obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Directiva privind CEÎ nu prevede indicații precise cu privire la sancțiunile pentru încălcarea acesteia, inclusiv divulgarea informațiilor confidențiale persoanelor neautorizate, lăsând găsirea unor soluții detaliate pe seama statelor membre.

Sancțiunile la care membrii CEÎ pot fi supuși pentru divulgarea de informații privilegiate persoanelor neautorizate pot avea surse și naturi diferite. Sancțiunile pot rezulta din dispozițiile acordului privind CEÎ, din reglementările naționale sau europene.

Există moduri diverse de definire a informațiilor confidențiale, așadar este imposibilă enumerarea tuturor sancțiunilor. Conform legislației naționale și europene tipul de sancțiune va fi diferit, în funcție de tipul informației la care se referă sancțiunea, de ex. secretul comercial și secretul bancar, secretul privind securitatea națională etc. Acordurile prevăd o gamă largă de sancțiuni, de la sancțiunile administrative generale până la sancțiuni disciplinare (inclusiv cu excluderea din CEÎ), civile (obligația de a compensa daunele sau de a plăti o penalitate contractuală) și apelarea la sancțiunile penale.

De exemplu *“Orice reprezentant al angajatului sau supleant sau expert, care încalcă obligațiile de confidențialitate indicate în va fi exclus din CEÎ după cum consideră conducerea centrală și poate deveni obiectul unor proceduri disciplinare sau juridice”*.

Experții naționali au indicat următoarele modalități de reglementare în practică a problemei sancțiunilor. În **Bulgaria** sancțiunile pentru divulgarea informațiilor confidențiale sunt definite de lege fie ca fiind contravenții, fie, în unele cazuri ca încălcări ale prevederilor penale. Se adaugă că „diverse sancțiuni financiare (sancțiuni, amenzi) sunt enumerate în acordul privind CEÎ sau în regulamentele interne ale angajatorului”. În **Croația** sancțiunile sunt de asemenea definite în legislația națională. Respondenții nu cunoșteau niciun caz de divulgare a informațiilor confidențiale. Ei au raportat că în acord există „o prevedere care protejează membrii CEÎ pentru a nu fi discriminați pe baza activităților lor legale, iar membrii CEÎ sunt protejați împotriva concedierii și a altor sancțiuni în conformitate cu legislația națională și cele mai bune practici ale țării lor”. Experții **italieni** au indicat că există două tipuri de sancțiuni; 1) definite de legislația națională și 2) rezultate din regulamentele interne ale întreprinderilor. Sancțiunile prevăzute de lege includ „concedierea, dacă informația confidențială divulgată poate scădea valoarea acțiunilor”. Sancțiunile juridice (civile, dar

probabil și penale) pentru utilizarea informațiilor interne (*insider trading*) au fost confirmate ca fiind posibile și de către alți intervievați. Interesant este faptul că nicio sancțiune concretă nu este definită în acordurile privind CEÎ : „nu am stabilit sancțiuni pentru delegați, deoarece ar trebui să prevedem și sancțiuni pentru întreprindere, dacă aceasta nu respectă termenii acordului”. În **Spania** sancțiunile sunt definite de legislația națională (într-un caz este menționat și un contract colectiv de muncă. Membrii **polonezi** ai CEÎ doar în două cazuri s-au referit la dispoziții concrete din acordurile privind CEÎ. Unul dintre acorduri prevede posibilitatea sancționării sub forma concedierii sau a compensațiilor financiare pentru daune. Într-un alt acord este menționată o prevedere concretă din legea națională. În celelalte chestionare respondenții indică fie dispoziții legale, fie susțin că nu există astfel de sancțiuni sau că nu știu despre ele. Membrii **români** ai CEÎ fie nu au informații despre existența unor sancțiuni, fie se referă la legislația națională ca sursă a acestora. În general, intervievații caută sursa sancțiunilor în prevederile legislației naționale.

7.2.1. Relații de muncă

Legislația națională sau contractele de muncă pot include o obligație larg înțeleasă din partea angajatului de a avea grijă de interesele locului său de muncă. În acest caz, încălcarea obligației de confidențialitate poate constitui o încălcare a obligației de bază a angajatului și poate duce la rezilierea disciplinară a contractului de muncă.

7.2.2. Sancțiuni civile

Unele țări se referă la secretele comerciale ale întreprinderii atunci când formulează definiția informațiilor confidențiale. Prin urmare, când trebuie stabilite sancțiunile pentru încălcarea acestei informații, trebuie să aplice dispozițiile Directivei (UE) 2016/943 a Parlamentului European și Consiliului din 8 iunie 2016 privind protecția know-how-ului și a informațiilor de afaceri nedivulgate (secrete comerciale) împotriva dobândirii, utilizării și divulgării ilegale pentru a stabili sancțiunile care pot fi impuse.

Daune-interese

Încălcarea secretului comercial al întreprinderii poate duce la obligația de a plăti despăgubiri. În conformitate cu art. 14 al Directivei statele membre se asigură că autoritățile judiciare competente dispun, la cererea părții vătămate, ca un contravenient care știa sau ar fi trebuit

să știe că se implică în dobândirea, utilizarea sau divulgarea ilegală a unui secret comercial să plătească deținătorului secretului comercial daune-interese proporționale cu prejudiciul real suferit ca urmare a dobândirii, utilizării sau divulgării ilegale a secretului comercial. Statele membre pot limita răspunderea angajaților față de angajatorii lor în ceea ce privește daunele-interese pentru dobândirea, utilizarea sau divulgarea ilegală a unui secret comercial al angajatorului, în cazul în care angajații acționează fără intenție.

La stabilirea daunelor-interese autoritățile judiciare competente iau în considerare toți factorii corespunzători, cum ar fi consecințele economice negative asupra părții lezate, inclusiv pierderile de profit ale acesteia, beneficiile necuvenite realizate de contravenient și, dacă este cazul, orice alt element în afara factorilor economici, cum ar fi prejudiciul moral cauzat deținătorului secretului comercial prin dobândirea, utilizarea sau divulgarea ilegală a secretului comercial. Alternativ, autoritățile judiciare competente pot stabili, în cazuri adecvate, o valoare forfetară pentru daunele-interese pe baza unor elemente cum ar fi, cel puțin, valoarea redevențelor sau a drepturilor care ar fi fost datorate dacă contravenientul ar fi solicitat autorizarea de a utiliza secretul comercial în cauză.

7.2.3. Sancțiuni administrative ale pieței financiare

În prezent sursa directă de reglementări care definesc informațiile confidențiale privind piața financiară și regimul de prelucrare a acestor informații privilegiate în statele membre este Regulamentul (UE) nr. 596/2014 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 aprilie 2014 privind abuzul de piață (regulamentul privind abuzul de piață) și de abrogare a Directivei 2003/6/CE a Parlamentului European și a Consiliului și a Directivelor 2003/124/CE, 2003/125/CE și 2004/72/CE ale Comisiei, denumit în continuare : Regulamentul MAR. Regulamentul MAR introduce pentru prima dată o definiție uniformă a informațiilor confidențiale în toate statele membre. Articolul 30 din Regulamentul MAR prevede că statele membre conferă autorităților competente, în conformitate cu dreptul intern, atribuțiile necesare pentru a lua sancțiuni administrative și alte măsuri administrative adecvate.

După cum se explică în considerentul 71 al Regulamentului MAR, valoarea efectivă a amenzilor administrative care pot fi impuse într-un caz specific poate atinge nivelul maxim prevăzut în prezentul regulament sau un nivel mai ridicat prevăzut în dreptul intern, pentru

încălcări foarte grave, iar amenzi semnificativ mai mici decât nivelul maxim pot fi aplicate pentru încălcări minore sau dacă se ajunge la un acord.

Regulamentul MAR nu limitează capacitatea statului membru de a introduce sancțiuni mai stricte sau alte măsuri administrative. În conformitate cu art. 30 alin. 2 litera i) pentru o persoană fizică, suma maximă a sancțiunilor pecuniare administrative trebuie să fie de cel puțin:

(i) în cazul încălcării art. 14 (**interzicerea utilizării abuzive și a divulgării neautorizate a informațiilor confidențiale**) și 15 (**Interzicerea manipulării pieței**) – 5 000 000 EUR, iar pentru statele membre în care euro nu este moneda oficială, valoarea echivalentă în moneda națională la cursul de schimb din 2 iulie 2014;

(ii) în cazul încălcării art. 16 (Prevenirea și identificarea abuzului de piață) și 17 (Publicarea informațiilor privilegiate) – 1 000 000 EUR, iar pentru statele membre în care euro nu este moneda oficială, valoarea echivalentă în moneda națională la cursul de schimb din 2 iulie 2014 și

(iii) în cazul încălcării art. 18 (Lista persoanelor care au acces la informații privilegiate), 19 (Tranzacții efectuate de către personalul de conducere) și 20 (Recomandări de investiții și statistici) – 500 000 EUR, iar pentru statele membre în care euro nu este moneda oficială, valoarea echivalentă în moneda națională la cursul de schimb din 2 iulie 2014.

În conformitate cu art. 10 MAR divulgarea neautorizată a informațiilor privilegiate are loc în cazul în care o persoană deține informații privilegiate și le divulgă unei alte persoane, cu excepția cazului în care divulgarea se face **în exercitarea** normală a sarcinilor de serviciu, a profesiei sau a **funcției**.

Conform art. 17 MAR conducerea centrală poate furniza CEÎ informații confidențiale, care încă nu au fost făcute publice, cu condiția ca membrii CEÎ să se oblige și să păstreze confidențialitatea. În caz contrar, în conformitate cu această dispoziție, după divulgarea informațiilor, există obligația să fie făcute publice informațiile integral și efectiv.

7.2.4. Sancțiuni penale

Sancțiunile penale sunt reglementate prin Directiva 2014/57/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014 privind sancțiunile penale pentru abuzul de piață. Așa-

numita directivă MAD se adresează statelor membre și necesită implementarea în sistemul lor juridic până la 3 iulie 2016. Directiva prezintă obligația de a introduce sancțiuni penale pentru persoanele fizice și dispozițiile legale pentru încălcările specificate în Regulamentul MAR în sistemelor statelor membre. Directiva indică standardele/sancțiunile minime pentru utilizarea abuzivă și divulgarea ilegală a informațiilor confidențiale și, prin urmare, fiecare stat membru, poate să introducă sau să mențină sancțiuni penale mai stricte în caz de fraudă, după cum crede de cuviință

„Informații confidențiale” înseamnă informații în sensul art. 7 punctele 1-4 din Regulamentul (UE) Nr. 596/2014 (Articolul 2 punctul 2 al directivei).

În conformitate cu art. 3 din directivă utilizarea abuzivă a informațiilor privilegiate are loc atunci când o persoană deține informații privilegiate și utilizează aceste informații pentru a achiziționa sau a ceda instrumente financiare la care se referă informațiile respective, în nume propriu sau în numele unui terț, direct sau indirect.

Aceste informații se aplică oricărei persoane care deține informații privilegiate ca urmare a faptului că persoana respectivă:

- a) este membră în organele administrative, de conducere sau de supraveghere ale emitentului sau ale participantului pe piața certificatelor de emisii
- b) deține o parte din capitalul emitentului sau al participantului pe piața certificatelor de emisii;
- c) are acces la informații prin natura postului ocupat, a profesiei sau a **sarcinilor profesionale**;
- d) este implicată în activități infracționale.

Prezentul articol se aplică, de asemenea, oricărei persoane care a obținut informații privilegiate în alte împrejurări decât cele menționate la primul paragraf, în cazul în care persoana respectivă știe că sunt informații privilegiate.

În conformitate cu art. 4 alin. 1 al directivei divulgarea ilegală a informațiilor privilegiate constituie o infracțiune cel puțin în cazurile grave și dacă s-a comis cu intenție.

Articolul 4 alin. 2 prevede că divulgarea ilegală a informațiilor privilegiate are loc în cazul în care o persoană deține informații privilegiate și divulgă informațiile respective unei alte

persoane, cu excepția cazului în care divulgarea se face prin exercitarea normală a postului ocupat, profesiei sau sarcinilor profesionale, inclusiv în cazul în care divulgarea este calificată drept sondare a pieței, efectuată în conformitate cu articolul 11 alineatele (1)-(8) din Regulamentul (UE) nr. 596/2014.

Infrațiunea de divulgare a informațiilor confidențiale, recomandarea sau determinarea altei persoane să participe la practici de utilizare abuzivă a informațiilor privilegiate, manipularea pieței sunt sancționate cu o pedeapsă cu **închisoarea de cel puțin patru ani** (art. 7 alin. 2).

Divulgarea ilegală a informației confidențiale este sancționată cu o pedeapsă cu închisoarea de cel puțin doi ani (art. 7 alin. 3).

Acestea au fost exemple ale unor sancțiuni. Alte sancțiuni pot fi reglementate de legislația națională sau a UE.

Din cauza îndoielilor referitoare la admisibilitatea transmiterii informațiilor confidențiale către organizațiile naționale, ar fi o bună practică, dacă acordul privind CEÎ ar reglementa în mod exhaustiv aceste principii. Este vorba despre definirea informațiilor care pot primi această clauzulă de confidențialitate de la conducerea centrală. Stabilirea mecanismului de control din partea CEÎ, dacă informațiile care au clauza de confidențiale sunt într-adevăr confidențiale și mecanismul (condițiile) de transmitere a informațiilor confidențiale la nivel național. De exemplu, în practică, în unele acorduri este reglementată obligația de a obține consimțământul scris al conducerii centrale pentru divulgarea informațiilor confidențiale.

Așa cum indică atât analiza juridică, cât și răspunsurile conținute în formulare, sursele de sancțiuni pentru membrii CEÎ pentru furnizarea de informații confidențiale persoanelor neautorizate sunt diferite și reglementate în acte cu domeniu de aplicare diferit: în acordurile privind CEÎ, în legislația națională (de asemenea, prin referire la CEÎ în legislația națională) și în dreptul european. Suprapunerea mai multor sisteme juridice, inclusiv a celor de natură normativă și contractuală, în practică înseamnă că membrii CEÎ nu sunt în măsură să stabilească cu ușurință și fără utilizarea unor cunoștințe juridice aprofundate domeniul de aplicare și limitele răspunderii lor pentru divulgarea informațiilor confidențiale către persoane neautorizate. Trebuie avute în vedere dispozițiile art. 10 alin. 2 din Directiva 2009/38/CE, din care rezultă că părțile terțe neautorizate includ, de asemenea, și entitățile

amintite în această prevedere, adică reprezentanți ai angajaților din unitățile de muncă, întreprinderi sau grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară sau angajații acestor întreprinderi. Așadar, entitățile neautorizate în cazul informațiilor privilegiate vor fi entitățile a căror obligație de informare este impusă chiar de directivă. Acest lucru se adaugă la incertitudinea cu privire la natura reală a informațiilor marcate ca fiind confidențiale de către conducerea centrală.

La discutarea sancțiunilor nu trebuie uitate costurile pe care ar trebui să le suporte în cazul unui eventual litigiu, **dacă un membru al CEÎ este acuzat că a furnizat informații confidențiale unor persoane neautorizate**. Datorită resurselor financiare limitate, situația procesuală a pârâtului sau a acuzatului care este membru al CEÎ ar fi incomparabil mai gravă decât situația unei companii transnaționale.

Combinarea factorilor indicați – statutul neclar al informațiilor primite (dacă sunt într-adevăr confidențiale sau doar aparent confidențiale) sancțiunile financiare și penale potențial ridicate și costurile mari de reprezentare în instanță – duc la faptul că membrii CEÎ nu doresc să riște și nu transmit o parte din informații la nivel național. Uneori, acest lucru se aplică și informațiilor marcate ca fiind confidențiale, dar nu de natură confidențială și care ar trebui, în conformitate cu obiectivele directivei, să fie transferate la nivel național. Acest lucru determină paralizarea activităților CEÎ în ceea ce privește furnizarea de informații entităților autorizate. Și, la rândul său, acest lucru face ca obiectivul directivei să nu fie atins.

Din aceste motive ar trebui lichidate acele elemente ale incertitudinii juridice care duc la blocarea transmiterii informațiilor de către membrii CEÎ.

Sunt posibile mai multe scenarii:

1. Înlocuirea directivei printr-un regulament care ar reglementa înființarea unui comitet european de întreprindere și procedura de informare și consultare a angajaților din companii sau grupuri de întreprinderi de dimensiune comunitară. Reglementarea creării și funcționării CEÎ în regulament ar trebui să contribuie la reducerea diferențelor în funcționarea CEÎ, care în prezent includ - în afară diferențelor în modul de punere în aplicare a directivei - și diferențe în cultura dialogului social în țări. Reglementarea creării și funcționării CEÎ în regulament va contribui la realizarea dreptului la informare, exprimat în art. 27 din Carta drepturilor fundamentale a

Uniunii Europene, adică la consolidarea transmiterii de informații prin unificarea regulilor de funcționare.

2. Totodată în regulament s-ar prevedea și descrierea exhaustivă a sancțiunilor adecvate pentru încălcarea dispozițiilor regulamentului, adică tipul sancțiunii, limita superioară a riscului, responsabilitatea sau efectul juridic.
3. Reglementarea direct în regulament a domeniului de aplicare a sancțiunilor pentru divulgarea de informații confidențiale unor persoane neautorizate de către un membru al CEÎ.
4. Reglementarea direct în regulament a sancțiunilor pentru conducerea centrală pentru încălcarea prevederilor regulamentului, de exemplu, nefurnizarea informațiilor sau lipsa consultărilor sau furnizarea de informații în așa fel și într-un timp în care devine imposibil pentru CEÎ să își exprime opinia înainte de apariția efectelor deciziei la care se referă informațiile. Aceste sancțiuni ar lua în considerare excluderea de la participarea la achiziții publice sau suspendarea procedurii de fuziune (ineficiența depunerii cererii de concentrare) până la îndeplinirea obligației.
5. Precizarea chestiunii sancțiunilor pentru divulgarea informațiilor confidențiale persoanelor neautorizate de un membru al CEÎ necesită o clarificare simultană a definiției informațiilor confidențiale. Standardul actual (art. 8 alin. 1 din Directivă), care identifică informațiile *confidențiale* cu informații marcate ca fiind confidențiale de către conducerea centrală, permite marcarea ca fiind *confidențiale* și a informațiilor care nu sunt confidențiale. După cum s-a indicat mai sus, acest lucru duce la o serie de abuzuri din partea conducerii centrale. De asemenea, poate duce la sancționarea divulgării către terți a unor informații care nu sunt confidențiale, dar care au fost marcate ca fiind confidențiale de către conducerea centrală, ceea ce la rândul său ar conduce la o absurditate.
6. Impunerea în regulament a unei obligații de reglementare exhaustivă în acordul privind CEÎ a problemei sancțiunilor pentru divulgarea de informații confidențiale de către membrii CEÎ unor entități neautorizate, fără posibilitatea de a face o referință generală, în acest acord, la dispozițiile naționale sau ale UE. Avantajul acestei soluții

este că sancțiunile vor fi corelate individual cu natura întreprinderii și cu posibilele efecte pe care întreprinderea le poate resimți.

7. Impunerea în regulament a unei obligații de reglementare exhaustivă în acordul privind CEÎ a problemei sancțiunilor pentru încălcarea de către conducerea centrală a prevederilor acordului privind CEÎ.

Realizarea postulatelor de mai sus necesită implicarea legislatorului european. Se recomandă:

1. Introducerea treptată în acordurile privind CEÎ deja existente și în cele nou-încheiate a reglementărilor exhaustive, fără referiri la legislația națională sau europeană, referitoare la sancțiuni pentru încălcarea dispozițiilor acordului, inclusiv divulgarea de către membrii CEÎ a unor informații confidențiale către persoane neautorizate.
2. Completarea treptată a acordurilor cu clauze care prevăd crearea unei echipe sau a unei proceduri pentru a rezolva pe cale amiabilă îndoielile de interpretare, de asemenea cu privire la natura informațiilor marcate ca fiind confidențiale sau litigiile care decurg din aplicarea acordului.

Implementarea acestui postulat necesită implicarea partenerilor sociali, inclusiv sprijinul partenerilor din acest sector și a partenerilor europeni.

3. Cu toate acestea, cea mai mare provocare pentru legislatorii europeni și naționali, a căror implementare determină eficacitatea punerii în aplicare a obiectivului directivei, este promovarea intensivă a dialogului social la nivel european și național.

Exemplul unui CEÎ care funcționează în conformitate cu legislația poloneză arată că punerea în aplicare a obiectivului directivei este mai mult influențată de cultura dialogului decât de dispozițiile legii. La Arctic Paper, CEÎ a fost creat inițial în conformitate cu legislația suedeză. În acest grup, au predominat standardele scandinave ridicate de dialog social, care au forțat standarde ridicate de dialog și în acele țări (inclusiv Polonia) în care nu exista o astfel de cultură a dialogului și în care funcționau întreprinderile grupului. Cultura dialogului social nu s-a schimbat după mutarea sediului companiei din Suedia în Polonia și, astfel, înființarea unui CEÎ conform legislației poloneze. Așa cum a subliniat membrul polonez al CEÎ, nivelul de cooperare și nivelul de furnizare a informațiilor și calitatea acestor informații nu se explică prin faptul că acest CEÎ funcționează în conformitate cu legislația poloneză, ci prin nivelul

scandinav ridicat al dialogului social din grupul de capital. Concluziile sunt că, pentru a atinge obiectivul directivei, nu este nevoie doar de o legislație bună, ci mai ales de promovarea dialogului și cooperării între partenerii sociali.

7.2.5. Cum se prelucrează informațiile confidențiale

Cum se prelucrează informațiile confidențiale? Cu grijă. După cum s-a indicat mai sus, unele țări au indicat datele cu caracter personal ca fiind informații confidențiale. Indicații privind modul de gestionare a informațiilor confidențiale pot fi găsite în Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestora și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), așa-numita GDPR. Articolul 5 din Regulamentul GDPR conține principiile în baza cărora datele cu caracter personal ar trebui prelucrate și pot fi utilizate ca model pentru elaborarea liniilor directoare privind gestionarea informațiilor confidențiale.

1. Principiul limitării legat de scopul datelor - atunci când colectăm informații confidențiale, ar trebui să ne întrebăm dacă datele primite sunt într-adevăr necesare și pentru ce sunt necesare - din punctul de vedere al drepturilor și intereselor angajaților.
2. Principiul reducerii la minimum a datelor – se păstrează doar informațiile confidențiale care vor fi utile pentru atingerea unui scop specific. Nu trebuie luate informații confidențiale inutile și, dacă sunt transmise împreună cu informațiile utile, se șterg informațiile inutile. Cu cât sunt mai puține informații confidențiale inutile, cu atât este mai mic riscul pierderii lor accidentale și a răspunderii pentru acestea.
3. Principiul protecției datelor – informațiile confidențiale trebuie stocate într-un mod care să împiedice pierderea sau accesul acestora de către persoane neautorizate. Dispozitivele de memorii externe care conțin informații confidențiale ar trebui protejate într-o oarecare măsură, de ex. cu o parolă, un cod.
4. Principiul legalității - prelucrarea informațiilor confidențiale în conformitate cu legea. Acest principiu poate avea câteva dimensiuni practice:

- a) Interzicerea transferului de informații confidențiale către entități neautorizate, de exemplu, terți care nu sunt obligați să păstreze

confidențialitatea. Dacă este necesar, informațiile confidențiale pot fi transferate entităților legate profesional de confidențialitate, de ex. un avocat, consilier juridic.

- b) Directiva la art. 12 alin. 2 prevede faptul că trebuie precizate în acordul privind CEÎ condițiile pentru stabilirea legăturii între informarea comitetului european de întreprindere și organele naționale de reprezentare a angajaților. În consecință, membrii comitetului, care transmit reprezentanților naționali ai angajaților informațiile obținute de la conducerea centrală, trebuie să se ghideze atât de legislația națională, cât și de acordul privind CEÎ. Dispozițiile acordului pot, de ex., prevedea întocmirea unui proces-verbal al ședințelor CEÎ, al cărui conținut, omițând informațiile confidențiale poate fi transmis de către membrii CEÎ la nivel național.
- c) În cazul în care nu există dispoziții în acordul privind CEÎ care să reglementeze condițiile de stabilire a legăturii între informarea comitetului european de întreprindere și a organelor naționale de reprezentare a angajaților și sunt planificate decizii care pot duce la modificări semnificative în organizarea muncii sau în contractele de muncă, în temeiul art. 10 alin. 2 al directivei, membrii CEÎ pot comunica la nivel național că sunt planificate decizii care pot duce la modificări semnificative în organizarea muncii sau în contractele de muncă, fără a oferi detalii suplimentare. Informația despre aceasta permite reprezentanților angajaților la nivel național să adreseze organelor competente ale întreprinderii solicitarea de a furniza informațiile corespunzătoare.

Exemplu practic de utilizare a informațiilor confidențiale.

Art. 10 alin. 2 al directivei interzice membrilor CEÎ să transmită informații confidențiale la nivel național. De aceea, într-o grupă de capital a fost adoptat principiul că în negocierile în companii la nivel național participă un membru al CEÎ, în calitate de consilier sindical. Având acces la informații la nivel supranațional, acesta poate verifica dacă datele furnizate de consiliile de administrație ale companiilor individuale la nivel național sunt adevărate. Astfel, fără a transmite informații privilegiate la nivel național, acestea pot fi utilizate la acel nivel.

În încheierea acestei părți, trebuie precizat că scopul Directivei 2009/38/CE este susținerea și completarea acțiunilor statelor membre în domeniul informării și consultării lucrătorilor (considerentul 9) în ceea ce privește deciziile luate de întreprinderi sau grupul de întreprinderi care funcționează în două sau mai multe state membre (considerentul 10).

Metoda de implementare a art. 12 al Directivei 2009/38/CE, în multe cazuri, constă în transpunerea în legislația națională a unor părți ale dispozițiilor directivei, fără a le adapta la specificul național, mai ales fără adaptarea la nivelul dialogului social. În consecință, condițiile de stabilire a legăturii între informarea comitetului european de întreprindere și organele europene de reprezentare a angajaților nu întotdeauna sunt înscrise în acordul privind CEÎ. În consecință, în multe cazuri, această problemă nu este reglementată în acordul privind CEÎ. Aceasta plasează membrii CEÎ într-o situație de incertitudine cu privire la modul și momentul de raportare a informațiilor obținute de la conducerea centrală. După cum s-a menționat anterior, dificultatea de a stabili dacă informațiile marcate de conducerea centrală ca fiind informații confidențiale au într-adevăr o astfel de natură (în contextul posibilității și practicării abuzului de a marca astfel informațiile) și teama de sancțiuni pentru încălcarea dispozițiilor privind transferul de informații confidențiale fac ca unii membri ai CEÎ să se abțină de la furnizarea unor informații la nivel național. O astfel de acțiune nu poate surprinde nimeni, deoarece rezultă din incertitudinea juridică. Cu toate acestea, acest lucru duce la scopuri care sunt contrare celor din directivă.

1. Propunem modificări ale legii constând în reglementarea creării și funcționării CEÎ printr-un act care ar avea rangul unui regulament. Regulamentul, ca act al dreptului UE care este direct aplicabil în legislația națională, în același mod va reglementa problemele importante, fapt care ar trebui să reducă semnificativ efectul negativ al armonizării minime efectuate de directivă.
2. A doua propunere se referă la prelucrarea informațiilor și constă în faptul că regulamentul stipulează că principiile de stabilire a legăturii dintre informarea comitetului european de întreprindere și organele naționale reprezentative ale angajaților fac obligatoriu parte din acordul privind CEÎ. În special, în ceea ce privește corelarea termenului limită pentru conducerea centrală de a furniza informații către CEÎ și termenul limită pentru membrii CEÎ de a transmite aceste informații la nivel național. Includerea în regulament a principiilor de stabilirea a legăturii între

informarea CEÎ și organele reprezentative ale angajaților ar trebui să aibă o serie de efecte pozitive. Consolidarea obligației actuale, dar nu întotdeauna realizate de a reglementa în acordul privind CEÎ principiile de stabilire a legăturii între informarea CEÎ și reprezentanții naționali ai angajaților ar trebui să contribuie și la îndeplinirea obiectivelor directivei, prin reducerea incertitudinii juridice în care funcționează membrii CEÎ și, în consecință, prin reducerea riscului că nu va fi transmisă reprezentanților angajaților la nivel național vreo informație care de fapt ar trebui să ajungă la ei.

3. Sarcina reprezentanților lucrătorilor la nivel european și industrial este de a dezvolta un conținut adecvat al clauzelor contractuale cu privire la regulile de stabilire a legăturii între furnizarea de informații către CEÎ și organismele naționale de reprezentare a angajaților și să ofere sprijin echipei speciale de negociere la negocierea contractelor privind CEÎ pentru a include aceste clauze în formularea corespunzătoare. **Aspectul momentului adecvat al transmiterii informațiilor ar trebui subliniat** în special în aceste clauze. De exemplu, dacă în acord se stipulează că este întocmit un proces-verbal al ședinței CEÎ, al cărui conținut, cu excepția informațiilor confidențiale, este comunicat la nivel național, acordul ar trebui să includă un termen limită pentru astfel de procese-verbale. În cazul unei întârzieri nejustificate, membrii CEÎ nu ar fi considerați responsabili pentru informațiile furnizate la nivel național.
4. O bună practică este să se includă dispoziții în acordurile privind CEÎ pentru stabilirea unei proceduri interne de soluționare a litigiilor legate de funcționarea CEÎ. În plus, provocarea pentru sectoarele respective va fi de a elabora regulile de funcționare a unei echipe de mediere în fiecare CEÎ, a cărei sarcină ar fi să caute să rezolve, prin mediere internă sau arbitraj, orice litigii care decurg din înțelegerea sau punerea în aplicare a acordului privind CEÎ. Clauzele privind înființarea unei astfel de echipe ar trebui incluse în fiecare acord privind CEÎ, iar sarcina sindicatelor europene și din sectoarele industriei este de a crea o formulă de funcționare a acestei echipe care să țină seama de specificul funcționării unei anumite industrii și al întreprinderii. Prin urmare, sarcina sindicatelor este și de a sprijini echipa specială de negociere, astfel încât dispozițiile corespunzătoare să fie incluse în acordul privind CEÎ.

Capitolul 8. Lista priorităților privind schimbul de informații financiare

8.1. Introducere

Mai jos este prezentată o listă a documentelor și informațiilor referitoare la întreprinderile transnaționale (TNC) sau la entitățile care formează TNC, care ar trebui revizuite periodic de către sindicatele companiei și consilierii acestora. Aceasta nu este o listă închisă (completă).

În situații extraordinare, cum ar fi restructurarea, relocarea locului de muncă, fuziunea și achiziția, sindicatele ar trebui să solicite informații suplimentare.

Cu excepția cazului în care se specifică altfel în cerere, documentele ar trebui puse la dispoziție în formă digitală (fișiere excel sau pdf) pentru perioada de la [20xx] până la [20xx] (sau pentru ultimul an contabil complet) și ar trebui să includă orice completări, corecturi și altele documente justificative.

Dacă vreuna din pozițiile solicitate de către sindicat nu există sau nu se aplică la TNC sau la unitățile care formează TNC, consiliul de administrație trebuie să raporteze acest lucru, indicând ce informații lipsesc și care nu se referă la TNC sau la unitățile care formează TNC și să explice de ce nu se aplică.

Dacă a apărut vreo modificare a circumstanțelor după trimiterea răspunsurilor la următoarele solicitări, TNC sau unitățile care formează TNC ar trebui să informeze imediat sindicatele și să le furnizeze orice documente suplimentare care ar putea fi necesare pentru a înțelege situația actuală a TNC și a unităților sale.

8.2. Setul informațiilor de bază pe care ar trebui să le solicite sindicatele care activează într-o întreprindere transnațională (TNC) sau în unități care formează o TNC

Termenul *întreprindere* înseamnă TNC și unitățile sale.

1. Organizare și control:

- 1.1. Structura organizatorică a persoanelor juridice care formează o TNC (împreună cu toate diagramele și structurile utile);
- 1.2. Actualul statut al TNC și entităților acesteia;
- 1.3. Lista celor mai importanți angajați și directori ai TNC și unităților sale, precum și o scurtă descriere a responsabilităților acestora;

- 1.4. Lista tuturor jurisdicțiilor în care funcționează TNC, unde își desfășoară activitatea economică și lista oricăror alte jurisdicții în care TNC deține sau închiriază imobile sau deține un birou și descrierea activității desfășurate în fiecare dintre aceste jurisdicții;
- 1.5. Lista tuturor filialelor și a altor entități (inclusiv parteneriate), în care TNC deține părți sau acțiuni – o organigramă care prezintă structura de proprietate a fiecărei unități și acordurile referitoare la interesele TNC în respective unitate.

2. Informații juridice:

- 2.1. Statutele TNC și ale entităților sale;
- 2.2. Informații detaliate cu privire la structura de proprietate și lista membrilor;
- 2.3. Detalii despre orice alte investiții sau interese de proprietate în orice alte entități deținute de întreprindere;
- 2.4. Informații detaliate despre orice procese în instanță, revendicări, anchete, proceduri de arbitraj, plângeri sau orice alte proceduri juridice din trecut, prezent și în curs de desfășurare.

3. Informații financiare despre întreprindere sau entitățile sale:

- 3.1. Situații financiare post-audit, inclusiv:
 - 3.1.1. Bilanțul contabil (sau situația elementelor financiare);
 - 3.1.2. Contul de profit și pierdere;
 - 3.1.3. Contul fluxului de numerar;
 - 3.1.4. Declarația privind modificările proprietății acțiunilor sau proprietății acționarilor xx;
 - 3.1.5. Notele de subsol ale situațiilor financiare;
 - 3.1.6. Descrierea metodelor contabile și a politicii contabile;
 - 3.1.7. Informații despre toate chestiunile contabile;
- 3.2. Toate bugetele și proiecțiile curente, inclusiv proiectul referitor la vânzările de produse și proiecțiile de costuri ale vânzărilor;
- 3.3. Orice scrisori din partea auditorilor (interni și externi) cu privire la consiliul de administrație din ultimii [xx] ani și răspunsurile conducerii.

4. Angajați, premii și contracte:

- 4.1. Organigramă detaliată care conține informații despre plecarea angajaților cheie în ultimii [xx] ani;
- 4.2. Copii ale planurilor de premii ale angajaților întreprinderii recent revizuite, inclusiv inclusiv toate informațiile despre pensii, partajarea profitului, bonusuri pe acțiuni, ESOP-uri, planuri de sănătate (inclusiv planuri de pensionare), premii, planuri de opțiuni pe acțiuni, compensare directă și amânată și planuri de pensionare;
- 4.3. Copii ale tuturor contractelor colective de muncă și ale planurilor și trusturilor similare referitoare la companie (dacă există);
- 4.4. Descrierea oricăror litigii colective legate de companie în ultimii [xx] ani;
- 4.5. Lista activităților organizaționale curente și a modificărilor planificate ale viitoarelor contracte colective (dacă există);
- 4.6. Copii ale tuturor manualelor și listelor de politici (inclusiv planurile de acțiuni de afirmare);
- 4.7. Copii ale tuturor rapoartelor sau reclamațiilor privind sănătatea și siguranța la locul de muncă;
- 4.8. Rezultatele oricăror sondaje oficiale de opinie ale angajaților.

5. Impozite:

- 5.1. Lista tuturor jurisdicțiilor locale și străine în care întreprinderea plătește impozite sau reține impozite pentru clienții săi cu amănuntul (specificând ce taxe au fost plătite sau colectate în fiecare jurisdicție);

6. Altele:

- 6.1. Copii ale oricăror studii, evaluări, rapoarte, analize sau memorii din ultimii [xx] ani referitoare la întreprindere (adică la concurență, produse, prețuri, dezvoltare tehnologică, dezvoltare de software etc.);
- 6.2. Copii ale oricăror rapoarte ale analiștilor sau ale altor rapoarte ale pieței întreprinderilor publicate în ultimii [xx] ani.

Capitolul 9. Discuții și concluzii

Rezultatele cercetărilor empirice furnizate de către partenerii proiectului și analizate în acest raport arată clar că în Europa există în continuare lumi diferite în ceea ce privește relațiile colective de muncă. Eșantionul nostru nu acoperă toate sistemele de relații industriale, de exemplu, lipsesc: clusterelor anglo-saxone (liberale), continentale sau nordice. Cu toate acestea, există țări care reprezintă „vechea” și „noua” UE, Estul și Vestul, cu toată moștenirea lor istorică și instituțională. Aceasta creează o platformă solidă pentru analiză.

Deși aceasta nu este o descoperire revoluționară, ea ar trebui considerată importantă, deoarece se referă la instituția relativ puțin cercetată a comitetelor de întreprindere europene. În cazul nostru, acest lucru este demonstrat de faptul că în ambele țări occidentale acoperite de studiu există CEÎ care funcționează în corporațiile locale, create în conformitate cu legislația italiană și respectiv spaniolă (și nu în noile state membre, singura excepție - Polonia, cu o natură specială, nu face vreo diferență). Prin urmare, este evident că în ambele țări CEÎ sunt mult mai înrădăcinate, atât instituțional, cât și cultural. Cu toate acestea, indiferent de originea și compunerea lor în ceea ce privește țările pe care le reprezintă, CEÎ de pretutindeni se confruntă cu probleme comune, înrădăcinate în mare măsură în domeniul legislativ, în primul rând în directivă. CEÎ nu au prerogative semnificative și nici nu sunt stabilite oriunde ar trebui să se afle. Într-un anumit sens, vechea acuzație a lui Streeck împotriva CEÎ („nici europene, nici comitete de întreprindere”), deși controversată, rămâne un punct important de referință în discuțiile despre prezentul și viitorul acestei instituții supranaționale pentru reprezentarea intereselor angajaților. Acest lucru este confirmat de rezultatele cercetărilor noastre. Respondenții noștri au ezitat atunci când au trebuit să răspundă la întrebări dacă, în conformitate cu propriile lor experiențe, CEÎ a influențat vreodată o decizie a conducerii locale. În țările din Europa Centrală și de Est, prevalează o evaluare pesimistă.

De exemplu, în Bulgaria deciziile consiliului de administrație sunt în mare parte rezultatul modificărilor aduse politicii de responsabilitate socială corporativă (CSR), introduse în compania-mamă. Acest lucru nu s-a întâmplat niciodată în Croația. În Polonia, influența raportată a CEÎ este mică. Ce-i drept există un schimb de informații, însă nu există aproape nicio consultare. De asemenea, se subliniază faptul că este puțin probabil ca problemele care apar într-o singură țară să se afle pe agenda CEÎ. A fost descris un caz, referitor la opțiunea

de vânzare a uneia dintre filiale (fabricile de producție), care a avut loc în cele din urmă, întrucât uzina a generat pierderi semnificative. În ultimii patru ani înainte de vânzare, restructurarea a fost efectuată în consultare cu CEÎ. În România nu s-a înregistrat nicio influență semnificativă. Interacțiunile sunt „pur informative - practic fără consultare”. Totuși, chiar și în țările occidentale imaginea prezentată de către membrii CEÎ este sumbră. În Italia aceasta (influența – JCz.) nu există”. Pe de o parte, informațiile sunt adeseori furnizate târziu, ceea ce nu permite consultarea eficientă. Pe de altă parte, informațiile furnizate sunt destul de generale. Astfel, CEÎ joacă mai degrabă un rol „pasiv” sau „reactiv” decât anticipativ. În Spania, doar în două din șapte cazuri s-a constatat influența sporadică a CEÎ asupra deciziilor conducerii. Aceste situații se refereau la outsourcing-ul și insourcing-ul anumitor activități de producție sau închiderea unei fabrici de producție. Cu toate acestea, CEÎ nu a influențat nicio decizie strategică (cum ar fi fuziunile sau achizițiile). În alte cazuri, membrii CEÎ intervievați au susținut că nu au nimic de spus în niciuna dintre decizii.

Principiul formării benevole a CEÎ influențează conținutul acordurilor de înființare a comitetelor, ceea ce complică și furnizarea de informații. În Bulgaria, chiar și în întreprinderile în care dialogul social este bun, CEÎ intervine rar. În Italia, respondenții au admis că „acest caracter voluntar al CEÎ și necesitatea de a conveni asupra normelor care reglementează divulgarea informațiilor și funcționarea CEÎ pot face ca respectivele cadre să fie mai puțin stricte și deschise interpretării obligațiilor companiei de a furniza informații relevante și actualizate”. Există o asimetrie structurală a puterii între conducerea companiei și reprezentanții angajaților care trebuie să se bazeze pe consiliile de administrație pentru a obține informații, în special date confidențiale. Cu toate acestea, este îndoielnică afirmația că regulile mai stricte și procedurile obligatorii pot fi mai eficiente decât negocierile și acordurile comune pentru furnizarea informațiilor adecvate pentru angajați. Cel mai important pas care trebuie făcut trebuie să fie întărirea rolului CEÎ în cadrul procedurilor care urmează furnizarea de informații relevante către CEÎ sau către opinia publică, pentru a spori eficacitatea dreptului de consultare. Acest lucru ar putea fi obținut, de ex., ridicând anumite probleme specifice, cum ar fi reorganizarea și restructurarea, dar și prin politica firmei în ceea ce privește cursurile de formare și mediere și stabilind că acestea trebuie discutate în CEÎ înainte de implementarea la nivel național sau atribuind CEÎ rolul de coordonator al unui astfel de proces. Deoarece multe activități, cum ar fi reorganizarea și restructurarea, au loc

într-un cadru de reglementare stabilit la nivel național, o astfel de modificare ar necesita o reevaluare profundă, atât în ceea ce privește legislația, cât și practica comercială. Dacă această din urmă dimensiune prevalează, calea negocierilor și a acordurilor se poate dovedi a fi mai promițătoare decât calea legislativă. În lumina datelor din Spania, se pare că nu există un răspuns clar la această dilemă. Pe de o parte, această posibilitate nu este respinsă, dar din cauza lipsei de date empirice pentru a evalua ambele opțiuni, nu se poate da un răspuns clar. În Polonia, înființarea benevolă a CEÎ este indicată ca fiind principala forță care conturează conținutul acordurilor. Cu toate acestea, evaluarea are mai multe aspecte. Pe de o parte, există opinii conform cărora caracterul benevol este un factor care stimulează implicarea reprezentării angajaților în organele și procesele dialogului social (ajută la evitarea atitudinilor de „luare ca sigură”). Pe de altă parte, există voci mai realiste, după cum se poate presupune, care indică faptul că libertatea limitată de funcționare a corporațiilor multinaționale în mediul instituțiilor slabe din țările din Europa Centrală și de Est ar trebui să întâlnească opoziția unor cadre de reglementare mai stricte, deoarece în absența unor cerințe legale clar obligatorii pentru întreprinderi, acestea vor continua să evite asumarea voluntară a oricăror obligații în domeniul relațiilor de muncă. Acest lucru este ilustrat prin exemple direct de la sursă: „Dacă nu ar exista obligații legale, nu ar exista niciun CEÎ. Avem multe fabrici în toată Europa, dar numai cele din țările UE sunt reprezentate în CEÎ. De exemplu, fabricile rusești nu au reprezentanți, deoarece directiva nu prevede acest lucru.” În România, respondenții au susținut, de asemenea, că „acest caracter benevol al CEÎ influențează acordurile, care subliniază natura informativă a CEÎ” și chiar dacă „membrii CEÎ sunt consultați și se opun anumitor acțiuni care trebuie întreprinse - nu înseamnă prea mult, deoarece foarte rar conducerea ține cont de părerea angajaților”.

CEÎ se confruntă cu politica voluntară a angajatorilor, față de care partea lucrătorilor este mai degrabă reactivă. Există semnale îngrijorătoare din partea partenerilor noștri de proiect (de exemplu, din Spania și Croația), sugerând că angajatorii încearcă să slăbească și să dezactiveze CEÎ, în ciuda forței motrice deja limitate a acestei instituții. Acest lucru merge mână în mână cu tendința în creștere a numărului de membri CEÎ, care nu fac parte din sindicate. CEÎ rămân o platformă pentru schimbul de informații, iar consultările sunt rare.

Confidențialitatea (și conceptele conexe, cum ar fi secretele comerciale) par a fi o scuză convenabilă pentru a bloca și restricționa fluxul de informații. Conform sondajului realizat

prin intermediul chestionarului 2b, aproape orice informație poate fi clasificată ca fiind confidențială și, în multe cazuri - după cum arată datele noastre - chiar așa se întâmplă. Ca urmare, fluxul de informații poate fi împiedicat, iar sindicatele și lucrătorii pot fi lipsiți de cunoștințe care au o importanță semnificativă. Practicile rele identificate în raport arată că aceasta nu este doar o chestiune de speculații, ci o realitate. Astfel de atitudini ale angajatorilor - care se reflectă în strategii - întăresc actuala tendință de reglementare (stimulată și susținută timp de decenii de influența politică încă rezistentă a neoliberalismului); rolul tot mai mare al dreptului comercial (corporativ) în detrimentul dreptului muncii. În cazul nostru, se manifestă prin utilizarea pe scară largă a reglementărilor bursiere ca o barieră pentru schimbul de informații cu instituțiile de reprezentare a angajaților. O altă tehnică, aparent eficientă (în lumina datelor noastre) pentru a evita divulgarea informațiilor către CEÎ este de a afirma că problema în cauză este irelevantă pentru întreaga corporație (grup), prin urmare, întrebarea ar trebui să fie limitată la nivel național și orice comunicare poate avea loc numai între partenerii sociali la nivelul filialei și la nivel național.

Confidențialitatea ca atare poate fi și, așa cum arată datele noastre, este utilizată ca mijloc de a împiedica și ritualiza dialogul social, dar nu este singurul instrument folosit în acest scop. În lumina analizelor noastre, angajatorii întârzie transmiterea informațiilor (chiar dacă nu sunt considerate confidențiale), le construiesc în așa fel încât să fie neclare și vagi (o obiecțiune frecventă a respondenților) și se folosesc de poziția lor dominantă în ceea ce privește de ex. traducerile - deși acest lucru pare a fi mai puțin o problemă din punctul de vedere al delegaților decât se spune și scrie de obicei - sau profitând de lipsa de cunoștințe a delegaților (aspecte formale ale comunicării: forme neprietenoase pentru utilizator, inserarea a numeroase date greu de înțeles în materialele furnizate membrilor CEÎ, în special cele financiare). Interviewații recunosc utilizarea experților, dar adeseori adaugă că spațiul lor de manevră este limitat (li se pot refuza informații din motive de confidențialitate, la fel ca și delegaților).

În pofida tuturor punctelor slabe general cunoscute, CEÎ sunt instituții foarte necesare. Statele naționale și entitățile instituționale tradiționale asociate lor, precum sindicatele locale și organizațiile nesindicale (comitetele de întreprinderi/lucrători), nu se pot compara cu corporațiile transnaționale. Controlul asupra întreprinderilor globale (pentru a stabili

orice regim de reglementare supranațional relativ eficient) necesită prezența actorilor globali. În prezent, în domeniul relațiilor industriale (sau al relațiilor de muncă și al ocupării forței de muncă) nu există o alternativă reală la CEÎ. Prin urmare, această instituție trebuie protejată și chiar consolidată. Pe de altă parte, sindicatele - inclusiv federațiile europene - ar trebui să fie foarte prudente cu privire la procesul de evoluție a CEÎ și să încerce să nu piardă controlul asupra acestei instituții ca urmare a „separării” lor. Înălțurarea sindicatelor din CEÎ și înlocuirea acestora cu delegați desemnați de conducere ar putea, pe termen lung, transforma CEÎ în entități controlate de angajatori, un alt instrument de gestionare a resurselor umane corporative și chiar, în cazul în care scenariul cel mai rău se materializează, într-o structură antisindicală.

Deși posibilitatea de revizuire a directivei este discutabilă (în ciuda unor semne de voință politică la nivelul UE), aceasta este o etapă foarte recomandată. Dacă se va întâmpla vreodată, regulile privind confidențialitatea ar trebui revizuite. În caz contrar, diagnosticul lui Meylemans și De Spiegelaere (2019) că „ceea ce se spune în comitetele de întreprindere europene acolo rămâne ” va fi în continuare actual.

Între timp, delegații sindicali ar trebui să continue să depună eforturi pentru a utiliza în mod eficient oportunitățile oferite de CEÎ, în pofida limitelor acestora. CEÎ s-au dovedit a fi un forum excelent pentru a stabili contacte, pentru schimbul de cunoștințe, experiențe și comunicare informală care adeseori au adus beneficii sindicatelor și angajaților (de ex. în contextul relocării sau a noilor practici de resurse umane dovedite în țările semiperiferice). În lumina datelor obținute în cadrul proiectului, se poate afirma că aceste posibilități nu sunt pe deplin utilizate. Mai mult, un obiectiv demn de urmărit este comunicarea între CEÎ, întrucât delegații se plâng adeseori că sunt izolați de alte comitete (chiar și de cele în care sunt prezenți colegii lor de sindicat) și nu au informații despre activitățile acestora.

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 CEÎ (identificate după denumirea întreprinderii) incluse în cercetări³

- A1 Group
- Accor
- Airbus
- ArcelorMittal
- Arctic Paper
- Atos
- Bridgestone
- Coca Cola Company
- CRH Liberty House
- Danone
- Deutsche Telekom
- DXC
- Electrolux
- FEMCA-CISL (industria chimică, a modei și textilă)
- FIRST-CISL (Sistemul bancar și de asigurări)
- FISTEL-CISL (TLC, mass-media, edituri, industria hârtiei)
- FLAEI-CISL (Energetică)
- Henkel AG & Company
- Honeywell
- Leonardo
- Mars
- MOL
- Nestlé S.A.
- Nokia
- OMV
- Prosegur
- Raiffeisen Bank International AG

³ Cazul Italiei diferă prin faptul că respondenții nu reprezintă în mod direct CEÎ (organizațiile sindicale), ci federațiile afiliate în confederația CISL. Dacă luăm în calcul răspunsurile italiene, materialul strâns prin intermediul chestionarului 2b reflectă situația din 109 CEÎ (29, dacă luăm în considerare numai opiniile membrilor CEÎ din celelalte țări ale eșantionului).

- Roca Sanitario
- Schneider Electric
- Tenaris
- Yazaki Corporation