



**Ян Чажасти**

**ДОКЛАД**

**ЕРС – правилното боравене  
с икономическата информация е ключ  
за продуктивна комуникация и преговори**

---

Проект VS/2019/0025

„ЕРС – правилното боравене с икономическата информация е ключ за продуктивна комуникация и преговори“





## ДОКЛАД

# **ЕРС – правилното боравене с икономическата информация е ключ за продуктивна комуникация и преговори**

**Ян Чажаста**

Гданск, 2021

Проект VS/2019/0025

**Автори:**

Ян Чажаста (глави 1-6, 9)

Ева Кенджиор (глава 4, 7)

Даниел Киевра (Глава 8)

**Издател:**

Националната комисия на NSZZ "Солидарност"

Wały Piastowskie 24, 80-855 Гданск

**Предпечатна подготовка:**

Частно предприятие WIB Пиотр Винчевски,

телефон: 58 341 99 89

**Безплатна публикация:**

Публикация, финансирана от Европейския съюз по проект № VS/2019/0025  
„ЕРС – правилното боравене с икономическата информация е ключ за продуктивна  
комуникация и преговори“

Публикацията отразява възгледите на авторите  
и Европейската комисия не носи отговорност за концепцията, съдържаща се в нея.

## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>Въведение</b> .....	7
<b>Глава 1.</b> Въведение: Европейските работнически съвети – регламенти и последните законодателни промени.....	10
<b>Глава 2.</b> Условия за искане и правилно боравене с финансова информация в контекста на Директивата .....	14
<b>Глава 3.</b> Проучване на проекта – описание на методологията .....	18
<b>Глава 4.</b> Проверка до каква степен защитата на информацията и личните данни (по отношение на ОРЗД) засяга изпълнението на целите на Директивите за информация и консултации – ОРЗД, и достъпа до информация за ЕРС .....	19
<b>Глава 5.</b> Анализ, водещ до разработването на дефиниция за поверителност на национално и европейско ниво в контекста на съдебната практика на СЕС .....	22
5.1. Сравнителен анализ на състоянието на изпълнение на Директивата .....	22
5.2. Анализ за разследване на изявления относно прилагането на Директивата и националните практики с особен акцент върху въпросите на поверителността. ....	42
<b>Глава 6.</b> Сравнителен анализ между участващите държави-членки .....	49
6.1. Информация – каква информация се изисква от служителите и как работодателите реагират .....	49
6.2. Поверителността като причина за отказ от страна на ръководството за разкриване на информация .....	53
6.3. Други причини за отказан достъп до информация.....	54
6.4. Поверителност и разкриване на информация в споразуменията за ЕРС .....	54
6.5. Формата, в която работодателите предоставят информация .....	57
6.6. Какъв вид информация може да се предоставя и коя е не?.....	58
6.7. Добри и лоши практики, идентифицирани във функционирането на ЕРС.....	59
6.8. Сътрудничество с експерти, които не са членове на ЕРС .....	61
<b>Глава 7.</b> Механизмът за обработка на информация за членовете на ЕРС – разработен в резултат на проверка на правния ред и практики в отделни държави, обхванати от проекта .....	63
7.1. Какво да питате, как да боравите с информация – въведение и практически съвети.....	63
7.2. Възможни санкции за членовете на ЕРС поради разкриване на поверителна информация на неупълномощени лица.....	67
<b>Глава 8.</b> Списък на приоритетите за обмен на финансова информация.....	81
8.1. Въведение.....	81
8.2. Основен набор от информация, за който трябва да изискват синдикатите, работещи в транснационална компании (МНК) или в поделения на МНК.....	81
<b>Глава 9.</b> Обобщение и заключения.....	84
<b>Използвана литература</b> .....	89



## Въведение

Настоящият Доклад обобщава всички констатации, получени в резултат на емпирично изследване, проведено в рамките на проект „ЕРС – правилното боравене с икономическата информация е ключ за продуктивна комуникация и преговори“ (VS/2019/0025), между месеците февруари 2019 г. и април 2020 г.

Проектът се реализира от Националната комисия на *NSZZ "Solidarność"* от Полша, заедно с още четири партньора: *CISL* (Италия), *UGT* (Испания), КТ “Подкрепа“ (България), *Syndex* (Полша). Освен това този проект бе подкрепен от асоциирани организации от три типа: Европейската индустриална федерация (*Industri All, UNI, EFFAT*); организации на социални партньори на национално ниво – профсъюзи: *NHS* (Хърватия), *CSDR* (Румъния) и *KSS* (Северна Македония), както и от организации на работодателите: *POLBISCO* (Полша) и полските пивоварни.

Основната цел на този проект е да подпомогне членовете на европейските работнически съвети (ЕРС) да станат по-добри партньори на бордовете на компаниите, чрез по-успешно ползване на предоставената информация при провеждането на консултациите, което може да бъде постигнато чрез:

- ⊙ По-добро разбиране на финансовите отчети и резултати;
- ⊙ Научаване как да бъде използвана по-правилно финансовата информация;
- ⊙ Правилно предаване на получената информация на упълномощените служители.

По време на проекта партньорите от консорциума работиха за създаването на механизъм за правилно боравене с информацията и за развитие на умения за получаване, използване, тълкуване и трансфер на финансова и поверителна информация на национално и местно ниво.

Проектът предполага постигане на конкретни цели, като например:

- ⊙ разработване на насоки за работа с финансова и поверителна информация в контекста на разпоредбите, приложими за дружества, които са регистрирани на борсата, и следните разпоредби свързани с изискването за поверителност, а също така и други законови разпоредби;
- ⊙ уточняване на поверителността по отношение на съдържанието и продължителността;

- ◎ запознаване с разпоредбите, регулиращи вътрешния обмен и споделяне на финансова, и поверителна информация по начин, който не противоречи на нечий интереси,
- ◎ популяризиране на добри практики, свързани в основния предмет на този проект.

Този доклад е структуриран по следния начин (освен ако не е посочено друго, всяка глава е написана от Ян Чажаста):

**В Глава 1** е представен контекста: Европейските работнически съвети по отношение на прилаганите регламенти и последните законодателни промени.

**В Глава 2** се фокусира върху условията за изискването и обработка на финансовата информация в контекста на Директивата за ЕРС.

**В Глава 3** е представена методологията, обясняваща организацията и структурата на проведеното емпирично изследване.

**Глава 4** (с автор Ева Кенджиор) е посветена на задачата да провери степента, в която защитата на информацията и личните данни оказва въздействие върху изпълнението на целите на Директивата за информиране и консултиране.

**В Глава 5** е представен анализ, насочен към разработването на дефиницията за поверителност на национално ниво и на равнище ЕС, като се използват широко работите на националните правни експерти.

**Глава 6** съдържа сравнителен анализ за държавите-членки на ЕС, обхванати от проекта, като също така представя данните, събрани по време на емпирични изследвания.

**Глава 7** (с автор Ева Кетджиор) описва боравенето с информация като правилен начин за осъществяването на европейския социален диалог между страните членки от Източна и Централна Европа.

**Глава 8** (с автор Даниел Киера) предлага приоритетите за обмен на финансовата информация.

**Глава 9** завършва с обсъждане на резултатите и заключенията.

Изпращайки този доклад, ние изразяваме своята благодарност към много хора, без чиято ангажираност нашата работа никога не би била завършена. Специални благодарности се отправят към Мария Житко и Карол Носал, които отговарят за



реализирането на целия този проект. Йежи Яворски и Ева Кенджиор от Независимия Профсъюз "Солидарност" са лицата, допринесли за успешното написване на доклада; Ева Кенджиор е също така негов съавтор. Що се отнася до партньорските организации, ние сме благодарни на Луис Перес Капитан, Илария Карлино, Мария Ханжевачка, Франческо Лаури и Вилма Ринолфи. Присъствието на Ромуалд Ягоджински по време на срещите във връзка с проекта и неговите ценни коментари допринесоха значително за подобряването на качеството на този доклад.

Националните правни експерти, чийто принос се състои в емпиричната основа на този доклад, заслужават най-висока оценка. По азбучен ред бихме искали да благодарим на Клементина Чиабудини, Антонио Фамиглиети, Агниешка Гинарару, Мартин Хермозо, Адриан Илиев и Роберто Педерсини за отличната им работа, като предоставиха ценни коментари по цялостния сравнителен доклад. Работата на Ева Кенджиор (като един от съавторите на доклада) беше от голямо значение. Мая Стефковска-Панева от Македония заслужава признание за ценния си принос в работата над проекта. И накрая, трябва да се спомене и завършеният модул за обучение по проекта от Даниел Киера (който е и автор на една от главите на този доклад) и Робърт Шевчик.

Заслужава да се спомене, че след приключването на изследването в нашия проект – и по време на изготвянето на доклада – избухна пандемията *COVID-19*, която все още продължава и в момента на предоставянето на читателите на това завършено проучване. Неговите дългосрочни социално-икономически ефекти, включително и тези, важни за индустриалните отношения и социалния диалог и по-специално свързани с дейностите на ЕРС все още са трудни за прогнозиране, но няма съмнение, че пълното възстановяване на състоянието им отпреди епидемията, трябва да се очаква.

## **Глава 1. Въведение: Европейските работнически съвети – регламенти и последните законодателни промени**

Съветът на Европейския съюз прие Директива 94/45 през 1994 г. Това беше безпрецедентен ход, който създаде възможности за работещите да получат известен контрол над предприятията в ерата на ускоряваща се интернационализация на икономиката (често считана за глобализация сама по себе си). По време на преговорите проектът за тази директива бе посрещнат положително от страна на работодателите. Чл. 13 от нея насърчава назначаването на ЕРС преди края на двугодишния ваканционен законодателен период. Споразумението (известно като споразумение преди Директивата или доброволно споразумение), сключено преди 22 септември 1996 г., се счита за правно обвързващо, дори в случай на несъответствия с разпоредбите на тази директива. Не само работодателите, но и до известна степен и синдикатите се възползваха от тази възможност. Смяташе се, че би било разумно да се преговаря за това споразумение, без да се налага да се спазват строгите разпоредби на регламента и процедурите (като се назначи специална група за преговори). В резултат на това бяха създадени близо 400 ЕРС, използвайки пътя, предложен от чл. 13 от Директивата.

Директива 94/45/ЕО предвижда, че законът трябва да бъде преразгледан след 5 г. от гледна точка на въвеждането на нови евентуални изменения в него. Въпреки това отне значително повече време, за да завърши този процес на ревизия. Отначало организациите на работодателите не се интересуваха от промяната на тази директива. В резултат на това, едва през 2009 г. беше приета преработената Директива 2009/38/ЕО, която изрично определяше задължението на членовете на ЕРС да предоставят информация на служителите. Съществува важна разпоредба, която засилва ролята на профсъюзната федерация, като ясно посочва задължението за информиране на федерацията за започване на процеса на формиране на ЕРС и възможността нейните представители да участват в преговорния процес на ЕРС. Преработената Директива създаде възможност за сключване на доброволни споразумения до 2011 г., както в периода 1994-96 г., но този път нямаше толкова голям брой доброволни споразумения, както в случая с първоначалната Директива.

В момента има 1180 активни ЕРС-ти<sup>1</sup>. Първият Европейски работнически съвет е създаден още през 1985 година. През 1995 г. се наблюдава рязко увеличаване на броя

---

<sup>1</sup> Данни, получени от Европейските работнически съвети и базата данни *SE*, поддържана от Европейския синдикален институт; [www.ewcdb.eu](http://www.ewcdb.eu).

на новоназначените съвети (72 ЕРС-та на вълната от доброволни споразумения). Когато Директива 94/45/ЕО влезе в сила, само през 1996 г. бяха създадени над 400 такива органи. През следващите пет години този брой непрекъснато нарастваше с относително бързи темпове (всяка година до 2001 г. бяха създадени над 50 нови ЕРС-та). Процесът се забави през следващите години, но броят на създадените нови ЕРС-та всяка година не падна под 30. От 2017 г. обаче растежът е много по-слаб. В относителни числа това означава, че приблизително всяка втора транснационална компания, която е предмет на Директивата, е създадена ЕРС, въпреки че данните може да са остарели в момента (*de Spiegelaere & Jagodzinski, 2016*). В резултат на сливания или ликвидации на дружествата, 317 ЕРС-та са престанали да съществуват. Все още съществуват 290 ЕРС-та (25% от всички активни ЕРС-та), са създадени съгласно чл. 13 от Директивата.

Разбивката в индустрията на ЕРС-ти е както следва:

- 430 - метална индустрия
- 261 - услуги
- 205 - химическа промишленост
- 108 - хранителна индустрия, хотелиерство, ресторанти
- 81 - строителство и дърводобив
- 39 - транспорт
- 30 - текстилна индустрия
- 15 - обществени услуги
- 38 - други / неуточнени индустрии

По отношение на размера на компанията, повече от 40% (общо 481) от ЕРС са в групата компании с по-малко от 10 000 служители, една трета (общо 378) от ЕРС работят в предприятия с над 10 000 служители, докато 16% (общо 186) съществува в предприятия, в които работят от 5 000 до 10 000 души. Няма налични данни за останалите 10% от ЕРС.

Около половината от ЕРС работят в компании, имащи клонове в повече от 10 държави. Делът на ЕРС в компании, работещи в повече от 5 държави (но по-малко от 10) и по-малко от 5 държави е еднакъв.

Що се отнася до страните, в които се намират компаниите, най-голям брой ЕРС има в Германия (271 активни), следвани от САЩ (188), Франция (132) и Великобритания (102). Наскоро първият ЕРС се появи в компания със седалище в Полша, но това е резултат от преместването, тъй като компанията първоначално не беше създадена съгласно полското законодателство.

Имаше съмнения относно създаването на ЕРС от самото начало. С течение на времето започнаха да се появяват и нови предизвикателства. Често ЕРС се разглеждат като институционална пречка от работодателите, които представляват големите корпорации. Синдикатите, от друга страна, са пълни със съмнения, тъй като те често третират ЕРС (които не изискват представителство на синдикатите) като конкуренция, особено ако в определен съвет няма делегати на синдикатите (подобни случаи зачестяват през последните години).

Мненията се различават относно действителната ефективност и потенциала на ЕРС като платформа за изразяване на колективните интереси на служителите в международните корпорации (вж. *Jagodzinski 2011; Mählmeyer, Rampeltshammer и Hertwig 2017*). В периода преди и непосредствено след приемането на Директива 94/45 (1983–1994) големи надежди се възлагат на развитието на тази институция (вж. *Mueller and Platzer 2003*). Тези очаквания обаче бяха придружени от скептични гласове, според които ЕРС-ти бяха изложени на риска от празни ритуали и господството от страна на работодателите, като в същото време имаше опасения относно възможността да се подкопае позицията на синдикатите като представителство на работещите (напр. *Schulten 1996, Streeck 1997*).

С течение на времето могат да се изтъкнат факти, подкрепящи тази по-песимистична позиция. Обобщавайки трите десетилетия на функциониране на институцията на ЕРС-ти, изследователите посочват основните ѝ слабости: трудности при прилагането на правото на информация и консултации, ограничени ресурси на разположение на делегатите, обхватът (програмата) на ЕРС, формулиран главно от работодателите, тъй като културните (главно езикови) бариери отслабват усилията членове на ЕРС-ти, представляващи страната на работещите (*Köhler, Gonzalez Begega 2010*). Значението на ЕРС-ти за колективните трудови правоотношения изглежда се възприема по-скоро като символично, отколкото като способно да окаже реално въздействие върху отношенията между работодателя и служителя (*Waddington 2011*). По-конкретни постижения, макар и не много измерими, включват успешното стартиране на информационната и

образователна функция на ЕРС, учебен механизъм, чрез който делегатите могат (също неофициално) да обменят знания (*Czarzasty 2014*). Създаването и поддържането на такъв механизъм обаче изисква взаимно доверие (*Timming 2006*). Този процес се затруднява не само от културните (езикови) бариери, но и от когнитивните различия (делегати от различни страни гледат на едни и същи явления по различен начин, от гледна точка на собствената им национална система за колективни трудови отношения) (*Whittall 2000; Huzzard, Docherty 2005*). Съществуват и икономически и политически пречки (потискане на трансграничната солидарност на труда поради конфликт на определени интереси в една корпорация, понякога разделения в колективните трудови отношения, водещи до формиране на коалиции, които да се противопоставят на преместването на производствени предприятия или да се осигурят нови инвестиции въз основа на „конкурс за красота“) (*Banuyls et al. 2008; Pernicka, Glassner u Dittmar 2014*).

Налице е положителна връзка между нивото на интернационализация и назначаването на ЕРС. Повече от половината от съществуващите ЕРС работят в предприятия, работещи в повече от 10 държави, и повече от една четвърт в предприятията, работещи в повече от пет държави (*Köhler, Gonzalez Begega, Aranea 2015*). Темпото, с което се формират нови ЕРС-ти, остава стабилно в продължение на почти 30 години. Гореспоменатите автори свързват внезапното нарастване през 1994-96 г. и (по-малко рязко) през 1997-1999 г. с разпоредбите, отварящи нови области за съветите, и с приемането на Директива 96/45, и разширяването на правото на информация, и консултации в европейски мащаб за британски служители – съгласно Директива 97/75. Приемането на преработената Директива 2009/38 обаче не засили интернационализацията на ЕРС.

Въпреки гореспоменатите различни възгледи за ЕРС, по-специално за тяхната правна основа, ефективност на функционирането и тяхната позиция по отношение на синдикатите, има ясен консенсус, че тази институция трябва да бъде запазена и освен това трябва да бъде укрепена. Един от начините за укрепване на ЕРС е да се подобрят знанията и уменията на членовете на ЕРС, също в областта на искането и обработката на финансова информация.

## **Глава 2. Условия за искане и правилно боравене с финансова информация в контекста на Директивата**

Преработената Директива за ЕРС (2009/38/ЕС) предвижда, че „информацията трябва да бъде навременна, подходяща и съдържаща, за да позволи задълбочена оценка на възможните въздействия“. Съответно консултацията трябва да се проведе „своевременно, по подходящ начин и с подходящо съдържание, което би позволило на представителите на работещите да изразят своите виждания ... относно предложените действия, за които са консултирани.

От гледна точка на компанията, финансовата информация е една от най-чувствителните теми поради огромния риск информацията да попадне на неоторизирани лица, особено на конкуренти и други субекти, които потенциално могат да я използват в ущърб на компанията. Поради тази причина те са обект на ограничителни гаранции и ограничения за тяхното разкриване и прехвърляне, както са определени от вътрешните корпоративни политики и разпоредби.

От друга страна, финансовата информация е от голямо значение за представителите на служителите. Представители на служителите и могат и трябва да се интересуват от финансова информация, тъй като тя показва цялостното икономическо състояние на техния работодател, което има пряко и косвено въздействие върху положението на служителите, което от своя страна може да разкаже много за вероятността от колективни съкращения, икономически проблеми и техния характер (временни или застрашаващи съществуването на компанията). Такава информация представлява реална основа за договаряне на концесии или за представяне на искания за заплати. Във формален смисъл служителите и техните представители имат право да получат конкретна информация за централното управление (де факто работодателят като субект на колективни трудови правоотношения) съгласно трудовите права на участие (права на информация, консултации и съвместно вземане на решения) съгласно правната уредба рамка (също съгласно чл. 2 от Директивата), докато разпоредбите на корпоративното (търговско) право защитават интересите на предприятията чрез редица разпоредби (търговска тайна, клауза за защита от конкуренция, поверителна информация). С други думи, има припокриване между трудовото и търговското право, когато се разкриват различните интереси на служителите и работодателите. Следователно тази област е място на много спорове и конфликти.

Както е посочено в **Приложение I** („Допълнителни изисквания“ в чл. 7 от Директивата за ЕРС), по-специално в т. 2, „Европейският работнически съвет има право да се среща веднъж годишно с централното ръководство, за да получи информация и консултации въз основа на доклад, изготвен от Директивата за ЕРС, от централното управление, за развитието на дейностите на предприятието или групата от предприятия на Общността и техните перспективи. Местното ръководство е информирано за срещата. "В приложение I (стр. 1а) също се посочва, че „информацията, която се предоставя на Европейския работнически съвет, засяга по-специално структурата, икономическото и финансовото състояние, възможното развитие на бизнеса, производството и продажбата на продукти на предприятието или групата предприятия с обхват на Общността. Информацията и консултациите на Европейския работнически съвет се отнасят по-специално до ситуациите и тенденциите при заетостта, инвестициите и значителните организационни промени, въвеждането на нови методи на работа или производствените процеси, преместването на производството, сливанията на компании, намаляването на размера или закриването на предприятия, работни места или важни части от работни места и с колективни съкращения."

Директивата използва две ключови понятия: поверителност и тайна. Те са изброени в нейния **чл. 8**. Въпреки това първата концепция е ясно дефинирана (т. 1.), а втората не (т. 2.).

1. От държавите-членки се изисква да гарантират, че членовете на специалния орган за преговори или на Европейския работнически съвет и техните експерти нямат право да разкриват предоставената им **поверителна информация**. [...]

2. Всяка държава-членка гарантира, че в конкретни случаи и в съответствие с условията и ограниченията, предвидени в националното законодателство, централното управление, разположено на нейна територия, не е задължено да предоставя информация, която според обективни критерии би могла сериозно да наруши или би било за дейността на съответните предприятия, вредно за тях.

Чл. 8.2 оставя широка свобода на преценка на държавите-членки при определянето на ограниченията за поверителност на централните органи за управление, действащи под тяхната юрисдикция. Доколкото чл. 8.1 предметът на вътрешната информация не е дефиниран, само ясен акцент се поставя върху начина, по който информацията се съобщава и намеренията на страната, която предоставя информацията (решението за

това как да се „обгърне“ информацията и дали да се обозначи като "поверително" всъщност е оставено на комуникаращата страна, т.е. централно управление).

Както се предлага от *Meylemans* и *De Spiegelaere* (2019: 1400), в контекста на даден договор си струва да се разгледа концепцията за поверителност и как тя на практика се използва от гледна точка на **легитимността**. С други думи, подходящо ли е или неоснователно да се маркира информацията като „поверително предоставена“. Легитимно е да се третира информацията като поверителна, когато тя се предоставя своевременно и е от чувствителен характер. Цитирайки данни от собственото ми изследване, Уодингтън (2003)<sup>2</sup> изброява примери за такива чувствителни видове информация, един от които е „икономическа и финансова информация“. Това е един от най-често повдиганите проблеми в повече от 90% от изследваните ЕРС и в над 60% от случаите, когато е потвърдено, че „информацията и консултациите са били полезни“. Този въпрос е втората по важност точка от дневния ред на ЕРС, зад „корпоративна стратегия и инвестиционни планове“. Интересното е, че в над 60% от случаите „икономическа и финансова информация“ се предоставя по инициатива на управителния съвет.

Качеството на икономическата и финансовата информация варира в различните ЕРС, но най-често се поставя под въпрос. Това твърдение е установено, след като качеството на икономическата и финансовата информация се променя от един ЕРС до друг, под натиска на много изследвания (напр. *GHK, 2007; ICF, 2016; Waddington, 2011*).

Както отбелязват *Meylemans* и *De Spiegelaere* (2019), качеството на информацията е тясно свързано с типа ЕРС. Използвайки типологията, предложена от *Lecher et al. (2001)*, разделяйки ЕРС на **символични, ориентирани към услуги, ориентирани към проекти и по участие** (в ред от най-пасивни до най-активни) – изследователите представят данни от последните си изследвания относно категориите за поверителност. В заключение те предполагат, че в контекста на враждебните отношения между работодател и служител (има го **като вероятност в един символичен ЕРС**), **ръководството е по-вероятно да откаже** да предостави информация или да я счита за поверителна. Това заключение се потвърждава от други проучвания (напр. *Pulignano i Turk, 2016; Timming, 2006*).

---

<sup>2</sup> Проучването е проведено върху извадка от делегати на профсъюзите на ЕРС ( $n = 558$ ) от шест държави: Дания, Германия, Финландия, Ирландия, Швеция и Великобритания.



Според *Meylemans* и *De Spiegelaere (2019)*, цитирайки *De Dreu et al. (2001)*, някои стратегии могат да помогнат за повишаване на ефективността на информационния поток. Тези стратегии са:

- **Решаване на проблеми** – тази стратегия означава да се вземат предвид стремежите на другата страна, за да се намери взаимноизгодно решение. Пример е определянето на взаимно задоволителен краен срок, след който поверителната информация може да бъде публично достояние.
- **Заменяне** – означава да се подчините на желанията на другата страна. Това може да се случи в ЕРС, който приема клауза за поверителност (правилно или неправилно), наложена от управителния съвет. Най-често едната страна очаква другата да предложи нещо в замяна, например представителите на служителите очакват да получат по-чувствителна информация от ръководството в замяна на мълчание.
- **Избягване** – това означава отказване от конфликтния въпрос и поемане на други теми. Това може да означава, че ЕРС решава, че въпросът няма да се обсъжда допълнително.
- **Принуждаване** – означава пряка конфронтация или опит за налагане на собствено виждане. При прилагането на тази стратегия ЕРС може да постави под въпрос поверителния характер на информацията и да поиска нейното свободно предаване.
- **Компромис** – означава да правите взаимни отстъпки, за да бъдете някъде по средата. Представителите на ръководството и служителите могат да решат коя информация не е поверителна, и коя ще запази нейния поверителен статус.

Използвайки типологията на *Lecher*, може да се приеме, че правилната вътрешна информация може да бъде получена чрез активни (ориентирани към проекти и с участието) ЕРС, използващи стратегии като принуждаване и компрометиране.

### **Глава 3. Проучване на проекта – описание на методологията**

Ключовият компонент на проекта беше емпирично теренно проучване, проведено във всички страни по проекта, насочено към събиране на оригинални данни, които ще помогнат за получаване на диагноза (текущо състояние на нещата) в тематичната област на проекта (ЕРС, изпълнение и прилагане на преработената Директива (2009/38/IN).

Националните изследователи (т.нар. Национални правни експерти) имаха задачата да извършват изследвания на ниво държава. Изследователският процес се състоеше в използването на стандартизирани и (частично) структурирани инструменти (за да се осигури съпоставимост на получените данни), състоящи се от три въпросника, изготвени от ръководителя на проекта.

1. **Въпросник 1** – насочен към събиране на общи, контекстуални данни за националната правна среда. Тази част от въпросника трябваше да бъде попълнена от национален правен експерт въз основа на собствените му правни познания и изследвания. Това изисква проверка на правната среда (общи разпоредби на закона и казуси/съдебна практика).

2. **Въпросник 2а** – този раздел трябваше да бъде попълнен от национален правен експерт въз основа на констатациите от националната консултативна среща. По време на срещата се проведе дискусия – интервю с фокус групата с участието на национален правен експерт, който действаше като модератор, а въпросникът послужи като сценарий за дискусията.

3. **Въпросник 2б** – този раздел имаше за цел да събере мненията на участниците в националните консултативни срещи, без да се вземат предвид резултатите от дискусиите във фокус групата (тъй като фокус групата е смесена формула, съчетаваща интервю и дискусия). Тази част от въпросника беше попълнена индивидуално от всеки участник преди дискусията.

#### **Глава 4. Проверка до каква степен защитата на информацията и личните данни (по отношение на ОРЗД) засяга изпълнението на целите на Директивите за информация и консултации – ОРЗД, и достъпа до информация за ЕРС**

Защитата на личните данни е едно от основните права на жителите на ЕС, което е отразено в регламента му в чл. 8. Хартата на основните права на Европейския съюз. Всеки има право на защита на личните данни, отнасящи се до него. Тези данни трябва да бъдат обработвани надеждно за конкретни цели и със съгласието на заинтересованото лице или на други обосновани основания, предвидени в закона. Всеки има право на достъп до събраните данни, отнасящи се до него, и правото да ги поправи. Спазването на тези правила подлежи на контрол от независим орган.

Прилагането на защитата на горепосоченото право беше регламентирано в Регламент на Европейския парламент и на Съвета (ЕС) 2016/679 от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица по отношение на обработката на лични данни и относно свободното движение на такива данни и отмяната на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент за защита на данните); по-нататък: ОРЗД. Общият регламент относно защитата на данните съдържа разпоредби, регулиращи защитата на физическите лица по отношение на обработването на лични данни и разпоредби относно свободния поток на лични данни. Практическото прилагане на ОРЗД се осигурява от националните закони. ОРЗД е в сила от 25 май 2018 г., като по този начин налага специфични задължения на компании и институции в областта на защитата на личните данни на техните клиенти, изпълнители или служители.

ОРЗД определя правилата за обработка на лични данни и в чл. 83 въвежда високи санкции за нарушаване на тези правила. Поради тази причина, от датата на влизане в сила на ОРЗД, компаниите често отказват да предоставят данни за служителите, позовавайки се на именно на този регламент. Горният анализ има за цел да отговори на въпроса кога отказът за предоставяне на данни от централното ръководство ще бъде оправдан и кога позоваването на ОРЗД ще бъде само претекст за отказ за предоставяне на данни.

#### **И така, какви са личните данни, обхванати от регламентите ОРЗД?**

Съгласно чл. 4, т. 1 (ОРЗД) – „лични данни“ означава информация, свързана с идентифицирано или подлежащо на идентифициране физическо лице („субект на

данни“). Физическото лице, което може да бъде идентифицирано, е лице, което може да бъде пряко или косвено идентифицирано, по-специално въз основа на идентификатор като име и фамилия, идентификационен номер, данни за местоположението, интернет идентификатор или един или повече специфични фактори, определящи физическите, физиологичните, генетичните, психическа, икономическа, културна или социална идентичност на физическо лице.

Обхватът на ОРЗД защитата обхваща обработването на лични данни, чието определение се съдържа в чл. 4 т. 2 (ОРЗД) – „Обработка“ означава операция или набор от операции, извършени върху лични данни или набори от лични данни по автоматизиран или неавтоматизиран начин, като например: събиране, записване, организиране, организиране, съхранение, адаптиране или модифициране, изтегляне, преглед, използване, разкриване чрез изпращане, разпространение или споделяне по друг начин, коригиране или комбиниране, ограничаване, изтриване или унищожаване.

Както е посочено (съображение 4 от ОРЗД), обработката на лични данни трябва да бъде организирана по такъв начин, че да служи на човечеството. Правото на защита на личните данни не е абсолютно право; те трябва да се разглеждат в контекста на неговата социална функция и да се балансират спрямо други основни права в съответствие с принципа на пропорционалност. ОРЗД не нарушава основните права, свободи и принципи, признати в Хартата на основните права – залегнали в Договорите – по-специално правото на (...) информация, свободата да се извършва бизнес, правото на ефективно средство за защита, и до справедлив процес, и културно, религиозно и езиково многообразие.

Съображение 26, изречение 1 (ОРЗД) посочва към кои правила за защита на данните трябва да се прилагат. Съгласно съдържанието му, правилата за защита на данните следва да се прилагат за всяка информация за идентифицирани или за подлежащи на идентификация физически лица. Правилата за защита на данните не трябва да се прилагат за анонимна информация, тоест информация, която не се отнася до идентифицирано или подлежащо на идентифициране физическо лице, или към лични данни, направени анонимни по такъв начин, че субектите на данните изобщо да не могат да бъдат идентифицирани или да не са не може да бъде идентифициран. Следователно ОРЗД не се прилага за обработката на анонимна информация, включително обработка за статистически или научни цели.

В съответствие с целта на Директивата за ЕРС, предаваната им от централното ръководство информация, засяга транснационални въпроси, които значително засягат интересите на служителите. Това ще бъде информация за:

- ▶ ситуация и тенденции в заетостта
- ▶ инвестиции и значителни промени, свързани с организацията, въвеждане на нови методи на работа или нови производствени процеси
- ▶ трансфер на производство
- ▶ бизнес сливания
- ▶ намаляване на размера или затваряне на предприятия, работни места или важни части от работни места, и
- ▶ колективни съкращения.

Поради транснационалния общностен характер на информацията, е малко вероятно информацията, предоставена от централното ръководство, отнасяща се до или влияеща върху проблемите на служителите, да е достатъчно точна, за да може да бъде възможно да се установят в детайли кои конкретни и отделни служители или други лица се отнасят. Разбира се, възможно е да се идентифицира определена група служители, чиито решения или информация се отнасят.

Ако обаче на практика се окаже, че въпросната информация, свързана с плановете на централното управление е от наднационален обхват (касаеща например прехвърляне на предприятие или неговата специфична структура, например отдел за научни изследвания или развитие, в друга държава) лица, които биха могли да бъдат идентифицирани индивидуално от членовете на ЕРС, разпоредбите на ОРЗД не могат да представляват основание за отказ да се предостави такъв тип информация на ЕРС. Правното основание за обработка на данни в този случай ще бъде чл. 6 сек. 1 буква в) от ОРЗД, в която се посочва, че обработването на лични данни е законосъобразно, ако обработването е необходимо за изпълнение на законовото задължение на администратора. Законовото задължение, посочено в разпоредбата, е задължението да се предостави информация на ЕРС под формата на информация или консултация, произтичаща косвено от Директивата за ЕРС, и директно от националните закони за ЕРС, които прилагат тази Директива.

## Глава 5. Анализ, водещ до разработването на дефиниция за поверителност на национално и европейско ниво в контекста на съдебната практика на СЕС

### 5.1. Сравнителен анализ на състоянието на изпълнение на Директивата

Всички страни, участващи в проекта, са транспонирали Директивата в своята национална правна система. Всяка държава има отделен акт за прилагане на Директивата. В „старите“ държави-членки – Италия и Испания, първоначално беше приета първоначалната Директива (94/95/ЕО), последвана от транспонирането на преработената такава (2009/38/ЕО). Някои нови държави-членки като Полша, Румъния и България са последвали същия път. В случая с Полша, Законът за европейските работнически съвети беше приет през 2002 г., дори преди да се присъедини към Европейския съюз (*vacatio legis* беше в сила до официалното присъединяване на Полша към ЕС през 2004 г.). В Хърватия, която се присъедини към Европейския съюз най-късно, преработената Директива беше приета през 2014 година. Заслужава да се отбележи, че България избра да приеме първоначалната Директива не само като отделен, специално структуриран правен акт, но Директивата беше включена и в Кодекса на труда.

Таблица 1. Изпълнение: общ преглед

<i>Какви разпоредби от националното законодателство прилагат разпоредбите на Директива 2009/38/ЕО?</i>	
България	Кодексът на труда, като основен правен акт, регулиращ колективните трудови правоотношения в България, урежда и въпросите за ЕРС. Съществува и отделен правен акт относно ЕРС – информиране и консултиране на служители в мултинационални предприятия, групи предприятия и европейски компании (по-нататък: Законът). Той въвежда допълнителни разпоредби относно европейските работнически съвети и процедурите за информация и консултации. <a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4860&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4860&amp;langId=en</a> <a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4859&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4859&amp;langId=en</a>
Хърватия	Директива 2009/38/ЕО беше транспонирана в националната правна система на Република Хърватия съгласно Закона за европейските работнически съвети, приет от хърватския парламент на 15 юли 2014 г. и публикуван в официалния вестник на законите 93/14, 127/17 <a href="http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html">http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html</a> <a href="https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_127_2877.html">https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_127_2877.html</a>
Италия	Законодателен указ (т.е. Закон за правителството, приет от Парламента) № 113/2012. Парламентът прие закона през декември 2011 г., като делегира правителството да приеме

	<p>различни европейски директиви, включително Директивата за ЕРС.</p> <p><a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/27/012G0131/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/27/012G0131/sg</a></p> <p>В преамбула на декрета се посочва, че социалните партньори са били изслушани по време на процеса на изготвяне на декрета.</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7048&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7048&amp;langId=en</a></p>
Испания	<p>Закон 10/1997 от 24 април за правото на информация и консултации със служителите в предприятия на Общността и групи предприятия.</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4888&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4888&amp;langId=en</a></p> <p>Преразглеждането на закона се състоя през 2011 г. (в съответствие с преработената Директива) съгласно Закон 10/2011 от 19 май, изменящ Закон 10/1997 от 24 април относно правото на информация и консултации на служители в предприятия и групи от Общността предприятия.</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7019&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7019&amp;langId=en</a></p>
Полша	<p>Законът от 5 април 2002 г. за европейските работнически съвети е в сила от 1 май 2004 г.</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&amp;langId=en</a></p> <p>Ревизия на закона на 31 август 2011 г. (в съответствие с преработената Директива).</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&amp;langId=en</a></p>
Румъния	<p>Предварителният Закон за ЕРС е Акт 17/2005, той е транспониране на Директива 94/95/ЕО на Съвета, приета по време на интеграцията на Румъния с Европейския съюз. По-късно той беше модифициран през 2006 г., а след това беше изменен и допълнен през 2011 г.</p> <p>1. Закон № 217/2005 за създаването, организацията и дейността на европейските работнически съвети (транспониране на Директива 94/95/ЕО на Съвета относно консултациите с европейските работнически съвети или относно процедурите за информиране и консултиране на служители в предприятия и групи предприятия, работещи на мащаб на Общността.</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4869&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4869&amp;langId=en</a></p> <p>2. Изменен през 2006 г. с: Постановление на правителството № 48/2006 за изменение на Закон № 217/2005 за създаването, организацията и функционирането на европейските работнически съвети.</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4870&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4870&amp;langId=en</a></p> <p>3. Закон № 186 от 24 октомври 2011 г. за изменение и допълнение на Закон № 217/2005 за създаването, организацията и функционирането на Европейските работнически съвети; приемащ орган: румънски парламент; публикувано в издание със законите No 763 от 28 октомври 2011 г.</p> <p><a href="https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7228&amp;langId=en">https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7228&amp;langId=en</a></p>

Чл. 6 от Директивата определя съдържанието на споразумението за създаване на ЕРС. Тези разпоредби са разпръснати в много национални закони, включени в Директивата. Забележително изключение е Испания, където една разпоредба на националния закон е

допълнение на съдържанието на чл. 6. Независимо от това, има явни разлики в конкретиката. От една страна, виждаме обща формулировка, както в случая с България, а от друга – много подробна и конкретна, както в случая с Хърватия.

**Таблица 2. Изпълнение – чл. 6**

<i>Как е приложен чл. 6 от Директива 2009/38/ЕО в националното законодателство?</i>	
България	<p>Чл. 3 от закона предвижда, че прилагането на правата и задълженията, произтичащи от закона, трябва да се извършва в духа на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка страна.</p> <p>Чл. 8 от Кодекса на труда гласи: Правата и задълженията на колективните трудови правоотношения се прилагат добросъвестно, както се изисква от закона.</p>
Хърватия	<p>Чл. 17 и чл. 30 от Закона за европейските работнически съвети предвиждат, че:</p> <p>(1) Централното ръководство и преговарящият екип трябва да водят преговори добросъвестно, и в съответствие с принципа на договорната свобода.</p> <p>(2) Централното ръководство и органът за преговори могат да постигнат съгласие относно условията за участие на служители в процеса на вземане на решения или да гласуват за създаването на европейски работнически съвет, или процедура/процедури за информация и консултации.</p> <p>(3) Ако споразумението е посочено в ал. 2 от този член, разпоредбите на част IV от този закон не се прилагат, освен ако споразумението предвижда друго.</p> <p>(4) Споразумението, посочено в ал. 2 от този член се прилага за всички служители на определено предприятие или група предприятия в няколко държави, ако няма по-широк обхват за изпълнение по чл. 15 от този закон.</p> <p>Чл. 18 от Закона за Европейския работнически съвет гласи, че:</p> <p>(1) Централното ръководство и преговарящият екип трябва да създадат Европейски работнически съвет чрез писмено споразумение за създаването, правомощията и функционирането на този съвет.</p> <p>(2) В случай на групи предприятия, предмет на чл. 5 ал. 2 от този закон, Европейският работнически съвет се назначава на нивото на всички компании от групата, при условие че споразумението, посочено в ал. 1 от тази статия не предвижда друго.</p> <p><b>(3) Споразумението за създаване на Европейски работнически съвет трябва да съдържа следната информация:</b></p>



	<p>1) Относно прилагането на споразумението в предприятия или групи предприятия, за които се прилага споразумението и дали се отнася до предприятия, посочени в чл. 15 от този закон;</p> <p>2) Съставът на Европейския работнически съвет, броят на членовете, разпределението на местата, като се отчита, където е възможно, необходимостта от балансирано представителство на работещите по отношение на професионалната дейност, категориите служители и пола;</p> <p>3) Правомощията и задълженията на Европейския работнически съвет и процедурата за информиране и консултиране със съвета, както и метода за свързване, информация, и консултации между Европейския работнически съвет, и националните представителни органи на служителите;</p> <p>4) Мястото, честотата и продължителността на заседанията на Европейския работнически съвет;</p> <p>5) Където е приложимо, съставът, назначението, функциите и правилата за работа на избраната комисия, създадена в рамките на Европейския работнически съвет;</p> <p>6) Финансови и материални ресурси, предоставени на Европейския работнически съвет;</p> <p>7) Датата на влизане в сила на споразумението, неговата продължителност, процедурата за въвеждане на изменения или прекратяване, условия и процедури за преговаряне, включително в случай на структурни промени в предприятие или група предприятия, посочени в чл. 5 ал. 1 и ал. 3 от този закон;</p> <p>8) Изменения на споразумението в случай на извънредни обстоятелства, които имат значително въздействие върху интересите на служителите.</p> <p>(4) Изборът на членове на Европейския работнически съвет на Република Хърватия се урежда от разпоредбите на чл. 12 от този закон.</p>
Италия	<p>Чл. 9 от постановлението:</p> <p>1) Добавена е т. 1ж: разпоредба, че споразумението за създаване или регулиране на ЕРС трябва да има „съдържание на информация и консултации“.</p> <p>2) Т. 3 от декрета гласи, че процедурата за информация и консултации може да бъде добавена, а не просто да бъде използвана като алтернатива на ЕРС, както е предвидено в Директивата.</p> <p>3) Добавена е т. 6, уточняваща състава на ЕРС в Италия: „Една трета от италианските членове на ЕРС се назначават от синдикатите, подписали национален колективен договор, а останалите две трети от Единната структура на работното място (СРМ) .</p> <p>4) Добавена е т. 7, за да се изясни, че националните асоциации и</p>

	ръководството ще идентифицират участниците в процедурата, когато в сайт, компания или група няма СРМ.
Испания	Законът 10/1997 директно добавя т. 6.
Полша	Алинеи 16.1, 16.2, 17.1, 18.1, 19.1 и 19.2 от Закона от 5 април 2002 г. добавят разпоредбите на т. 6.
Румъния	Т. 6 от Директива 2009/38/ЕО е изцяло добавена в румънското законодателство като членове 20, 22 (1) и (2), 23, 24, 26 и 49 (3) от Закон 217/2005 (препубликуван).

Чл. 8.1 от Директивата – една от ключовите разпоредби в контекста на това изследване на поверителната информация – е транспониран в националното законодателство по различни начини. В България има ясна забрана за споделяне на поверителна информация с други служители. В случая с Хърватия субектите, обвързани със забраната за разкриване на поверителна информация (и освен това тези, които не са обвързани), са много подробни. В Италия 3-годишният период на неразкриване на поверителна информация е точно определен. В Испания разпоредбите на чл. 8.1 бяха внимателно повторени. В Полша чл. 8.1 е приложен по начин, който е малко полезен от гледна точка на служителите, тъй като полският законодател изрично споменава „търговска тайна“ и разпоредби за защита на тайната, посочени в отделни разпоредби, като легитимна основа за маркиране на даден информация като поверителна. Следователно каталогът с въпроси, които могат да се считат за поверителни, е прецизен и компанията не може да решава по свое усмотрение какво е поверително и какво не. В Румъния се повториха разпоредбите на чл. 8.1.

**Таблица 3. Прилагане на чл. 8.1**

<i>Как е приложен чл. 8.1 от Директива 2009/38/ЕО в националното законодателство?</i>	
България	Чл. 29, ал. 2 от закона: Лицето, на което се предава поверителна информация, не може да я разкрива на други служители или трети лица. Това задължение остава в сила и след края на мандата.
Хърватия	Чл. 30 от Закона за Европейския работнически съвет гласи, че „членовете на Европейския работнически съвет не могат след изтичане на мандата им да разкриват поверителна бизнес-информация, научена при изпълнение на задълженията им по този закон“. Това задължение се прилага за: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) членове на преговарящия екип,</li> <li>2) представители на служителите по процедурата за информация и консултации,</li> <li>3) експерти и преводачи,</li> </ol>

	4) представители на служителите в Европейския работнически съвет, наети в предприятия и заводи в Република Хърватия.
Италия	Чл.10, т. 1: Добавена е следната разпоредба, че забраната за разкриване на поверителна информация на служители и експерти „важи за 3 години от края на мандата (независимо от лицето)“.
Испания	Чл. 22 от Закон 10/1997 включва т. 8.1. По тази конкретна клауза има обширна съдебна практика.
Полша	Чл. 36.1 и чл. 36.6 от Закона за ЕРС включват разпоредбите на чл. 8.1.
Румъния	Чл. 8, т. 1 от Директива 2009/38/ЕО е изцяло включен в националното законодателство на Румъния като чл. 50 от Закон № 217/2005 (препубликуван). Поверителната информация, предоставяна на членове на специалния орган за преговори, членове на Европейския работнически съвет, експерти и представители на работещите, не може да бъде разкривана на трети страни, независимо къде се намират, дори след приключване на мандата им.

Чл. 8.2 от Директивата – съответните разпоредби в контекста на това проучване относно вътрешната информация – е включен по още по-различни начини. В България е установена арбитражна процедура за неразкриване на информация. В Хърватия този проблем изобщо не е решен. Лицата, обвързани със забраната за разкриване на поверителна информация (и допълнително тези, които не са обвързани), са подробно посочени. Италианският закон копира чл. 8.2, но добавя думата "само", което намалява пространството за маневриране за компанията. В Испания разпоредбите, аналогични на разпоредбите на чл. 8.2, могат да бъдат намерени в националния трудов кодекс. В Полша има правна възможност да се оспори решение за отказ за разкриване на информация (въпреки че ефективността на такова оспорване е съмнителна). Същият е случаят в Румъния, където освен това работодателят е изрично задължен да представи в писмен вид отказа.

**Таблица 4. Прилагане на чл. 8.2**

<i>Как е приложен чл. 8.2 от Директива 2009/38/ЕО в националното законодателство?</i>	
България	Чл. 29, ал. 3 от Закона: Управителният съвет не е длъжен да разкрива информация, чийто характер е такъв, че според обективни критерии тя би нарушила сериозно функционирането на предприятията или би била вредна за тях. Чл. 29, ал. 4 от Закона: В случай на отказ за предоставяне на информация

	съгласно ал. 3 и спорове относно неговото съдържание, страните могат да поискат съдействие за разрешаване на спора чрез медиация или доброволен арбитраж до Националния институт по медиация и арбитраж.
Хърватия	Законът за европейските работнически съвети не съдържа такива разпоредби. Хърватската правна система предвижда тази възможност само за акционери (чл. 287 и чл. 288 от Закона за акционерите), а не за работнически съвети или европейски работнически съвети.
Италия	В Чл. 10, т. 2 е добавена думата „само“. Управителният съвет може да откаже да разкрие исканата информация САМО ако естеството на информацията е такова, че според обективните критерии тя би могла да наруши сериозно или да навреди на дейността на засегнатите компании.
Испания	Съгласно чл. 65.4 от Кодекса на труда, съществуват ограничения, еквивалентни на ограниченията, посочени в чл. 8.2 (изключения).
Полша	Чл. 36.2 и чл. 36.3 от Закона от 5 април 2002 г. транспонират чл. 8.2.
Румъния	Чл. 8 т. 2 от Директива 2009/38/ЕО е изцяло включен в националното законодателство на Румъния като чл. 51 от Закон № 217/2005 (препубликуван).

Чл. 8.3 от Директивата е интересен случай, тъй като, с изключение на Полша, няма такава разпоредба в нито едно от другите национални законодателства.

#### Таблица 5. Прилагане на чл. 8.3

<i>По какъв начин чл. 8 поз. 3 от Директива 2009/38/ЕО е въведена в националното законодателство?</i>	
България	В българското законодателство не е предвидена такава разпоредба.
Хърватия	Няма такъв закон в националното законодателство.
Италия	В чл. 10 няма вписване за предприятия [...] „чието пряко и основно намерение е постигането на идеологическа цел“.
Испания	Няма такъв закон в националното законодателство.
Полша	Чл. 38 от Закона за ЕРС включва разпоредбите на чл. 8.3.
Румъния	Няма такъв закон в националното законодателство.

Чл. 10.2 от Директивата се отнася до предаването на съдържанието и резултатите от процедурата за информация и консултация, прилагана съгласно разпоредбите на Директивата. С други думи, това е разпоредба, която засилва правото на комуникация (от членовете на ЕРС) и на информиране (за представителство на служителите в цялата корпоративна структура) за процеса на информация и консултации, проведен в рамките на ЕРС. Този член не влиза в противоречие с разпоредбите на чл. 8 (както е изрично

посочено там: „Без да се засяга чл. 8“). В България националното законодателство оставя информацията и консултациите да се определят от страните по споразумението. Националните закони на Хърватия, Италия, Полша и Испания повтарят разпоредбите на чл. 10.2. Същото се случва и в Румъния, но ние имаме пряко позоваване на разпоредбите (чл. 44), които транспонират чл. 8.1 от Директивата (вж. по-горе).

**Таблица 6. Прилагане на чл. 10**

<i>По какъв начин чл. 10 поз. 2 от Директива 2009/38/ЕО е въведена в националното законодателство?</i>	
България	Чл. 29, ал. 2, т. 3 от закона: Съгласно ал. 1 от споразумението [сключено между централното управление или ръководството и специалния орган за преговори], функциите и методите за информиране и консултиране с Европейския работнически съвет, и задължението на неговите членове да информират служителите за резултатите от извършения процес на информация и консултации трябва да се установи.
Хърватия	Чл. 27 от Закона за Европейския работнически съвет предвижда, че: (5) Европейският работнически съвет е длъжен да информира представителите на служителите на компанията или групата дружества и, ако такива представители не бъдат избрани, или назначени, да информира всички служители на компанията, или групата фирми за съдържанието, и резултатите от процедурите за информация и консултации.
Италия	Чл. 12, т. 3, формулировката на разпоредбата е точно същата като в Директивата: те информират представителите на служители на работни заведения или предприятия, принадлежащи към група предприятия с общностен обхват, или – при липса на представители – всички служители.
Румъния	Чл. 10, т. 2 от Директива 2009/38/ЕО е напълно включен в националното законодателство на Румъния като чл. 46 от Закон № 217/2005 (преиздаден).

Чл. 10.4 от Директивата предвижда обучение за членовете на ЕРС за сметка на работодателя. Най-общо казано, националните закони във всяка държава са определени в съответствие с реда в тази статия. В случая с Испания тя беше буквално приложена, същото е в Хърватия и Румъния, докато в Италия разпоредбата беше допълнена с условието обхватът на обучението да бъде съгласуван между ръководството на

компанията и управителния комитет или ЕРС. В Полша тази разпоредба се прилага по такъв начин, че само членовете на специалния екип за преговори да имат достъп до обучение, предвидено от закона. В България членовете на ЕРС се абонират след прилагането на преработената Директива.

**Таблица 7. Прилагане на чл. 10.4**

<i>По какъв начин чл. 10 поз. 4 от Директива 2009/38/ЕО е въведена в националното законодателство?</i>	
България	Чл.7 ал. 6 от закона се предвижда, че „до степента, необходима за упражняването на техните представителни функции в международната среда, членовете на специалния орган за преговори и на Европейския работнически съвет ще имат достъп до обучение без загуба на възнаграждение.
Хърватия	Чл. 31, параграф (§) 3 от Закона за Европейските работнически съвети предвижда, че членовете на преговарящия екип и на Европейския работнически съвет имат право на обучение и обезщетение, ако това е необходимо за упражняването на техните представителни функции в международната среда. Чл. 11.1 от Директивата разглежда прилагането и спазването на закона. Всички държави, обхванати от проекта, са разгледали този проблем, макар и по различни начини. Българските и хърватските разпоредби са подробни. В Испания и Полша националната юрисдикция има предимство. В Румъния разпоредбата е ограничена до прилагането на закона. В Италия има два набора от правила. От една страна, законодателството предвижда налагане на административни наказания, които обхващат различни нарушения, свързани със задължението за предоставяне на информация и разкриването на поверителна информация от представители на служителите, и незаконния отказ от ръководството на компанията да предостави необходимата информация. От друга страна, в случай на спорове относно прилагането на закона, трябва да се създаде комисия по медиация, за да се избегнат съдебни производства. Ако разработеното предложение за медиация не бъде прието, случаят се отнася до местната инспекция по труда, която отговаря за оценката на нарушението и налагането на санкции.
Италия	Същата формулировка. Тук обаче е добавена разпоредба, че съдържанието на обучението трябва да бъде съгласувано от ръководството и ръководния комитет на ЕРС, а ако няма такъв комитет, от ЕРС.
Испания	Чл. 10.4 е буквално транспониран в чл. 28.4 от Закон 10/1997.

Полша	Чл. 15.4 и чл. 34.1 от Закона за ЕРС включват частично разпоредбите на чл. 10.4.
Румъния	Чл. 10, т. 4 от Директива 2009/38/ЕО е напълно транспонирана в националното законодателство на Румъния като чл. 48 от Закон № 217/2005 (преиздаден). Новият чл. 42/1 е добавен от Закон 186/2011.

Чл. 11.1 от Директивата разглежда прилагането и спазването на закона. Всички държави, обхванати от проекта, са разгледали този проблем, макар и по различни начини. Българските и хърватските разпоредби са подробни. В Испания и Полша националната юрисдикция има предимство. В Румъния разпоредбата е ограничена до прилагането на закона. В Италия има два набора от правила. От една страна, законодателството предвижда налагане на административни наказания, които обхващат различни нарушения, свързани със задължението за предоставяне на информация и разкриването на поверителна информация от представители на служителите, и незаконния отказ от ръководството на компанията да предостави необходимата информация. От друга страна, в случай на спорове относно прилагането на закона, трябва да се създаде комисия по медиация, за да се избегнат съдебни производства. Ако разработеното предложение за медиация не бъде прието, случаят се отнася до местната инспекция по труда, която отговаря за оценката на нарушението и налагането на санкции.

#### Таблица 8. Прилагане на чл. 11.1

<i>По какъв начин чл. 11 поз. 1 от Директива 2009/38/ЕО е въведен в националното законодателство?</i>	
България	Чл. 4, ал. 5 от закона: Ако централното управление на международно предприятие или контролиращо предприятие в група предприятия се намира извън държава-членка, задълженията по ал. 2 до ал. 4 (посочване на условията за създаване и функциониране на ЕРС или процедури за информация и консултации; договаряне на споразумение, уведомяване на синдикални организации и представители на служителите в дружеството съгласно чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда) от управителния орган на дружеството, намиращо се в Република България, което е клон на международно предприятие или е предприятие, съставено от групи предприятия, ако е посочено като представител на международното предприятие или контролиращото предприятие.
Хърватия	Чл. 4 от Закона за Европейския работнически съвет предвижда: (1) разпоредбите на този закон се прилагат за служители на предприятие,

	<p>което работи в Европейския съюз и е установено в Република Хърватия, и от група предприятия, работещи в Европейския съюз, при условие че контролиращото предприятие е установено в Република Хърватия.</p> <p>(2) Ако контролиращото предприятие или предприятието по ал. 1 от този член не е установено в държава-членка, разпоредбите на този закон се прилагат при следните условия:</p> <p>1) ако предприятието или контролиращото предприятие е назначено за представител на това предприятие или контролиращото предприятие, установено в Република Хърватия, или</p> <p>2) ако предприятието или контролиращото предприятие не е назначило представителен орган и неговото предприятие или контролиращо предприятие с най-голям брой служители в сравнение с други групи предприятия е създадено в Република Хърватия.</p> <p>(3) Разпоредбите на членове 7, 9, 12, 23, 30 и 32 от този закон се прилагат, дори ако централната администрация се намира в друга държава-членка, дори ако условията, посочени в § 2 от тази статия не са изпълнени.</p> <p>Чл. 9 от Закона за Европейския работнически съвет гласи, че:</p> <p>(1) Група от предприятия в Република Хърватия, ако е част от компании, работещи в Европейския съюз, или които контролират предприятия на компании, работещи в Европейския съюз, е длъжна да осигури необходимите условия и средства, за да позволи на служителите да участват в процеса на вземане на решения в съответствие с чл. 2 и чл. 4, ал. 3 от този закон.</p> <p>(2) Предприятия, посочени в ал. 1 от този член са длъжни да гарантират, че информацията за броя на служителите, посочени в чл. 7 от този закон, е била предоставена по искане на централното управление.</p>
Италия	Чл. 17 определя административни санкции за нарушения и чл. 18 предвижда създаването на комисия по медиация в случай на спорове, за да се избегнат правни действия. Ако предложението за медиация не бъде прието от страните, оценката на нарушението и налагането на санкции са в ръцете на териториалното бюро по труда.
Испания	Чл. 11.1 е зключен в чл. 35 и чл. 36 от Закон 10/1997.
Полша	Чл. 1.3 от Закона за ЕРС транспонира разпоредбите на чл. 11.1.
Румъния	Чл. 11 т. 1 от Директива 2009/38/ЕО е напълно включен в националното законодателство на Румъния като чл. 7 от Закон № 217/2005 (преиздаден).



Чл. 11.2 от Директивата се отнася до прилагането на правила и мерки в случай на неспазване на Директивата. В България това е клауза, налагаща гражданска отговорност за разкриването на такава информация на лица, които са разкрили вътрешната информация. В Хърватия действията, които могат да бъдат предприети от органа, отговарящ за правоприлагането (инспекция на труда), са изброени с много подробности и е представен изчерпателен списък на нарушенията на закона, както и санкции (глоби) за всеки вид нарушение.

В Румъния виждаме подобни записи със списъка на забранените действия (включително акта за разкриване на вътрешна информация) и списъка на свързаните с тях глоби. В Полша неспазването на Директивата по отношение на създаването на пречки пред създаването или функционирането на специален орган за преговори или ЕРС и дискриминацията срещу представители на служителите подлежи на наказателни санкции; инспекторът на труда е публичният орган, отговорен за прилагането на закона. В Испания на този въпрос е посветена цяла глава от националното законодателство, която изброява видовете нарушения на закона, но без да се посочват конкретни санкции, с позоваване на други национални разпоредби относно колективните трудови правоотношения. В Италия се предвиждат специфични санкции, както и процедура за медиация за избягване на правни действия (глоби) за всеки вид нарушение.

**Таблица 9. Прилагане на чл. 11.2**

<i>По какъв начин чл. 11 поз. 2 от Директива 2009/38/ЕО е въведена в националното законодателство?</i>	
България	Основната разпоредба относно санкциите (която не надхвърля общото договорно право) е дефинирана в чл. 30 от закона: лицата, на които е представена поверителна информация, носят отговорност за всякакви щети, претърпени от предприятия и компании в резултат на неспазване на задължението да не се разкрива такава информация.
Хърватия	Чл. 33 от Закона за Европейския работнически съвет предвижда, че: Административният надзор върху прилагането на закона и разпоредбите за прилагане се осъществява от държавната агенция, отговаряща за колективните трудови правоотношения, освен ако законът не предвижда друго. Чл. 34 от Закона за Европейския работнически съвет гласи, че: (1) Прилагането на този закон и неговите разпоредби се контролира от централната служба, отговаряща за колективните трудови

	<p>правоотношения, освен ако в други разпоредби не е предвидено друго.</p> <p>(2) Правомощията за инспекция на инспектора по труда произтичат от този закон или разпоредби.</p> <p>Член на Закона за Европейския работнически съвет гласи, че:</p> <p>(1) Предприятието като юридическо лице подлежи на глоба между 7 000,00 и 15 000,00 HRK в следните случаи:</p> <p>1) ако по искане на представителите на служителите не предостави информация за общия брой служители, броя на заетите в отделни държави-членки и отделни предприятия или организационната структура на предприятията (чл. 8, § 2);</p> <p>2) ако не успее да организира учредителното заседание на преговарящия екип или ако преговарящият екип не предостави навременна информация, свързана с решението (чл. 13, § 5 и § 6);</p> <p>3) ако не осигури на преговарящия екип, Европейския работнически съвет или управителния комитет необходимото пространство, услуги, ресурси и други условия на труд, включително изплащане на заплати, възстановяване на пътни разходи, настаняване и преводи (чл. 14, § 2);</p> <p>4) ако не успее да организира учредителното заседание на Европейски работнически съвет (чл. 25, § 1);</p> <p>5) ако не информира поне веднъж в календарната година Европейския работнически съвет за резултатите и плановете на предприятието или групата дружества, опериращи в Европейския съюз, или ако не представи своевременен доклад на ЕРС с подходяща документация, или ако тя не информира компанията или групата дружества за среща (чл. 27, § 2);</p> <p>6) ако не информира своевременно управителния комитет или Европейския работнически съвет, при липса на управителен комитет, за специални обстоятелства, които значително засягат интересите на служителите, или ако не предостави подходящата документация и не се консултира с комитета относно този въпрос (чл. 28, § 1);</p> <p>7) ако в рамките на две години от учредителното заседание на Европейския работнически съвет той не предостави информация за промените в броя на служителите в държавите-членки на ЕС и предприятията, учреденията или групата предприятия (чл. 29, § 3).</p> <p>(2) Работодателят като физическо лице и представител на юридическото лице подлежи на глоба от 2 000,00 HRK за неспазване на задълженията, посочени в § 1 от този член.</p>
Италия	В чл. 17 и чл. 18 са определени конкретни санкции, както и процедури за медиация, за да се избегнат съдебни производства.
Испания	Чл. 11.2 е допълнен с чл. 35 и чл. 36 от Закон 10/1997. Глава I: членове 30-34 от Закон 10/1997.

Полша	Чл. 36.3 от Закона за ЕРС транспонира разпоредбите на чл. 11.2.
Румъния	Чл. 11 т. 2 от Директива 2009/38/ЕО е напълно транспониран в националното законодателство на Румъния като чл. 53-55 от Закон № 217/2005 (препубликуван).

Различните страни партньори имат различни подходи към санкциите за късно подаване на информация. В Италия този въпрос беше напълно игнориран. По подобен начин в България съществува правен път, предвиден от търговския кодекс, предвиждащ процедура по обезщетение по подразбиране. Това не е така в Хърватия, където има подробно описание на конкретни престъпления със специфични глоби за всяко престъпление. В Испания този въпрос е регулиран с отделен правен акт (*LISOS*). В Полша нарушаването на дейността на ЕРС се счита за престъпление. Подобно е и в Румъния.

**Таблица 10. Прилагане – санкции за късно предоставяне на информация**

<i>Предвижда ли националното законодателство някакви законови санкции за ненавременното предоставяне на информация?</i>	
България	Не. Във връзка с това се прави позоваване на общите разпоредби на търговското право, които предвиждат, че страна, която счита, че е претърпяла вреда, трябва да докаже, че вредата и нейната причинно-следствена връзка се отнасят до конкретно нарушение (в случая ненавременно предоставяне на информация), за да се носи отговорност.
Хърватия	Чл. 35 от Закона за Европейския работнически съвет предвижда: (1) Фирмата, която е юридическо лице, подлежи на глоба между 7 000,00 НКР и 15 000,00 НКР в следните случаи: 2) ако не организира учредителното заседание на преговарящия екип или ако преговарящият екип не предостави навременна информация, свързана с решението (чл. 13, § 5 и § 6). Ако не успее да информира Европейския работнически съвет поне веднъж в календарната година за резултатите и плановете на компанията или групата компании, опериращи в Европейския съюз, или ако не предостави своевременно съответната документация на ЕРС, или ако не успее да информира компанията, предприятието или група от компании за срещата (чл. 27, § 2). Ако не информира своевременно управителния комитет или Европейския работнически съвет, при липса на управителен комитет, за специални обстоятелства, които имат значително въздействие върху интересите на служителите, или ако не предостави подходяща документация и не се консултира с комисия по този въпрос (чл. 28, § 1). Ако в рамките на две

	години от учредителното заседание на Европейския работнически съвет той не предостави информация за промените в броя на служителите в държавите-членки на ЕС и дружеството, завода или групата дружества (чл. 29, § 3).
Италия	Чл. 17 и чл. 18 регламентират нарушения и санкции. За неспазване на някоя от разпоредбите относно информацията и консултациите се прилага чл. 17.3, предвиждащ административно наказание в размер от 5 165 до 30 988 евро.
Испания	Испанският кралски юридически указ 5/2000 от 4 август, одобряващ преработения текст на Закона за нарушения и санкции на социалния ред ( <i>LISOS</i> ), регламентира непредставянето на информация, както е предвидено в чл. 3.1 от Закон 10/1997. По-специално членове 7.7, 9.1 и 9.2 съдържат специфични разпоредби.
Полша	Чл. 39 от Закона за Европейския работнически съвет регламентира поведението на централното управление, което се счита за незаконно.
Румъния	Няма ясна разпоредба за късно разкриване на информация. Независимо от това, ако не бъде предоставена информацията навреме за функционирането на специален орган за преговори или ЕРС, или процедура за информиране и консултиране на служители, може да се счита за пречка, и попада в обхвата на чл. 53, § (1).

Националните разпоредби на отделните държави, участващи в проекта – или не съдържат никакви разпоредби, или предоставят само общи насоки за спазване на изискването за предоставяне на информация на представителите на служителите. В Полша има закон, регламентиращ процедурата за налагане на информация в случай на отказ, въпреки че тя не се счита за ефективна. В България е описана арбитражната процедура.

**Таблица 11. Прилагане – Правни мерки за правоприлагане на информацията**

<i>Предвиждат ли националните закони някакви законови механизми за налагане на информация от централния орган на компанията?</i>	
България	В случай на отказ на централното ръководство да поиска разкриване на поверителна информация, страните могат да поискат съдействие за разрешаване на спора чрез медиация или доброволен арбитраж от Националния институт по медиация и арбитраж (чл. 29, § 4 от закона цитирано по-горе). Медиацията е доброволна, но ако страните влязат в арбитражната процедура, окончателното решение на арбитражния съд е обвързващо за тях.

Хърватия	Не, има само санкции, предвидени в чл. 35.
Италия	Чл. 17 и чл. 18 предвиждат санкции и процедура за медиация в случай на неспазване на задължението за предоставяне на информация.
Испания	Законът за нарушенията и санкциите на обществения ред признава като сериозно нарушение (чл. 9.2e): Действия или бездействия, водещи до невъзможност за ефективно прилагане на правото на информация и консултации на представители на служителите, включително злоупотреба с позоваване на поверителност в предоставената информация или при използване на освобождаване от задължението за предаване на информация от поверителен характер. Винаги е възможно да се обърнете към съда за неспазване на закона. Няма обаче регламент, който да изисква информацията да се предоставя своевременно и коректно.
Полша	Съгласно чл. 36.3 от Закона за Европейския работнически съвет е възможно да се заведе дело срещу централното ръководство, но в такъв съдебен процес служителите трябва да посочат ясно каква информация не е била разкрита пред нея. Предоставянето на такива доказателства е трудно.
Румъния	Чл. 52 от Закон № 217/2005 (препубликуван): представителите на работещите или ЕРС могат да обжалват пред компетентния съд, ако централното ръководство реши да не предоставя информация в рамките на 30 дни.

Целта на чл. 11.3 е да задължи държавите-членки да установят административна или съдебна процедура, която може да се използва от представители на служителите, когато централното ръководство изисква поверителност или не разкрива информация в съответствие с настоящия член. Това могат да бъдат процедури, предназначени да защитят поверителността на определена информация. Във всички страни по проекта, с изключение на Хърватия, това изискване е изпълнено. Начинът за справяне с този въпрос обаче варира от много общ подход (България) до много подробен подход (Италия). Като цяло обаче остава проблемът с прилагането на разпоредбите и оспорването на решението на работодателя, което счита неразкритата информация за поверителна.

#### **Таблица 12. Изпълнение – чл. 11.3**

<i>По какъв начин чл. 11 поз. 3 от Директива 2009/38/ЕО е въведена в националното законодателство?</i>	
България	Гореспоменатата разпоредба на чл. 29, § 4 от закона, съгласно чл. 8 от Кодекса на труда (задължението да се действа добросъвестно, както се изисква от закона) изчерпва законодателството за отказ за предоставяне

	на информация и възможните последици от такъв отказ. По същия начин, както изисква общото договорно право. В такъв случай потърпевшата страна трябва да докаже претърпяната вреда и причините, и последиците от отказа, за да поиска обезщетение или да се изпълни задължението на предприятието да информира. Практиката в такива случаи е по-скоро да потвърди субективната оценка на работодателя, че информацията би навредила на неговите търговски интереси.
Хърватия	Няма такива процедури.
Италия	Прилагането на постигнатото споразумение зависи изцяло от режима на санкции (описан в чл. 17 и чл. 18).
Испания	Това е регламентирано доста точно и изрично в чл. 38.5 от Закон 10/1997.
Полша	Чл. 36.3 до чл. 36.5 от Закона за Европейския работнически съвет транспонират разпоредбите на чл. 11.3.
Румъния	Чл. 11 т. 3 от Директива 2009/38/ЕО е напълно транспониран в националното законодателство на Румъния като чл. 52 от Закон № 217/2005 (препубликуван).

Чл. 12.2 разглежда връзката между информацията и консултациите на Европейския работнически съвет и информацията и консултациите на националните представителни органи на служителите. В България и Хърватия националното законодателство изобщо не регулира този въпрос, оставяйки процеса на взаимоотношения между ЕРС и профсъюзите на автономна координация между различните видове участници. В Италия, Полша и Испания законът повтаря разпоредбите на Директивата. Интересното е, че в Румъния законът точно посочва, че компетенциите на ЕРС са ограничени до транснационални въпроси.

**Таблица 13. Прилагане на чл. 12.2**

<i>По какъв начин чл. 12 поз. 2 от Директива 2009/38/ЕО е въведена в националното законодателство?</i>	
България	Въпросът за отношенията между ЕРС и синдикатите не е обхванат от българското национално законодателство. По-скоро прилагането на Директива 2009/38/ЕО в българското законодателство създаде паралелна възможност за представителство на служителите, без да се посочват мерки за координация и синхронизация между тях.
Хърватия	Споразумението за създаване на Европейски работнически съвет трябва да съдържа следната информация: 3) компетенции и задължения на Европейския работнически съвет, процедури за информация и

	консултации за Европейския работнически съвет, и с национални представители на работещите.
Италия	Чл. 13, т. 2: абсолютно същата формулировка.
Испания	Дословно добавяне.
Полша	Чл. 19.2, поз. 3а от Закона за ЕРС включва чл. 11.1.
Румъния	Чл. 12, т. 2 от Директива 2009/38/ЕО е изцяло включен в националното законодателство на Румъния като чл. 4 (2) и чл. 22 (3) от Закон № 217/2005 (препубликуван).

Чл. 12.3 определя задължението на държавата-членка (ако такива условия не са посочени в договора) да информира и да се консултира както в Европейския работнически съвет, така и в националните представителни органи на служителите в случаите, когато се планират решения, които могат да доведат до значителни промени към организацията на работа или на работа (напр. колективни съкращения, преместване и др.). В България – ЕРС нямат същите правомощия като националните представителни органи на служителите. В Хърватия централното ръководство е длъжно своевременно да информира управителния комитет или ЕРС за настъпването на „специални обстоятелства“ и да организира среща за обсъждане на такива обстоятелства. В Италия и Испания чл. 12.3 е транспониран почти дословно и само в случая на Испания националните закони са по-конкретни, и изискват процеса на информация и консултации да се извършва координирано. В Полша националното законодателство повтаря Директивата, добавяйки препратка към националния акт за информация и консултации (работнически съвети). В Румъния националният регламент има същата формулировка като чл. 12.3 и гласи, че компетентността на ЕРС е ограничена до транснационално измерение.

**Таблица 14. Прилагане на чл. 12.3**

<i>По какъв начин чл. 12 поз. 3 от Директива 2009/38/ЕО е въведена в националното законодателство?</i>	
България	Нито едно от правата, гарантирани от Кодекса на труда за националните форми на представителство на работещите и служителите (синдикати или избран представител на непрофесионално работно място), не се прилага за мултинационални предприятия, предприятия и европейски компании.
Хърватия	Чл. 28 от Закона за Европейския работнически съвет предвижда, че: (1) Централното ръководство е задължено да информира своевременно

	<p>управителния комитет или Европейския работнически съвет, при липса на назначение на управителен комитет, за специални обстоятелства, които значително засягат интересите на служителите, и да предостави съответната документация и консултирайте се с комисията по този въпрос.</p> <p>(2) В случая, посочен в § 1 от този член, управителният комитет или Европейският работнически съвет имат право да се срещнат с централното ръководство.</p> <p>(3) Специалните случаи, посочени в § 1 от този член, включват:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) промяна на седалището на предприятието, учредението или групата предприятия, прехвърляне на предприятието или дейността, както и части от тях;</li> <li>2) организационни и законови промени в учредението, предприятието или групата предприятия;</li> <li>3) подкрепа в случай на колективни съкращения.</li> </ol>
Италия	Чл. 13, т. 3: добавя „по координиран начин“ между ЕРС и националното представителство на служителите.
Испания	Дословно добавяне.
Полша	Чл. 19а от Закона за ЕРС стриктно включва разпоредбите на чл. 12.3.
Румъния	Чл. 12, т. 3 от Директива 2009/38/ЕО е изцяло включен в националното законодателство на Румъния като чл. 4 (3) и (4) от Закон № 217/2005 (препубликуван).

В никакъв случай националното законодателство на отделните държави не решава проблема с дефиницията и обхвата на поверителната информация. Въпреки че има случаи на препратки към други разпоредби на националното законодателство в Хърватия и Полша, трябва да се приеме, че в други страни от проекта този въпрос се решава по аналогичен начин. В Румъния се споменава националното законодателство за прилагане на Директивата, тъй като работодателите са длъжни да обяснят писмено причините за отказа да предоставят информация въз основа на поверителност. В българския доклад се споменава, че "липсата на законова дефиниция често позволява на работодателите да злоупотребяват с правото си да се позовават на поверителност", което вероятно ще обобщи проблемите в цялата страна, както и в чужбина (както се предлага от прегледа на литературата).



**Таблица 15. Прилагане – дефиниция за поверителна информация**

<i>Дефинирал ли е законодателят какво представлява вътрешната информация при транспонирането на Директивата в националното законодателство?</i>	
България	В закона няма легална дефиниция на „вътрешна информация“. Поверителната информация може да бъде определена съгласно процедурата по тълкуване – това е информация, чието разкриване може да навреди на законните интереси на предприятието и може да причини сериозни щети на функционирането на бизнеса или предприятията.
Хърватия	Нито Законът за ЕРС, нито Националният кодекс на труда не съдържат понятието „вътрешна информация“. И двата закона съдържат термина „търговска тайна“ в смисъл на тайна. Независимо от това, в английския превод на Закона за ЕРС – понятието търговска тайна често е неправилно преведено като поверителни данни или поверителни фирмени данни. Хърватската правна система използва понятието "поверителност" в закона за прилагане на Регламента за защита на данните по такъв начин, че поверителността означава защита на личните данни. Съгласно Общия регламент относно защитата на данните (ОРЗД) и хърватския закон за прилагането му, личните данни са поверителни. В националното законодателство търговската тайна се определя от Закона за поверителност, който е в сила от 1996 г., и Закона за защита на класифицираната информация от 2018 г. с пазарна стойност. Последният закон защитава законните интереси на притежателите на търговска тайна и главно защитава търговските тайни с икономическа стойност като специфична форма на интелектуална собственост.
Италия	Няма такова определение.
Испания	Няма такова определение.
Полша	Няма такова определение, но има ясни препратки към търговската тайна.
Румъния	Закон № 217/2005 на Румъния (преиздаден) не определя вътрешна информация. Независимо от това, съгласно чл. 51, централното управление, намиращо се в Румъния, не е длъжно да предоставя информация, когато въз основа на обективни критерии може да се направи заключение, поради естеството на такава информация, че нейното разкриване може сериозно да наруши работата на съответното предприятие или да претърпи щети.

## 5.2. Анализ за разследване на изявления относно прилагането на Директивата и националните практики с особен акцент върху въпросите на поверителността.

Трябва да започнете с оценка дали изпълнението е постигнало целите на Директивата на национално ниво. Мненията, изразени от социалните партньори и националните правни експерти, са доста скептични.

Въпреки че са създадени формални правни условия, има малко място за прилагане на тези разпоредби. В дискусиата бяха споменати ниски финансови санкции на почти незначително ниво за големите предприятия и ниско ниво на агентство от страна на представителите на служителите. Като се вземе предвид слабостта на институционалната среда на колективните трудови правоотношения в новите страни членки на Централна и Източна Европа (в нашия случай България, Хърватия, Полша и Румъния), твърдението (появяващо се в българския доклад), че въвеждането на нови Форми на представителство на служителите съгласно достиженията на правото на ЕС (и по този начин също така и ЕРС) причиняват риск от по-нататъшно отслабване на националните институции (синдикати) не трябва да се считат за много изненадващи.

Таблица 16. Изпълнения – оценка

<i>Позволява ли прилагането на Директивата реално постигане на нейните цели (създадено ли е правно основание за това)?</i>	
България	Прилагането на Директива 2009/38/ЕО има частичен или дори отрицателен ефект – положени са усилия за разбиване на съществуващите синдикални организации – като постоянни структури от ЕРС, които в момента се формират, които често се ръководят от някои работодатели, които за щастие не са дали в резултат очакваните резултати. Все още се разработва правилната концептуализация, за да се използва правилно ЕРС. Няма легална дефиниция на „вътрешна информация“.
Хърватия	Хърватският закон за Европейския работнически съвет не позволява на нито един работен съвет да изпълнява задължението на компанията да предоставя финансова и бизнес информация, необходима за участието на представителите на служителите в процеса на вземане на решения. В хърватския закон за Европейския работнически съвет са предвидени санкции, но в недостатъчно ниски размери. Това ниско ниво на санкции не служи за целите на наказанието и не принуждава компаниите да спазват своите законови задължения по Закона за ЕРС. Интересното е, че санкциите за идентични нарушения на национално ниво, както са

	определени от Хърватския кодекс на труда (чл. 228), са по-високи. Няма легална дефиниция на „вътрешна информация“.
Италия	Паричните санкции са твърде ниски, за да убедят или принудят корпорациите да се съобразяват със закона, когато не искат. Санкциите са резултат от компромис с италианската конфедерация на работодателите. Синдикалистите твърдят, че проблемите, свързани с функционирането на ЕРС, няма да позволят на институцията да придобие политическо значение, позволявайки мобилизирането на работещи и упражняването им на натиск върху съветите в случай на неспазване на закона. Няма легална дефиниция на „вътрешна информация“.
Испания	Прилагането на Директивата обикновено не надхвърля минималните изисквания на този документ, което прави прилагането на разпоредбите за информация и консултации от Закона за европейските работнически съвети неефективно на практика, и не води до задълбочаване на демокрацията в предприятията. Няма легална дефиниция на „вътрешна информация“.
Полша	Липсата на законово предписани решения – информация, предоставена от членовете на ЕРС на представители на служителите, липсата на механизми за предотвратяване на измами (предварителен контрол на липсата на разкриване на информация) – може да попречи на постигането на целта на Директивата.
Румъния	Очевидната липса на румънско транспониране на Директивата е липсата на ясна дефиниция за поверителната информация. Това води до злоупотреба, тъй като работодателите я използват като оправдание за несподеляне на информация.

Какви проблеми бяха подчертани в националните доклади?

На първо място, **неяснотата на термина „вътрешна информация“** често се представя като основна пречка за по-ефективното прилагане на правата на работещите, както е дефинирано и описано в Директивата. Това се потвърждава от почти всички национални доклади. В румънския доклад, въпреки че няма дефиниция, се споменава нещо като тип определение, което е използвано имплицитно (чл. 45 (1) от Закон № 217/2005).

Втората област на безпокойство е свързана с **правоприлагането** или с други думи, стратегиите и тактиките на работодателите да не разкриват информация, или да ограничават информацията, предоставена въз основа на оправданието за "поверителност" и "търговска тайна".

Отказът от предоставяне на информация (данни) може и е оправдан по много начини, както показва обобщението на проблемите, идентифицирани в докладите за страната.

Според респонденти от **България** в почти всички случаи търговският интерес на компанията (т. нар. търговска тайна) и защитата на личните данни (с позоваване на ОРЗД) са посочени като основание за отказ за предоставяне на информация. Рядко се позовават на специфични разпоредби на европейското или националното законодателство и още по-рядко самото споразумение за ЕРС.

Според респонденти от **Хърватия**, най-честите причини, посочени в проучванията като основание за отказ за разкриване на информация, са: законите изисквания (национални и международни), по-специално разпоредбите относно дружествата, регистрирани на фондовата борса, и разпоредбите относно поверителността, търговските тайни и ОРЗД.

Според **италианските респонденти** законът обикновено е в основата на липсата на информация. Националното законодателство определя процедура за медиация, която се задейства, когато се разкрият несъответствия между ръководството и представителите на ЕРС относно определянето на това коя конкретна информация трябва да бъде разкрита и поверена в поверителност.

По мнение на респондентите в **Испания**, във всички случаи отказът да се разкрие информация на членовете на ЕРС се подкрепя от позовавания на националното законодателство, по-специално на разпоредбите относно транснационалното измерение и търговските тайни.

Интересно е, че подобна ситуация никога не се е случвала при **полските респонденти**.

Анкетиранияте в **Румъния** казват, че поверителността (и следователно вероятно съответните законови разпоредби) е основната причина за отказ за предоставяне на информация.

Съществуват два варианта на аргументация: 1) **обща**, където поверителността или търговските тайни сами по себе си, както в случая с румънски данни от изследвания, очевидно се третират като достатъчно и ясно обяснение (на различни нива) и 2) **специфична**, с много подробни и изчерпателно описани случаи, докладвани от испански, италиански и хърватски респонденти. Интересното е, че само в италианския случай се споменават институционални мерки (процедура по медиация), които могат да

се използват за оспорване на първоначалния отказ на работодателя. По-конкретни аргументи обикновено се отнасят до правни основания, като например: разпоредби, регулиращи дейността на регистрираните компании, ОРЗД и общи разпоредби на дружественото право.

По отношение на по-подробна информация за стратегиите и тактиките, използвани от работодателите, които предоставят информация, може да се спомене следното: **съпротива** (описана от българския национален правен експерт), т.е. предоставяне на информация, която е предимно „обща, неясна и безполезна“, и използването на странни възражения срещу разкриването на информация поради опасението, че конкурентите или публичните власти могат да я знаят, **повърхностно сътрудничество** (описано като такова от респонденти от Испания, Полша, Италия и Румъния), състоящо се в разкриване на известна информация, за която има проблеми с поверителността изобщо няма значение (от Испания); некачествено и твърде общо (от Румъния); в прекомерни количества (от Полша), хвърлени в последния момент (от Италия) или дори по време на срещи (от Хърватия, Румъния), също е много трудно за получателите да ги използват по някакъв смислен начин. По отношение на концепцията за „навременно“ оповестяване, следва също така да се подчертае, че това може да бъде само разкриване на информация, която ще достигне до представители на служителите, *преди* да бъде взето решение. И накрая, има и въпросът за превода на информация. Езиковата бариера е универсална и представлява сериозна пречка за осигуряване на правото на информация на представителите на работещите.

„Навременната“ информационна тактика е важна част от „повърхностното сътрудничество“. Няма дори приблизително или точно определение на това понятие в националното законодателство (нито има информация за такива разпоредби в съответните споразумения за ЕРС, въпреки че италианският доклад отбелязва, че „споразуменията най-често възпроизвеждат формулировката на Директивата или закона за прилагане на Директивата“). Следователно тя е отворена за тълкуване, ограничена само от една бариера: информацията не може да се споделя след срещата. В резултат на това информацията се разпространява „на среща или няколко дни предварително“ (както се обяснява в италианския доклад, което изглежда е явление, което се среща във всички страни, обхванати от проекта). Важно е да имате предвид това.

Що се отнася до съдържанието на информацията, се вижда големият волунтаризъм на компанията. Разбира се, „доброволен“ е прекалено употребяван термин: той обхваща не само отказ („глух“) на искания от членове на ЕРС да предоставят допълнителна информация (коментари от български и испански членове на ЕРС), но и когато разкритата информация не отговаря на очакванията изразени в подадени заявления и са представени в неразбираема форма (коментари на членове на ЕРС от Хърватия, Полша, Румъния). Въпреки това, това не означава, че трудовата страна остава пасивна. Всички държави потвърдиха, че членовете на ЕРС оказват натиск върху централното ръководство за получаване на допълнителна информация. Въпреки че не знаем подробности за съдържанието на допълнителната информация, **докладът от Италия** предполага, че представителите на ЕРС обикновено искат информация преди, по време и след срещата. Пояснения обикновено се предоставят по време на срещата, например в сесия за въпроси и отговори.

Въпреки това крайният резултат от натиск от страна на членовете на ЕРС изглежда умерено успешен при получаването на информация. Най-често финансовите данни са „ненавременно предоставени, без значение и безполезни за ЕРС“ (хърватски членове на ЕРС), най-вече защото са идентични с информацията, публикувана преди това за финансовия пазар и съгласно търговското право (хърватски членове на ЕРС, Италия, Румъния).

Предвид умерено песимистичната перспектива за възможността за ефективно искане на информация, която се споделя както от законните национални експерти, така и от интервюираните социални партньори – възниква въпросът за въвеждането на нови мерки (мерки), които биха могли да помогнат на ЕРС в процеса на извличане на информация. Въпреки че няма съмнение относно необходимостта от такива мерки („който не играе по правилата, трябва да носи отговорност“, както е посочено в испанския доклад), не е напълно ясно по кой път да се поеме. Има два варианта: 1) "твърд" - законови санкции или 2) "мек" – обществен натиск (или заклеяване) чрез създаване на "черни списъци" на компании, които са склонни (упорито) да избягват споделянето на исканата информация. Мненията са смесени, тъй като гласовете на участниците в проекта показват, че комбинация от двата пътя може да служи по-добре на целта, отколкото да изберем само един от тях. Следователно те се разглеждат като допълващи се пътища, а не като алтернативни методи на работа. Всички държави подкрепят въвеждането на законови санкции за отказ да се предостави необходимата

информация в правилната форма и в точното време. Въпреки това мненията варират – от много силни (България, Хърватия, Испания) до по-балансиранни (Италия, Полша и до известна степен Румъния). В последната страна има известен скептицизъм относно желанието на компаниите доброволно да предоставят чувствителна информация. Изтъква се, че стриктното прилагане на закона може да противоречи на самата идея за социален диалог: „убеждаването води до по-значими и трайни резултати от правния спор“ (Италия). Съществува и предложение относно използването на непреки форми на натиск, което беше изразено, например, в полско проучване, по отношение на възможността за отхвърляне в процедурите за обществени поръчки на оферти, подадени от предприятия, които не спазват задължението за предоставяне на информация на представители на служителите. Независимо от това, има мнение (Хърватия, Полша), че санкциите – ако някога бъдат въведени – не могат да бъдат наложени на национално ниво и на ниво ЕС, в противен случай тяхната ефективност би била под въпрос. В този контекст беше направен интересен коментар (в Италия), че новосъздадената Европейска агенция по заетостта може да участва в мониторинга на ЕРС.

Наказателните санкции (дори тези, които биха довели до налагане на финансови санкции) не е задължително да бъдат най-ефективни, защото трябва да се помни, че публичният имидж на компанията е безценен актив. Следователно не си струва да се заличава понятието „черни списъци“ на компании, които не спазват задължението за информация. Въпреки това методът „с морков и пръчка“ може да доведе до желаните резултати, по-добри от директното посочване. Тогава като противотежест би могла да се разгледа концепцията за „бял списък“ (компаниите, изпълняващи задълженията си както по закона, така и по споразумението за ЕРС).

И накрая, заслужава да се спомене, че условието, което позволява на ЕРС да упражняват по-голям натиск върху централното управление, е да им се предоставят засилени прерогативи. Това е доста широко подкрепено мнение. Как може да се направи това? В допълнение към общите коментари бяха направени доста конкретни предложения, включително това от Италия. За да може да се предостави „подходяща и навременна информация, трябва да се назначи управителен комитет, който да поддържа по-тесни и постоянни отношения с ръководството на компанията, с възможност за среща и официален обмен на мнения повече от веднъж годишно, напр. всеки втори месец или на тримесечие“. Съществува убеждение сред членовете на ЕРС от Полша, че

компетенциите на ЕРС трябва да бъдат засилени по такъв начин, че да се придвижат повече към консултации, далеч от настоящия акцент върху „информацията“. Решението може да бъде вид сигнал, показващ, че решението все още не е взето и че процесът не е финализиран, тъй като консултацията все още не е приключила. Това би означавало, че процесът на вземане на решения може да бъде спрял. „В доклада от България беше направено предложение за “уточняване на обхвата на необходимата информация“, което е подобно на наблюдението, направено в Румъния по отношение на разпоредбата в Директивата, която би изяснила и уточнила този обхват. Понастоящем тази разпоредба е твърде обща и има възможност за погрешно тълкуване (напр. Нарушаване на поверителността).“



## Глава 6. Сравнителен анализ между участващите държави-членки

### 6.1. Информация – каква информация се изисква от служителите и как работодателите реагират

Анализирането на сравнителния анализ започва с представяне на видовете информация, поискана от ЕРС. Тези категории искана информация са същите като информацията за финансовото състояние, изброена в проучванията на практика във всички държави (с изключение на България). Освен това бяха споменати свързани категории като икономически резултати или марж на печалбата. По отношение на конкретна информация, заслужава да се спомене „пълните финансови отчети“ като един от дадените примери.

Понякога исканията за информация се отхвърлят. Според анкетираните от **България** подобни ситуации се случват "почти винаги", а основанието за отказ обикновено е твърдението, че исканата информация е чувствителна и изтичането ѝ може да застраши търговските интереси на компанията или че "исканата информация включва лични данни на служители, клиенти и други лица". В **хърватските случаи** тонът на оценката е по-малко решаващ, тъй като отказите са „понякога“. В някои случаи централното ръководство твърди, че информацията не може да се прехвърля на основание „специален финансов интерес или банкова тайна“. Също така се казва, че информацията е собственост, когато "се отнася до финансови данни, *IPO*, придобивания и други подобни" и че "това винаги е така, когато ЕРС получава информация преди нейното разкриване на фондовата борса". В информацията от **Италия** отказите не са много чести. Когато обаче се появят, те обикновено са мотивирани от териториални причини (управителният съвет твърди, че тази информация не е от транснационален характер). Друг пример е, когато разкриването на информация може да „повлияе неблагоприятно върху стойността на запаса“. Освен това информацията е ограничена, ако „се отнася до прехвърляне на фирми или клонове“. Последното се илюстрира от конкретно събитие „в Групата, по повод продажбата на [дъщерно дружество], процесът на вземане на решения продължи повече от година. През този период бяха разгледани много опции, но ръководството на компанията пусна само официални изявления до регулаторите на фондовата борса." Отговорите от **Испания** са много скромни по съдържание. Най-обширният отговор е, че „управителният съвет най-често отказва да предостави финансова информация и не се предоставя пълната икономическа информация за компанията. Това се случва доста

често." Повечето от членовете на ЕРС от Полша, участвали в проучването (пет от осем), твърдят, че не са имали такъв опит и че компанията не отказва информацията, която искат. В други случаи – там, където се случват откази – се посочва, че това е „поверителна информация или бизнес тайни“ или че териториалният обхват е ограничен (няма ефект за цялата група) и това е основната причина за отказа. В последния случай се твърди, че ако въпросът се отнася до едно предприятие, искането за информация се препраща към това предприятие. В този контекст се споменава ролята на управителния комитет като изпълнителен орган на ЕРС: „Идвам на срещи от 10 години и само веднъж или два пъти чух за проблеми с достъпа до информация за компанията, но вероятно това беше някаква конкретна подробност. Имаме ръководен комитет, който се среща с ръководството, за да подготви срещите на ЕРС, и те преговарят, ако има някакви затруднения." **Румънските респонденти** не намират особено сериозни затруднения от този вид, но признават, че техните компании използват възпиращи тактики при предоставянето на информацията, поискана от ЕРС. Това може да се илюстрира със следното твърдение: „Никой не отказва изрично информация, но тя се забавя и в повечето случаи е непълна“ или „Никой не ни отказва информация“, но най-често централното управление оправдава отказа да предостави информация, като се позовава на „поверителност“.

Други, често срещани, отрицателни отговори се отнасят до „търговска тайна“ (данни от членове на ЕРС в Хърватия и Полша). Интервюираните български членове на ЕРС често се позовават на „защита на личните данни“. Интересно и важно в контекста на този доклад, случаите на откази, съобщени от Полша и Испания, припомниха факта, че исканата информация не е от общностен характер. „Ако проблемът е специфичен за всяка държава, той трябва да бъде разгледан само на ниво държава“, се казва в доклада от Испания, без да се споменава конкретният ЕРС. В случая с Полша: „обосновката предоставя ограничен обхват на информацията (информацията се отнася за една държава), така че не е от значение за ЕРС“. В **италианските случаи** основната причина за отказа е състоянието на дружеството на фондовия пазар (компанията е регистрирана на фондовата борса и „страх от изтичане на информация“).

Исканата информация не е непременно предоставена и споделената информация рядко отговаря на очакванията на ЕРС, тъй като е обичайна практика да се предоставя обща и остаряла информация. Описанията от **България** показват, че получената информация „рядко съдържа конкретни икономически показатели“. **Италианските респонденти**

посочват бизнес плановете сред видовете информация, която получават. В допълнение, „делегатите често получават информация, вече представена предварително на акционерите или публикувана в пресата или други доклади, или предложения за активно търсене на публично оповестена информация преди заседание на ЕРС, така че събранието всъщност да се превърне в консултация“. **Испанските респонденти** посочват, че каквато и информация да поиска ЕРС, тази информация се предоставя. По-конкретен отговор от фирменото ниво е „годишен финансов отчет и планирани инвестиции в конкретни заводи“.

Информацията трябва да се предоставя „своевременно“ и според националните доклади обикновено (в смисъл, че информацията се предоставя преди или по време на срещата) няма съществени различия между страните. По отношение на уместността на тази информация и нейното въздействие върху служителите (пряко или непряко), датата на оповестяването може да варира, както показват данните от Италия. От една страна, че „по отношение на решения, които имат преки и непосредствени последици върху заетостта или споразуменията в различни държави, информацията обикновено се предава в съответствие с сроковете и условията, предвидени от законодателството на засегнатите държави, както е посочено в чл. 2“, докато „информация без преки последици за служителите обикновено се предоставя на пленарно заседание" или „информацията обикновено се предоставя само няколко дни преди насрочената среща“. От друга страна, „представителите на служителите не винаги са компетентни да тълкуват информация като финансови отчети, които са много сложен документ, обучението на представителите на служителите да се научат да четат и тълкуват получената информация е от първостепенно значение“. Данните от **испанските членове** на ЕРС показват, че някои компании предоставят информация своевременно, но някои компании предоставят информация „само няколко дни преди срещата“. Така че "много представители на ЕРС са разочаровани от липсата на подходяща и навременна информация". Тази позиция се подсилва от изявления на конкретни членове на ЕРС: „много месеци“, „твърде дълго“. **Полските членове** на ЕРС изглежда са доволни от начина на предоставяне на информация. Имаше някои много конкретни отговори, за да се затвърди този цялостен възглед: „три до пет месеца за минути“, „една седмица преди срещата“, „три месеца“, „на среща, която се провежда два пъти годишно“, „на първия ден на срещата подаваме нашите въпроси, на втория ден бордът отговаря“. В един случай ответникът ясно споменава предоставената информация „в

противоречие с чл. 2, т. 1 от Директива 2009/38/ЕО, тъй като няма достатъчно време за четене на съдържанието и анализ на получената информация“. В **Румъния** мненията са умерено положителни. Интервюираните твърдят, че няма значителни закъснения (освен в един случай, когато информацията е „представена на заседание на ЕРС“) и че поведението на компаниите е описано като „в съответствие с правилата“.

След като информацията бъде предоставена (независимо от нейното качество), остават редица ограничения за делегатите на профсъюзите на ЕРС да разкриват тази информация на членовете на съюза, които представляват. От една страна беше съобщено, че е формулирана забрана за прехвърляне на информация към родителския съюз. Освен това в случаите, докладвани от **испански респонденти**, редовно се изтъква ключовият аргумент, че чувствителната информация (финансова или инвестиционна) не може да достигне до конкуренти. Неясните граници на поверителност са представени от един от респондентите: „Всичко, за което се казва, трябва да се пази в тайна, така че наистина не знаете какво да докладвате и какво да не“ и „всичко е запечатано поверително“. Според **хърватските членове** на ЕРС имаме много интересна ситуация във фирмата, където респондентите заявяват, че: „ако ЕРС получава информация, представителите на синдикатите също я получават. В споразумението за ЕРС сме записали, че е наше задължение да информираме служителите на компанията, които ще бъдат засегнати от решението на ръководството. Изключение правят информацията за придобиванията и промените в стратегията“. Освен това договарянето на разпоредба, която гарантира правото на информация, изглежда много важна стратегия за синдикатите. От друга страна, виждаме примери като тези, цитирани от респонденти от **Италия**, където най-често срещаната практика е, че няма никакво или малко ограничение за предоставянето на информация. Такива малки ограничения могат да присъстват в управителния комитет. Въпреки това, когато се случи, това е само от време на време. Важен пример за добро решение – предоставено от Италия – е следното: „Това не може да се случи в ЕРС, работещи по италианското законодателство, тъй като националните секретариати на профсъюзите, отговарящи за съответната индустрия, могат да присъстват на пленарното заседание.“ **Полските респонденти** най-вече не споменават подобни ограничения. За някои ЕРС беше установено, че поверителната информация не може да бъде предавана. Интересна практика е прозрачното разпространение на информация: „Информирам служителите на нашия завод за резултатите от всяка среща на ЕРС в нашия двумесечен фирмен

бюлетин. [...] Ако има някаква поверителна информация, включена в протокола от заседанието, тя е маркирана в червено, така че знам какво мога да предам и какво не ми е позволено да публикувам”.

## **6.2. Поверителността като причина за отказ от страна на ръководството за разкриване на информация**

Както е описано по-рано в този доклад, поверителността на данните понякога се използва като основание за отказ за предоставяне на поискана информация. Събеседници в **България** заявиха, че това се случва "почти винаги, когато искаме конкретна икономическа информация". Подробности обаче не са налични. В **хърватските случаи** поверителността се използва като ключов отказ. В описанията от **Румъния** отговорите се колебаят между „рядко“ и „много често“. В два случая респондентите обясняват, че ръководството използва поверителността като причина за отказ на информация в конкретни ситуации: „По време на годишните преговори за колективно договаряне“ и „когато искаме данни за индивидуалните заплати на служителите“.

Не е подходящо обаче да се прави разлика между стари и нови държави от ЕС, където поверителността се използва като основание за отказ. Респондентите в **Испания** признаха, че са изправени пред проблем с поверителността, която се използва като щит срещу разкриване или като причина за не разкриване на информация. От друга страна, полските членове на ЕРС казват, че това е незначителен проблем. Респондентите съобщават, че или изобщо не се случва, или че се случва спорадично, или не реагира. В един случай беше изяснено, че поверителността не се използва за блокиране на предоставянето на информация, а за ограничаване на по-нататъшното □ използване. В **Италия** в повечето случаи респондентите отричат, че такива практики се практикуват, или ако го правят, е „рядко“ и само в един случай се твърди обратното: „доста често“. В последния случай обаче, фонът е съвсем различен: от една страна, „ръководството рядко представя поверителна информация“ (така че съвсем логично не може да бъде представено като причина за отказ – *J.Cz*), а от друга – прилагателното „поверително“ често се появява в документи, които компанията връчва на членовете на ЕРС по време на пленарни заседания (така че създава дилема за членовете на ЕРС какво да правят по-нататък с получената информация – *J.Cz*).

### **6.3. Други причини за отказан достъп до информация**

Според респонденти от **България** най-често се използват търговските тайни и защитата на личните данни (*J. Cz.*).

Според респонденти от **Хърватия** причината за отказ са не само въпросите за поверителността, но и други съображения (търговска тайна).

Според респонденти от **Италия** причината за отказа, освен въпросът за поверителността, е и бизнес тайна. Страхът от търговия с вътрешна информация се изтъква като оправдание за не разкриване на исканата информация. Интересното е, че има и практика да не се предоставя „информация, свързана с трети страни извън групата, например когато става въпрос за продажба или придобиване“.

**Испанските респонденти** потвърдиха, че поверителността е основната причина за отказ.

Полските членове на ЕРС посочиха като специфични причини поверителността и финансовата/банкова тайна и „бизнес интереса“. Заслужава да се отбележи също така, че някои респонденти съобщават, че в техните ЕРС няма отказ.

В **румънските изследвания** в повечето случаи (седем) поверителността се дава като причина за отказ, докато петима членове на ЕРС казват, че това е единствената причина за отказ. Освен това се споменават още: финансова тайна и въздействие върху бизнеса.

### **6.4. Поверителност и разкриване на информация в споразуменията за ЕРС**

В **Италия** се съобщава, че в „италиански договори за дружества майки“ определението за поверителност обикновено се прехвърля директно от текста на Директивата „без допълнителни обяснения“. Цитира се едно конкретно определение: „Компанията не е длъжна да предоставя информация, ако нейният характер съгласно обективните критерии е такъв, че ако такава информация трябва да бъде получена от трети страни, тя може сериозно да наруши или да навреди на функционирането на групата компании, или е чувствителен към пазара. Членовете на ЕРС и експертите, които им помагат, нямат право да разкриват каквато и да е информация, която им е била предоставена на доверие. В случай на спорове или нарушения на този принцип, чл. чл. 11 и 17 от Указ № 74 от 2 април 2002 г.“ Беше отбелязана и интересна практика, свързана не с поверителността сама по себе си, а с продължителността на нейното поддържане. В ЕРС „се съгласихме, че вътрешната информация трябва да има определен период на

валидност и това се определя съвместно от управителния комитет и ръководството“. В същото време компанията се задължава да не разкрива информация, свързана с ЕРС.

От гледна точка на **испанските респонденти** има обща тенденция да се включи широкото определение за поверителност в споразуменията за ЕРС (както е определено в Директивата), но също така всяка информация да се обозначи като „поверителна“. Това се потвърждава на фирмено ниво: или „поверителността и професионалната тайна се прилагат в контекста на поверителната информация“, въпреки че не са предоставени определения.

Споразумението понякога регламентира разкриването на информация на членовете на синдикатите от делегатите на синдикатите. Това не е известно на членовете на ЕРС в **България**. В **хърватските случаи** в договора няма препратка към такива разпоредби, тъй като те липсват. Обяснява се, че „членовете на ЕРС трябва да се погрижат за поверителността“, но не се предоставят подробности. Той също така отбелязва, че „няма разлика в договора. ЕРС няма ограничения за разкриване на информация на служители и представители на синдикатите. Само вписвания с поверителна информация“. В **Италия** има институционално решение, което позволява на синдикатите да имат незабавен достъп до информация: „в италианските компании майки, ЕРС и националните секретариати на профсъюзите на съответната индустрия могат да присъстват на пленарни заседания“. Друг интересен модел е следният: „най-общо казано, информация, която би могла да повлияе на заетостта, незабавно се съобщава на синдикатите“. Независимо от това, получаването на информация не означава възможността за предаване на цялата информация на членовете на профсъюза, тъй като „поверителната информация не може да се предава“. Научаваме малко за ситуацията от полските членове на ЕРС, тъй като в някои случаи тези въпроси остават без отговор (елемент празен във въпросника), така че предполагаме, че вероятно няма такива случаи, тъй като няма разлика между членовете на синдиката и тези които не членуват в него. или „Има само обща наредба, ограничаваща разкриването на поверителна информация, която получаваме на срещи.“ В една група има интересен пример, когато „вътрешната информация може да бъде прехвърлена във връзка с процесите на информация и консултации“, но изобщо няма подробности.

За целите на този доклад трябва да се изясни дали условията за разкриване на поверителна информация са били обсъждани от страните при договаряне на споразумението за ЕРС. В страните на произход на компаниите, в които са създадени

ЕРС, само **Италия** е разбрала, че въпросът е част от преговорите, но в един случай е посочено, че „не е имало голяма дискусия относно поверителността по време на преговорите за договори в ЕРС“. В описанията от **Испания** този брой е пропуснат. Полските респонденти казват – във всички, освен в два случая – че не са запознати с такива факти или че не са участвали в преговорите. Във всеки случай има два ЕРС, чиито членове признават, че този въпрос е бил в процес на преговори. В едно, причината за включването на този въпрос беше обяснена по много рационален начин: „да, защото информацията трябва по някакъв начин да слезе от национално на местно ниво. Без него целият процес би бил невъзможен.“ Във втория брой това също беше предмет на дискусии: „забраната за разкриване на такава (поверителна – *J.Cz.*) Информация е договорена и също така отговорност за нея. Освен това беше договорено, че етикетирването на информацията като поверителна може да бъде оспорено от представители на служителите.“

Информацията, разкрита на ЕРС, обикновено е предназначена да отговаря на условията, посочени в договора за ЕРС. В случаите, докладвани в **хърватския доклад**, информацията, предоставена на ЕРС, се счита за задоволителна, макар и „не винаги“. В **Италия** получателите на информацията обикновено са доволни от нея, но с някои резерви. Информацията по-долу показва двете страни на монетата в процеса на комуникация: „да (отговаря на условията на споразумението – *J.C.*) в повечето случаи, но времето обикновено не е подходящо, което прави информацията почти безполезна и консултативната невъможна“. Така че има значение не само съдържанието, но и терминът, защото ако някое от тези условия не е изпълнено, целият процес е значително отслабен. Друго интересно наблюдение разкрива още една перспектива: „обикновено информацията отговаря на разпоредбите на договора, но не винаги отговаря на очакванията на делегатите“. Тук беше обърнато внимание на несъответствието между наличното и очакваното от делегатите. Всички полски респонденти (осем) просто заявиха, че информацията отговаря на условията, посочени в отделните споразумения. Три отговора от румънските членове на ЕРС по този въпрос и цялата информация беше вярна по отношение на договорните разпоредби, но също така съдържа някои предупреждения, които най-добре илюстрират изявлението: „Получаваме само публично достъпни данни“ (според румънския национален експерт, това отговор често се повтаря). Отговорите на испанските членове на ЕРС са доста



ограничени. Един от респондентите открито казва, че е недоволен от това, което получава: „информацията е устна, не ни се съобщава по никакъв начин в писмен вид“.

### **6.5. Формата, в която работодателите предоставят информация**

**Българските респонденти** обясниха, че информацията е "почти винаги [...] на хартия". В много редки случаи получаваме файлове: *.doc*, *.docx* или *.pdf* и по имейл, без никаква защита на поверителни данни (тъй като такива данни не се прехвърлят по този начин). Само в редки случаи имаме „защита с парола, но без криптиране“.

Според анкетираните от **Хърватия** формите на комуникация се различават. В някои случаи това са редовни имейли и презентации на *Power Point*, а другаде изглежда, че има разширена вътрешна политика за разпространение на защитени данни. „Имаме достъп до защитена „стая за данни“, това е специално онлайн място с всички документи на компанията. Бяхме помолени да не изпращаме информация по имейл, да я запазваме във външни облаци, да използваме инструмента за превод на *Google* или нещо подобно. Всички документи са преведени на нашите родни езици.“ В друга група членовете на ЕРС „имат протоколи от заседанията“.

**Италианските респонденти** казват, че презентациите в *Power Point* и хартиеният формат са доминиращата форма на комуникация. Поверителната информация се предоставя устно или на хартия. Често има разлики между слайдовете и хартиената версия, което се обяснява с необходимостта от защита на информацията, но те не могат да бъдат класифицирани официално като поверителни, а само компанията иска да предотврати нейното предаване.

Според респонденти от **Испания** презентациите в *Power Point* и хартиеният формат са ключовото средство за комуникация. Честа практика е да се премахва част от информацията от разпечатката на презентация.

Според анкетираните от Полша, формите на комуникация се различават в зависимост от ЕРС. Доминиращата форма са *Power Point* презентации и хартиена форма. Поверителната информация понякога се предава само устно или е ясно обозначена като поверителна.

Сред **румънските респонденти** информацията се предава по електронен път или като *Power Point*-презентации на хартия. Поверителната информация не се предоставя на хартия.

## 6.6. Какъв вид информация може да се предоставя и коя е не?

Респондентите от **България** съобщиха, че в повечето случаи членовете на ЕРС са наясно как да боравят с информация, както поверителна, така и неповерителна. Те често работят със синдикати, от които получават необходимите насоки как да боравят с тази информация. Тук имаме един интересен момент: „има случаи, в които членовете на ЕРС злоупотребяват с информация, главно след приключване на работата им при работодателя и за тях това е форма на отмъщение“.

Според респонденти от **Хърватия** членовете на ЕРС знаят относително добре какво може и какво не може да се споделя. Понякога той е ясно обозначен „почти всеки документ е означен като поверителен“, понякога се приема, че „те го знаят, защото разговарят с работодателя и други членове на ЕРС в централата“.

Според италианските респонденти членовете на ЕРС "обикновено знаят", какво обучение улеснява в отделни компании и форми на комуникация, тъй като "всичко, което не се счита за поверително, се представя в обобщена форма в протокола от срещата", така че има ред между тези, които са поверителни и неповерителни.

Въпросът е неясен сред **испанските респонденти** и поражда много съмнения за членовете на ЕРС, „които не са сигурни какво могат да предадат на национално ниво“. Понякога става въпрос за обичайни разпоредби като „всичко, което се разкрива на хартия, по принцип може да се предава“.

Практиките, описани от полските членове на ЕРС, могат да бъдат разделени на две категории. Човек може да бъде описан като не регулиращ и е подобен на това, което заявиха испанските членове на ЕРС, което означава „общо знание“, „здрав разум“. Друг подход е системен подход, при който поверителната информация (която подлежи на ограничения за по-нататъшно разпространение) е ясно обозначена като такава или там, където съществуват писмени насоки. И накрая, една проста, но по същество ефективна формула: „каквото чуем, можем да разкрием“.

Според **румънските респонденти** този въпрос е предмет на вътрешни разпоредби, макар и на различно ниво на сложност и детайлност. В някои случаи патентованата информация се определя във връзка с дейностите, продуктите или активите на компанията, като договори, технология, финансови данни. В други ситуации се обявява всеки път на срещата, като се описва най-общо каква информация може и не може да се

разкрива, и е предмет на официално обучение (за членовете на ЕРС) или е ясно обозначена като поверителна.

### **6.7. Добри и лоши практики, идентифицирани във функционирането на ЕРС**

В доклада от **България** имаме само много общо и неясно твърдение: „Българските ЕРС не са приложени успешно и техните практики са повече негативни, отколкото положителни“. От **Хърватия** беше съобщена следната добра практика, известна на респондентите от един ЕРС: „Създадени са работни групи за получаване на информация за много процеси в компанията, която е полезна за местните работнически съвети. Ние координираме информацията между местните работнически съвети и ЕРС.“ Има още една добра практика, при която ЕРС „е подписал споразумение, наречено “нова европейска програма”, което гарантира, че всички работещи ще имат еднакви права във всяка компания по отношение на бонуси, различни допълнителни обезщетения, обучение, здраве и безопасност и т.н. Споразумението подчертава също значението на многообразието и приобщаването, младежката заетост, балансиране на работата и личния живот и т.н. “ В случая на **Италия**, добри практики бяха докладвани от по-високо ниво, федерацията. Следователно те са по-обща в описанието (и по този начин може да изглеждат повърхностни на пръв поглед), но техният спектър е много широк (и по този начин позволява по-обща картина) и включва такива постижения като: съвместни декларации, подписани по важни въпроси, въздействие върху местните и национален социален диалог, сътрудничество с местните национални синдикати, съвместно обучение за делегати на ЕРС с мениджъри по въпросите на здравето и безопасността, разнообразието и обучението, дискусии от делегати от различни държави, бърза намеса в случай на криза. Отношенията в **Испания** са пестеливи на думи, но пък пунктуални. Една добра практика е предаването на информация на представители на служителите във всяка държава. В противен случай практиката за осигуряване на синхронни преводачи в пленарни сесии на осем езика е високо оценена. **Полските членове** на ЕРС описаха следните добри практики: ротация на мястото на циклични сесии на ЕРС в отделни, следващи държави; липса на табу и широк достъп до информация; редовна организация на срещи, подготовка на въпроси от президиума (управителен комитет – *J.Cz.*) няколко седмици преди заседанието; споразумение за тримесечни преговори в случай на планирано закриване на заводи или съкращения на групи, рамкови споразумения; много добра атмосфера между членовете на ЕРС и

членовете на борда на срещите; повече контрол и влияние върху управлението в конкретни страни.

**Членовете на румънския ЕРС** съобщиха за редица добри практики с различно значение. Те включват следното: превод на всички необходими езици (11); договаряне на споразумения, които стават задължителни във всички страни (обучение, равни възможности, противопоставяне на търговския натиск, съгласуване на работата и личния живот); заседания на управителния комитет 4-8 пъти годишно, редовни заседания на ЕРС два пъти годишно, подаване на материали поне 5-7 дни предварително, присъствие на председателя на групата на всички заседания на ЕРС и възможност за задаване на въпроси и получаване на отговори на мястото; безплатни курсове по английски език за всички членове на ЕРС; курсове за ролята на ЕРС за нови представители и всички заместители (както е ЕРС, необходимо обяснение от румънския партньор).

По отношение на докладваните лоши практики, само едно много общо и неясно изявление идва от **български член на ЕРС**, цитирано изцяло: „Досега най-негативната практика с ЕРС е опитът на някои работодатели в техните компании да разформират синдикатите“. **Хърватските членове** на ЕРС посочиха продажбата на една от компаниите на групата като пример за лоша практика, когато ЕРС „не получи своевременно необходимата информация за колективните съкращения“ и действията на управителния съвет, които „искат да намалят ниво на влияние на ЕРС в компанията“. **Италианските респонденти** споменаха редица лоши практики. Както при добрите практики, те се отчитат от най-високото ниво, федерацията. Така че те са общи в описанието, с много широк спектър. Следните бяха изрично посочени като лоши практики: неподходящо време за предоставяне на информация, водещо до липса на подходяща консултация; използване на ЕРС като „апелативен съд“, когато представителите на държавите внасят проблеми в обсъжданията, които не могат да бъдат разрешени в родната им страна; пренебрегване на ЕРС от мениджъри, които третираат срещите като време за развлечение и не ги приемат твърде сериозно; ангажиране на представители на компании вместо представители на служители в определени страни, в които няма профсъюзи на работното място. Най-важната забележка в този контекст обаче е, че "най-често срещаната лоша практика в италианските компании майки е подаването в последния момент на пленарно заседание". В **испанския случай** лошите практики са описани само от един респондент

и са както следва: липса на финансова информация, прекалено дълги отговори на искане за информация, натиск върху делегати от определени държави (особено от Източна Европа), които често се избират от работодателя. Не всички респонденти в **Полша** представиха примери за лоши практики. Петте въпросника, отговорили на този въпрос, показват следните лоши практики: бавна подготовка на протоколи; няма преводи на официален английски на срещи; заместване на делегатите с мощни презентации на *Power Point*, които „крадат“ време за дискусии и въпроси на представители на борда: страната на работодателите не отговаря на споразумението и няма представители на централния мениджмънт на срещите на ЕРС. В случая с **Румъния** примери за лоша практика, споменати от респондентите, включват: твърде общ характер на предоставената информация; предложение за премахване на разходите за устен превод (и превод на материал), тъй като официалният език на групата е английският или редки случаи на консултации.

#### **6.8. Сътрудничество с експерти, които не са членове на ЕРС**

В **България** експертите, с които работят членовете на ЕРС, обикновено са им известни лично. Повечето от тях са синдикални експерти. „Нивото на поверителност в такива случаи не се повишава, тъй като експертите обработват съответната поверителна информация правилно. Те не получават самата информация директно, а само чрез членовете на ЕРС, с които работят.“

Според респонденти от **Хърватия**: „на всяко заседание на ЕРС има постоянен представител и има само един независим правен експерт“ и „ако е необходимо, представителите на синдикатите използват правните експерти на съюза като членове на ЕРС“.

В отношенията с **Италия** използването на външни експерти е обичайна практика. „ЕРС може да използва синдикални експерти, които имат неограничен достъп до информация.“ Много интересен модел може да се види в друг случай: „италианската компания майка в договора, подписан от моята федерация, предвижда роля на „координатор“, която е синдикален експерт, назначен от Европейската федерация на профсъюзите в консултация с всички национални съюзи с членове в компанията. Координаторът участва във всички дейности на ЕРС и извършва дейностите в консултация с отдела за човешки ресурси на компанията.“

От **Испания** се съобщава за практика, при която „ЕРС може да използва както синдикални експерти (назначени от Европейската синдикална федерация), така и един външен експерт (например от *Syndex* или *Secafi*) [...]. Що се отнася до външните експерти, в някои случаи ръководството не желае да ги допуска на срещи и се опитва да заобиколи закона." Членовете на друга ЕРС използват синдикални съветници. Когато външни експерти присъстват на срещата, те обикновено имат достъп до „информация в своята област“ или „тази информация се разкрива на всички наведнъж“. Според респонденти от **Полша** някои ЕРС не използват експертни услуги. А в някои „финансовите експерти идват от външна компания, назначена от делегати“ или ЕРС работи с компания, „която изготвя доклад въз основа на данни от срещите на ЕРС и на базата на самостоятелно събрани данни“. Друг член на ЕРС споменава, че макар че „това все още не е така, съгласно споразумението на ЕРС можем да използваме експерти и да назначаваме експерти“. Друга ЕРС работи само със синдикален експерт „в структурирането“. В друга ЕРС „експертите винаги са синдикалисти, винаги присъстват на срещи и имат пълен достъп до информация. Всичко беше записано в съгласие."

Според резултатите от изследвания от **Румъния**, в повечето случаи членовете на ЕРС потвърждават използването на експерти обикновено от съюзни структури (по-специално се споменават *UNI Europa*, *UNI Global*, *IndustriALL-Europe*), но и от външни компании (*Syndex*). Установено е, че експертите имат същия достъп до информация като членовете на ЕРС, което в някои случаи означава, че те не получават поверителна информация.

## **Глава 7. Механизмът за обработка на информация за членовете на ЕРС – разработен в резултат на проверка на правния ред и практики в отделни държави, обхванати от проекта**

### **7.1. Какво да питате, как да боравите с информация – въведение и практически съвети**

Както показва изследването, няма единно определение на вътрешната информация, на която членовете на ЕРС могат да разчитат. Определението за вътрешна информация, приложимо за информация, получена от членовете на ЕРС, може да бъде регламентирано в договора за ЕРС, националното законодателство и законодателството на ЕС.

В чл. 8 от Директивата се разграничават два вида вътрешна информация:

- а) в сек. 1 това е информацията, предоставена на членовете на ЕРС;
- б) в сек. 2 е информация, която централното ръководство не е задължено да предава на членовете на ЕРС.

Информацията, посочена в буква *а)*, е поверителна информация, съобщавана на членовете на ЕРС, която обаче съгласно чл. 10 сек. 2 от Директивата, не могат да бъдат прехвърлени на национално ниво. В зависимост от превода на Директивата – това е информация от поверителен характер (полска версия) или, много по-често, информация, която е била означена като поверителна от централното ръководство (напр. английската версия).

Както показват резултатите от изследването, има случаи, при които почти цялата информация, предоставена на ЕРС от централното управление, е маркирана като поверителна. Това е злоупотреба, която противоречи на целта на Директивата, тъй като води до парализа на ЕРС, като блокира потока от информация на национално ниво.

Когато централното ръководство маркира като поверителна информация, която не е от такова естество (водеща до последици, противоречащи на целта на Директивата), има нарушение на принципа на забрана за злоупотреба с права. Принципът на забрана за злоупотреба с права произтича от съдебната практика на СЕС, според която юридическите лица не могат да се позовават на разпоредбите на правото на ЕС, за да злоупотребяват с правомощията си (C-251-16 – решение на СЕС от 22 ноември 2017 г. в делото *Cussens*). По C-212/97 – решението на СЕС от 9 март 1999 г. (делото *Centros*),

Съдът даде насоки за изясняване на понятието „злоупотреба с права“. Злоупотребата със закон е поведение, което надхвърля целите, които трябва да бъдат постигнати въз основа на правото на ЕС, и такова поведение, чиято цел или ефект е да наруши правата на трети страни. С други думи, злоупотребата със закон е използването на формалните възможности на правото на ЕС, противно на неговите предположения. Съгласно практиката на Съда на Европейския съюз злоупотребата с правото на ЕС не е защитена (решение C-110/99 от 14 декември 2000 г. по делото *Emsland-Starke GmbH срещу Hauptzollamt Hamburg-Jonas*). Смисълът на това е, че членовете на ЕРС, които предоставят на национално ниво информация, маркирана като поверителна, но не от поверителен характер, а маркирана като поверителна, за да блокира предаването на информация, не трябва да бъдат санкционирани в това отношение.

И така, как да се определи дали информацията, която е предадена на членовете на ЕРС и е означена като поверителна, всъщност е така. Както вече беше посочено, въпреки че държавите-членки не решиха да създадат дефиниция на правна вътрешна информация за целите на прилагането на Директива 2009/38/ЕО, те използваха определения, за да декодират обхвата на този израз, например търговски тайни, финансови пазарни тайни, защита на личните данни. За да създадем механизъм за декодиране, независимо дали дадена информация може действително да представлява вътрешна информация, ще използваме характеристиките на информацията, обхванати от гореспоменатите дефиниции и дефиницията на вътрешна информация, съдържаща се в чл. 7 сек. 1 от Регламента на Европейския парламент и на Съвета (ЕС) № 596/2014 от 16 април 2014 г. относно пазарните злоупотреби (Регламент за пазарните злоупотреби) и за отмяна на Директива 2003/6/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и Директива на Комисията 2003/124/ЕО, 2003/125/ЕО и 2004/72/ЕО, наричани по-долу „Регламент *MAR*“.

### **Регламентът *MAR***

Следната информация няма да бъде поверителна по смисъла на Директивата:

- информация, получена от източник, различен от централното управление;
- информация, която е общодостъпна (публикувана), независимо от източника на публикацията;
- остаряла информация;
- информация за информацията;
- информация, която няма пазарна стойност.



Как да определите дали дадена информация е поверителна? По отношение на информацията, предоставена от централното управление и означена като поверителна, следва да бъдат зададени следните въпроси на централното управление. Въпросът е централното ръководство да обоснове (демонстрира), че информацията, означена като поверителна, наистина е поверителна.

**Въпроси:**

1. Има ли информацията търговска стойност, защото е поверителна? Ако отговорът е ДА, попитайте: Какво?
2. Защитена ли е информацията по някакъв начин от разкриване (не само за членовете на ЕРС, но и от разкриване като цяло)? Ако отговорът е ДА, попитайте: Как?
3. Точна ли е информацията?
4. Засяга ли информацията пряко предприятието (група предприятия)?
5. Може ли информацията да има значителен (не какъвто и да е, но съществен) ефект върху цената на, например, акции на компанията? Ако отговорът е ДА, попитайте: Колко значим?
6. Информацията отнася ли се до физическо лице, което може да бъде идентифицирано?
7. Разкриването на информацията по обективни критерии би ли нарушило функционирането на предприятието? Ако отговорът е ДА, попитайте: Как?
8. Разкриването на информацията би ли било вредно за бизнеса? Ако отговорът е ДА, попитайте: Как?
9. Информацията общоизвестна ли е или леснодостъпна ли е (за хора, които се занимават с този тип информация)?
10. Информацията поместена ли е на уебсайта на компанията или в други налични регистри (това е законовото задължение за включване)?

*ДА* отговор на въпроси от 1 до 8 и убедителни отговори на допълнителни въпроси, както и *НЕ* отговори на въпроси 9-10 показват, че може да имаме работа с вътрешна информация.

*В допълнение към т. 10.*

Правните разпоредби, както на национално, така и на европейско равнище, налагат редица задължения за оповестяване на регистрираните компании. Задълженията за оповестяване включват необходимостта от публикуване на определена информация, както и текущи и периодични доклади.

Информацията, предоставена задължително от емитиращите компании на техните уебсайтове, е основата за инвеститорите да оценят икономическото и финансовото състояние на даден емитент и перспективите за неговото развитие. Те също могат да бъдат ценен източник на информация за членовете на ЕРС, независимо от информацията, получена от централното ръководство. Информацията, получена от този източник, няма да бъде поверителна информация по смисъла на Директива 2009/38/ЕО.

Информацията за намерението да се концентрира може да предостави информация за това дали има планирани трансформации на предприятие от Общността и за обхвата на трансформацията. Концентрацията може да има национално и общностно измерение. Системата за контрол на сливанията в Европейския съюз е създадена с Регламент (ЕО) № 139/2004 на Съвета от 20 януари 2004 г. за контрол на концентрациите между предприятия и Регламент (ЕО) № 802/2004 на Комисията. Концентрациите с общностно измерение изискват уведомяване на Европейската комисия. Сделките, които не попадат в този обхват, не подлежат на уведомяване на Европейската комисия. При отсъствие на задължението за уведомяване на Европейската комисия за намерението за концентрация по принцип възниква задължението за уведомяване за намерението за концентрация на председателя на компетентната национална служба. Това е прилагане на принципа "на едно гише", както е дефиниран в Регламент 139/2004, който регулира контрола върху концентрацията на предприемачи от Европейската комисия.

На страницата по-долу са изброени всички открити производства за сливания, проведени от Европейската комисия:

[http://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/index.cfm?fuseaction=dsp\\_merger\\_ongoing](http://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/index.cfm?fuseaction=dsp_merger_ongoing)

Следователно субектите, които се интересуват от информация за текущите производства по концентрация, както и от решения, издадени по тези дела, могат да ги проследяват на гореспоменатите уебсайтове. Информацията, съдържаща се в него относно дадено предприятие, няма да представлява поверителна информация по смисъла на Директива 2009/38/ЕО.

## **7.2. Възможни санкции за членовете на ЕРС поради разкриване на поверителна информация на неупълномощени лица**

Членовете на ЕРС са длъжни да третират като поверителна определена информация, получена от централното управление. Това включва забраната за разкриване на информация на неупълномощени лица, както и неразрешеното използване на тази информация, например за целите на борсовите спекулации. Съображение 36 (от Директивата за ЕРС) гласи, че административните или съдебните процедури, както и санкциите, които са ефективни, възпиращи и пропорционални на тежестта на нарушението, следва да се прилагат в случай на нарушение на задълженията по настоящата Директива. Тя не предоставя подробни насоки относно санкциите за нейното нарушаване, включително разкриване на поверителна информация на неупълномощени лица, оставяйки подробни решения на държавите-членки.

Санкциите, на които членовете на ЕРС могат да бъдат подложени за предоставяне на вътрешна информация на неупълномощени лица, могат да бъдат от различни източници и характер. Санкциите могат да произтичат от разпоредбите на самото споразумение за ЕРС, от национални или европейски разпоредби.

Има различни начини за дефиниране на поверителна информация и поради това не е възможно да се изброят всички санкции предварително. Според националното и европейското законодателство видът на санкциите ще варира в зависимост от вида на санкционираната информация, например търговски и банкови тайни, тайни за национална сигурност и др. Споразуменията предвиждат широк спектър от санкции, от общи административни санкции до дисциплинарни санкции (с отстраняване от ЕРС включително), гражданско (задължение за обезщетение за вреда или плащане на договорна неустойка) и обжалване на наказателни санкции.

Например: *„Всеки представител на служител или заместник или експерт, който наруши задълженията за поверителност, посочени в ..., **ще бъде отстранен от ЕРС по преценка на централното ръководство** и може да бъде обект на дисциплинарно или съдебно производство.“*

Националните експерти посочиха следните начини за регулиране на въпроса за санкциите на практика. В **България** санкциите за разкриване на поверителна информация се определят от закона или като престъпления, или в някои случаи като нарушения на наказателното право. В него се добавя, че „различни финансови санкции

(санкции; глоби) се споменават в споразумението на ЕРС или вътрешните разпоредби на работодателя“. В **Хърватия** санкциите също са определени в националното законодателство. Респондентите не са знаели за случаи на разкриване на поверителна информация. Съобщава се, че споразумението съдържа „разпоредба за защита на членовете на ЕРС от дискриминация въз основа на техните законни дейности, а членовете на ЕРС ще бъдат защитени срещу уволнения и други санкции в съответствие с националното законодателство и най-добрите национални практики“. **Италиански експерти** посочиха възможни санкции от два вида; 1) дефинирани от националното законодателство и 2) произтичащи от вътрешните разпоредби на предприятията. Санкциите, предписани от закона, включват „уволнение, ако разкритата вътрешна информация може да навреди на стойността на акциите“. Правните санкции (граждански, но вероятно и наказателни) за търговия с вътрешна информация бяха потвърдени възможно от други респонденти. Интересното е, че в споразуменията за ЕРС не са определени конкретни санкции: „Ние не сме определили санкции за делегатите, защото трябва да предвидим и санкции за компанията, ако тя не спазва условията на споразумението.“ В **Испания** санкциите се определят от националното законодателство (но в един случай се споменава и колективен трудов договор). **Полските членове** на ЕРС се позоваха на специфични разпоредби на договорите за ЕРС само в два случая. Едно от споразуменията предвижда възможност за санкции под формата на уволнение или финансово обезщетение за щети. Друго споразумение споменава конкретна разпоредба на национален закон. В останалите въпросници респондентите или посочват законови разпоредби, или твърдят, че няма такива санкции или че не знаят за тях. Членовете на **румънския ЕРС** или не знаят за санкциите, или се позовават на националното законодателство като източник. Най-общо казано, респондентите търсят източника на санкциите в разпоредбите на националното законодателство.

### **7.2.1. Отношения със служители**

Националното законодателство или трудовите договори могат да включват широко разбираемо задължение на служителя да се грижи за интересите на своето работно място. В този случай нарушаването на задължението за поверителност може да представлява нарушение на основното задължение на служителя и може да доведе до дисциплинарно прекратяване на трудовия договор.

### **7.2.2. Граждански санкции**

Някои държави се позовават на търговските тайни, когато формулират определението си за вътрешна информация. Следователно, когато се определят какви санкции могат да бъдат за нарушаване на тази информация, трябва да се използват разпоредбите на Директива 2016/943 на Европейския парламент и на Съвета от 8 юни 2016 г. за защита срещу разкриване на ноу-хау и търговска информация (търговия тайни) срещу незаконното им разкриване, придобиване, използване и разкриване трябва да се използват при определяне на санкциите, които могат да бъдат наложени.

#### **Компенсации**

Нарушаването на търговската тайна може да доведе до задължение за плащане на обезщетение. Съгласно чл. 14 от Директивата, държавите-членки са длъжни да гарантират, че по искане на увредената страна, компетентните съдебни органи разпореждат на нарушителя, който е знаел или е трябвало да знае, че той или тя незаконно е придобил, използвал или разкрил търговска тайна, да заплати на притежателя на търговската тайна сума, подходяща за вредата, действително понесена в резултат на незаконно придобиване, използване или разкриване на търговска тайна. Държавите-членки могат да ограничат отговорността за вреди, причинени от служители, на техните работодатели в резултат на незаконно придобиване, използване или разкриване на тайна на работодателя, когато служителите са действали неволно.

При определяне на размера на щетите – компетентните съдебни органи вземат предвид всички съответни фактори, като отрицателните икономически ефекти, претърпени от увредената страна, включително пропуснати ползи, всички нелоялни печалби, получени от нарушителя и, когато е уместно, елементи, различни от икономически фактори, като например неимуществени вреди, претърпени от притежателя на търговската тайна в резултат на незаконно придобиване, използване или разкриване на търговската тайна. Компетентните съдебни органи могат алтернативно, когато е целесъобразно, да определят размера на компенсацията като еднократна сума въз основа най-малко на елементи като размера на възнагражденията или таксите, които биха били дължими, ако нарушителят поиска разрешение за използване на въпросната търговска тайна.

### 7.2.3. Административни санкции поради загуби на финансовия пазар

Понастоящем прекият източник на регламенти, определящи вътрешната информация относно финансовия пазар и режима за работа с тази вътрешна информация в държавите-членки, е Регламент (ЕС) № 596/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. (Регламент за пазарна злоупотреба), и за отмяна на Директива 2003/6/ЕО на Европейския парламент, и на Съвета, и Директиви 2003/124/ЕО, 2003/125/ЕО, и 2004/72/ЕО, отбелязан като Регламент *MAR*. Този Регламент въвежда за първи път единно определение на вътрешната информация във всички държави-членки. Чл. 30 от Регламента *MAR* предвижда, че държава-членка, действаща в съответствие с разпоредбите на националното законодателство, може да прилага административни санкции и други административни действия, действайки чрез своите органи.

Както е обяснено в съображение 17 от *MAR*, действителният размер на административните санкции, наложени в конкретни случаи, може да достигне максималното ниво, определено в настоящия регламент или по-високо; при условие че съгласно националното законодателство това е много сериозно нарушение, при което санкции, значително по-ниски от максималното ниво, могат да се прилагат за по-малко сериозни нарушения или по споразумение.

Регламентът *MAR* не ограничава възможността на държава-членка да въвежда по-строги санкции или други административни мерки. Съгласно чл. 30 (2) (i) за физическо лице максималният размер на административните парични санкции е най-малко:

- (i) в случай на нарушения на чл. 14 (**забрана за търговия с вътрешна информация и незаконно разкриване**) и 15 (**забрана за манипулиране на пазара**) – 5 000 000 евро, а в държава-членка, където валутата не е еврото, еквивалентът на националната валута на 2 юли 2014 г.;
- (ii) в случай на нарушения на чл. 16 (Предотвратяване и разкриване на пазарни злоупотреби) и 17 (Разкриване на вътрешна информация) - 1 000 000 евро, а в държава-членка, чиято валута не е еврото, еквивалентът на националната валута на 2 юли 2014 г.; и
- (iii) в случай на нарушения на чл. 18 (Вътрешни списъци), 19 (Сделки от лица, изпълняващи управленски отговорности) и 20 (Инвестиционни препоръки и статистика) – 500 000 евро, а в държава-членка, където валутата не е евро, националната валутна равностойност на тази сума (към 2 юли 2014 г.).

Съгласно чл. 10 от *MAR*, незаконно разкриване на вътрешна информация се извършва, когато дадено лице притежава вътрешна информация и разкрива тази информация на друго лице, **освен когато** такова разкриване става **в нормалния ход на упражняване на работа**, професия или задължения.

Съгласно чл. 17 от *MAR*, централното ръководство може да предоставя на ЕРС поверителна информация, която все още не е била предоставена на обществеността, при условие че членовете на ЕРС са поели ангажимент и се задължават да поддържат поверителност. В противен случай, съгласно тази разпоредба, след разкриване на информация възниква едновременно задължение за пълно и ефективно разкриване на такава информация.

#### **7.2.4. Наказателни санкции**

Наказателните санкции са регламентирани в Директива 2014/57/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 г. относно наказателните санкции за пазарна злоупотреба. Т. нар. Регламент *MAR* е адресиран до държавите-членки и изисква прилагане в тяхната правна система до 3 юли 2016 г. Тази директива представя задължението за въвеждане на наказателни санкции за физически лица и законови разпоредби за нарушения (посочени в Регламента *MAR*), в националните системи на държавите-членки. Настоящата Директива определя минимални стандарти/санкции за търговия с вътрешна информация и незаконно разкриване и поради това отделни държави-членки могат по свое усмотрение да въведат или поддържат по-строги наказателни санкции в случай на измама.

“Поверителна информация“ означава информация по смисъла на чл. 7 точки 1-4 от Регламент (ЕС) № 596/2014 (чл. 2, т. 2 от Директивата)

Съгласно чл. 3 от Директивата, търговията с вътрешна информация се извършва, когато дадено лице притежава вътрешна информация и използва тази информация, за да купува или продава, за своя сметка или от името на трета страна, пряко или косвено, финансови инструменти, за които се отнася такава информация.

Тази информация се отнася за всички лица, които имат поверителна информация поради:

а) членство в административните, управителните или надзорните органи на издател или участник на пазара;

б) притежаване на дялове в капитала на емитента на пазарен участник;

в) достъп до информация за заетост, професия или задължения;

г) извършване на престъпна дейност.

Тази статия се прилага за всички лица, които са получили вътрешна информация при обстоятелства, различни от посочените в подраздела, когато това лице знае, че информацията е вътрешна информация.

Съгласно чл. 4 (1) от Директивата, незаконното разкриване на вътрешна информация представлява престъпление в сериозни случаи и когато е извършено умишлено.

Чл. 4, параграф 2 предвижда, че незаконно разкриване на вътрешна информация възниква, когато дадено лице притежава вътрешна информация и я разкрива на друго лице, освен когато такова разкриване се извършва при нормален ход на работа, професия или задължения, включително когато това разкриване отговаря на изискванията като сондаж на пазара, направен съгласно чл. 11, параграф 1 - 8 от Регламент (ЕС) № 596/2014.

Престъпленията за разкриване на вътрешна информация, препоръчване или подканване на друго лице да се ангажира с разкриването на вътрешна информация и нарушаване на манипулациите на пазара се наказва с **лишаване от свобода най-малко четири години** (чл. 7, параграф 2).

Нарушението на незаконното разкриване на вътрешна информация се наказва със затвор от поне две години (чл. 7, параграф 3).

Това бяха примери за някои санкции. Други санкции могат да бъдат регулирани от националното законодателство или законодателството на ЕС.

Поради съмнения относно допустимостта на предаването на поверителна информация на национални организации, би било добра практика споразумението за ЕРС да регулира изчерпателно тези правила. Става дума за определяне коя информация може да бъде поверителна от централното управление. Създайте механизъм за ЕРС, който да контролира дали поверителната информация всъщност е поверителна или не и механизма (механизмите) за прехвърляне на поверителна информация на национално ниво. Например на практика някои договори предвиждат задължение за получаване на писмено съгласие на централното ръководство за разкриване на поверителна информация.



Както се посочва както от правния анализ, така и от отговорите, съдържащи се във формулярите, източниците на санкции за членовете на ЕРС за разкриване на поверителна информация на неупълномощени лица са различни и са регламентирани в актове с различен обхват на приложение: в самите договори за ЕРС, в националното законодателство (също чрез позоваване на Работническите съвети в националното законодателство) и в европейското право. Припокриването на няколко правни системи, включително тези от нормативен и договорен характер, на практика означава, че членовете на ЕРС не могат лесно и без използването на задълбочени правни знания да определят обхвата и границите на своята отговорност за разкриване на поверителна информация на неупълномощени лица. Тук разпоредбите на чл. 10 сек. 2 от Директива 2009/38/ЕО, която предвижда, че неоторизирани трети страни също ще включват субекти, посочени в тази разпоредба, т.е. представители на служители на работни заведения или предприятия, принадлежащи към група предприятия в Общността или служители на тези предприятия. По този начин субектите, неоторизирани в случай на вътрешна информация, ще бъдат субекти, чието информационно задължение е наложено от самата Директива. Това се комбинира с несигурност относно истинския характер на информацията, означена като поверителна от централното управление.

Когато обсъждаме санкции, не трябва да забравяме за разходите по всеки съдебен процес, възникнал **в случай на твърдение за член на ЕРС, предоставящ поверителна информация на неупълномощени лица**, която би трябвало да бъде поета от този член. Поради ограничените финансови ресурси, процесуалното положение на подсъдимия или обвиняемия член на ЕРС би било несравнимо по-лошо от това на транснационална компания.

Комбинацията от посочените фактори – неясен статус на получената информация (наистина поверителна или очевидно поверителна), потенциално високи финансови и наказателни санкции и високи разходи за процесуално представителство – означава, че членовете на ЕРС не искат да рискуват и не прехвърлят никаква информация на национално ниво. Понякога това се отнася и за информация, означена като поверителна, но не от поверителен характер и която следва, в съответствие с целите на Директивата, да бъде прехвърлена на национално ниво. Това води до парализа на дейностите на ЕРС при предоставянето на информация на упълномощени субекти. И това от своя страна прави целта на Директивата непостигната.

Поради горните причини тези елементи на правна несигурност, които допринасят за блокирането на информация от членовете на ЕРС, трябва да бъдат премахнати.

**Възможни са няколко оперативни сценария:**

1. Замяна на Директивата с регламент, който да определя създаването на Европейски работнически съвет и процедурата за информиране и консултиране на служители в компании или групи от дружества с общностно покритие. Регулирането на създаването и функционирането на ЕРС в регламента трябва да допринесе за намаляване на разликите в работата на ЕРС, които понастоящем включват – освен разликите в начина на прилагане на Директивата – и разликите в културата на социалния диалог в отделните държави. Регулирането на създаването и функционирането на ЕРС в регламента ще допринесе за постигането на правото на информация, изразено в чл. 27 от Хартата на основните права на Европейския съюз, т.е. засилване на предоставянето на информация чрез обединяване на правилата за действие.
2. Предметът на предложената наредба на регламента би бил също така изчерпателно регулиране на въпроса за подходящи санкции за нарушаване на разпоредбите на регламента, т.е. вида на санкциите и горната граница на риска, отговорността или правния ефект.
3. Директно регулиране на обхвата на санкциите в наредбата за предоставяне на поверителна информация на лица, неоторизирани от член на ЕРС.
4. Осигуряване на санкции за централното управление за нарушаване на разпоредбите на регламента директно в регламента, например не представяне на информация или консултации или предоставяне на информация по такъв начин и в такъв момент, че ЕРС да стане невъзможно да изрази своето становище, преди да се появят последиците от решението, обхванато от информацията. Тези санкции могат да включват изключване от участие в обществени поръчки или спиране на процедурата за сливане (неефективност при подаване на заявлението за концентрация), до изпълнение на задължението.
5. Посочването на въпроса за санкциите за разкриване на поверителна информация на лица, неоторизирани от член на ЕРС, изисква едновременно изясняване на определението за поверителна информация. Настоящият регламент (чл. 8, параграф 1 от Директивата), идентифициращ поверителна

информация с информация, означена като поверителна от централното управление, позволява да се маркира като поверителна и информация, която не е поверителна. Както беше посочено по-горе, това води до редица злоупотреби от страна на централното управление. Това може също да доведе до санкциониране на разкриването на трети страни на информация, която не е поверителна, но е била означена като поверителна от централното управление, което от своя страна би довело до абсурд.

6. Налагане на задължение в регламента за изчерпателно регулиране на въпроса за санкциите в споразумението за ЕРС за разкриване на поверителна информация от членовете на ЕРС на неупълномощени субекти, без възможността в това споразумение да се прави обща препратка към националните разпоредби или разпоредбите на ЕС. Предимството на това решение е, че санкциите ще бъдат индивидуално свързани с естеството на предприятието и възможните ефекти, които предприятието може да изпита.
7. Налагането в наредбата на задължение за изчерпателно регулиране в договора за ЕРС въпроса за санкциите за нарушаване от страна на централното ръководство на разпоредбите на договора за ЕРС.

Прилагането на горните постулати изисква участието на европейския законодател. Препоръчително е:

1. Постепенно въвеждане на съществуващи споразумения за ЕРС и нови споразумения за изчерпателно регулиране на въпроса за санкциите, без позоваване на националното или европейското законодателство, за нарушения на разпоредбите на споразумението, включително предоставяне на поверителна информация от членовете на ЕРС на неупълномощени лица.
2. Постепенно допълване на договори с клаузи, предвиждащи създаването на екип или процедура, за да се разрешат приятелски съмненията при тълкуването, както и относно естеството на информацията, означена като поверителна, или споровете, произтичащи от използването на договора.

Прилагането на този постулат изисква участието на социални партньори, включително подкрепата на индустрията и европейските партньори.

3. Най-голямото предизвикателство пред европейските и националните законодатели, чието прилагане определя ефективността на прилагането на целта на Директивата, е интензивното насърчаване на социалния диалог на европейско и национално ниво.

Примерът на ЕРС, действащ съгласно полското законодателство, показва, че прилагането на целта на Директивата се влияе повече от културата на диалог, отколкото от закона. В *Arctic Paper* – ЕРС първоначално е създаден съгласно шведското законодателство. Високите скандинавски стандарти за социален диалог преобладават в тази група, което налага високи стандарти на диалог и в онези страни (включително Полша), в които няма такава култура на диалог и в които работят предприятията на групата. Културата на социалния диалог не се е променила след преместването на централата на компанията от Швеция в Полша и по този начин – създаването на ЕРС съгласно полското законодателство. Както посочи полският член на ЕРС, нивото на сътрудничество и нивото на предоставяне на информация и качеството на тази информация не се превеждат от факта, че ЕРС работи по полското законодателство, а от високото скандинавско ниво на социален диалог в столицата група. Изводите са, че за да се постигне целта на Директивата е необходимо не само добро законодателство, но преди всичко насърчаване на диалога и сътрудничеството между социалните партньори.

#### **7.2.5. Как да боравим с поверителна информация**

Как да боравим с поверителна информация? Внимателно. Както вече беше посочено по-горе, някои държави посочиха личните данни като поверителна информация. Следователно насоки относно правилата за работа с поверителна информация могат да бъдат предоставени от Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица по отношение на обработката на лични данни и относно безплатното движение на такива данни и отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент за защита на данните, т.нар ОРЗД). Чл. 5 от Регламента за ОРЗД определя правилата за обработване на лични данни и може да се използва като модел за разработване на насоки за работа с поверителна информация.

1. Принципът на ограничаване на целта на данните, при събиране на поверителна информация – трябва да се запитате дали получените данни наистина са

необходими и за какво са необходими, от гледна точка на правата и интересите на служителите.

2. Принципът на минимизиране на данните – пазете само поверителната информация, която ще бъде полезна за постигане на конкретна цел. Не вземайте ненужна поверителна информация и ако тя бъде предадена заедно с полезна информация, изтрийте излишната информация. Колкото по-малко ненужна поверителна информация, толкова по-малък е рискът от случайна загуба и отговорност за нея.
3. Принципът на защита на данните – поверителната информация трябва да се съхранява по начин, който предотвратява нейната загуба или достъп от неупълномощени лица. Носителят на поверителна информация трябва да бъде защитен до известна степен, например с парола, код.
4. Принципът на законност – обработка на поверителна информация в съответствие със закона. Този принцип може да има няколко практически измерения:
  - а) Забранено е предаването на поверителна информация на неупълномощени субекти, например трети страни, които не са задължени да пазят поверителност. Ако е необходимо, поверителната информация може да бъде прехвърлена на лица, професионално обвързани с поверителност, например адвокат, юрисконсулт.
  - б) В Директивата (чл. 12 сек. 2) се посочва, че условията за свързване на информацията с Европейския работнически съвет и националните представителни органи на служителите трябва да бъдат определени в договора. Съответно членовете на борда трябва да се ръководят от разпоредбите на националното законодателство и споразумението за ЕРС, когато предават информация, получена от централното ръководство, на национални представители на служителите. Разпоредбите на договора могат например да предвиждат изготвянето на протоколи от заседанията на ЕРС, чието съдържание, без поверителна информация, може да бъде съобщено от членовете на ЕРС на национално ниво.
  - в) Когато няма разпоредби на споразумението за ЕРС, уреждащи взаимното свързване на информацията с Европейския работнически съвет и националните представителни органи на служителите и се планират решения, които биха могли да доведат до значителни промени в организацията на работата или в

трудовете договори съгласно чл. 10 сек. 2 от Директивата, членовете на ЕРС могат да информират на национално ниво, че се планират решения, които биха могли да доведат до значителни промени в организацията на работа или в трудовете договори, без да предоставят допълнителни подробности. Информацията относно информацията ще позволи на представителите на работещите на национално ниво да поискат съответна информация от компетентните органи на компанията.

Практически пример за използване на поверителни данни.

Чл. 10 сек. 2 от Директивата забранява на членовете на ЕРС да предават вътрешна информация на национално ниво. Следователно в една от капиталовите групи беше приет принципът, че член на ЕРС участва в преговори в компании на национално ниво като синдикален съветник. Имайки достъп до информация на наднационално ниво, той може да провери дали данните, предоставени от ръководството на отделни компании на национално ниво, са верни. По този начин, без да се предава вътрешна информация на национално ниво, тя може да се използва на това ниво.

В заключение на тази част следва да се посочи, че целта на Директива 2009/38/ЕО е да подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки в областта на информацията и консултациите със служителите (съображение 9), доколкото решенията, взети от предприятия или групи от компании ги засягат. опериращи в две или повече държави-членки (съображение 10).

Методът за прилагане на чл. 12 от Директива 2009/38/ЕО се състои в много случаи в актовете на националното законодателство, които дублират съдържанието на разпоредбите на Директивата, без да го привеждат в съответствие с националната специфика, по-специално нивото на социален диалог. В резултат на това условията за свързване на информацията между Европейския работнически съвет и европейските представителни органи на работещите не винаги са част от съдържанието на договора за ЕРС. В резултат на това в много случаи този въпрос не е уреден в договора за ЕРС. Това поставя членовете на ЕРС в ситуация на несигурност относно това как и кога да докладват информация, получена от централното управление. Както бе споменато по-рано, трудността при определянето дали информацията, маркирана от централното управление като поверителна информация, всъщност има такъв характер (в контекста на възможността и практиката на злоупотреба с такова маркиране на информация) и

страхът от санкции за нарушаване на разпоредби относно трансфера на вътрешна информация, която някои членове на ЕРС се въздържат от предоставяне на информация на национално ниво. Подобни действия може да не са изненада за никого, тъй като са резултат от правна несигурност. Това обаче води до цели, които са в противоречие с тези на Директивата.

1. Предлагаме промени в закона, които се състоят в регулиране на въпросите за създаване и експлоатация на ЕРС чрез акт от ранг на регламент. Регламентът, като акт на правото на ЕС, който е пряко приложим в националното законодателство, ще урежда важни въпроси по същия начин, което трябва значително да намали отрицателния ефект от минималната хармонизация, извършена от Директивата.
2. Второто предложение за обработка на информация е, че регламентът предвижда, че правилата за свързване на информацията с ЕРС и националните представителни органи на служителите са безусловно задължителна част от договора за ЕРС. По-специално по отношение на крайния срок за централното ръководство да предостави информация на ЕРС и крайния срок за членовете на ЕРС да предоставят тази информация на национално ниво. Регулирането на правилата за обвързване на информацията между ЕРС и националните представителни органи на служителите в регламента трябва да има редица положителни ефекти. Укрепването на настоящото, но не винаги изпълнявано задължение за регулиране в споразумението за ЕРС принципите на свързване на предаването на информация между ЕРС и националните представители на служителите също трябва да допринесе за целите на Директивата чрез намаляване на правната несигурност, в която членуват ЕРС и следователно намаляването на риска от провал на представителите на служителите на национално ниво ще бъде предоставено с информацията, която трябва да достигне до тях.
3. Задачата на представителите на работещите на европейско и промишлено ниво е да разработят подходящо съдържание на договорните клаузи относно правилата за обвързване на предоставянето на информация с ЕРС и националните органи за представителство на служителите и да осигурят подкрепа за специалния екип за преговори при преговори за ЕРС договори за включване на тези клаузи в подходящото съдържание. В тези клаузи трябва да

се подчертае особено аспектът на подходящия момент на предаване на информация. Например, ако договорът предвижда, че се изготвя протокол от заседание на ЕРС, чието съдържание, с изключение на поверителна информация, се съобщава на национално ниво, договорът трябва да включва краен срок за такива протоколи. В случай на неоправдано забавяне, членовете на ЕРС не носят отговорност за информацията, предоставена на национално ниво.

4. Добра практика е да се включат разпоредби в споразуменията за ЕРС за установяване на вътрешна процедура за разрешаване на спорове, свързани с работата на ЕРС. В допълнение, предизвикателството за индустриите ще бъде да разработят правила за работата на екип за медиация във всеки ЕРС, чиято задача би била да се стреми да разрешава чрез вътрешна медиация или арбитраж всякакви спорове, произтичащи от разбирането или прилагането на ЕРС споразумение. Клаузи относно създаването на такъв екип трябва да бъдат включени във всяко споразумение за ЕРС, а задачата на европейските и индустриалните синдикати е да създадат формула за работата на този екип, която да отчита спецификата на работата на даден отрасъл и търговско дружество. Следователно задачата на синдикатите е също да подкрепят специалния екип за преговори, така че съответните разпоредби да бъдат включени в споразумението за ЕРС.



## **Глава 8. Списък на приоритетите за обмен на финансова информация**

### **8.1. Въведение**

Следва списък на документите и информацията, отнасящи се до мултинационални компании (МНК) свързани европейски дружества, които трябва периодично да се преглеждат от синдикатите на предприятията и техните съветници. Този списък не е изчерпателен.

В извънредни ситуации, като реструктуриране, преместване на работното място, сливане и придобиване, синдикатите трябва да поискат допълнителна информация.

Освен ако изрично не е посочено друго в заявлението, документите трябва да бъдат предоставени в цифров вид (*Excel* или *PDF* файлове) за периода [20xx] до [20xx] (или за последната пълна счетоводна година) и трябва да включват всякакви допълнения, корекции и други подкрепящи документи.

Ако някой от елементите, поискани от синдикатите, не съществува или не се отнася за МНК или звена, филиали на МНК, ръководството трябва да докладва това, като посочи коя информация липсва и коя информация не се отнася до МНК или до съответните звена на МНК, и трябва обяснете за какво не се отнасят.

Ако има промяна в обстоятелствата след изпращане на отговор на следните искания, МНК или отделните предприятия/филиали трябва незабавно да информират синдикатите и да им предоставят всички допълнителни документи, които може да са необходими, за да се разбере текущото състояние на компанията и нейните подразделения .

### **8.2. Основен набор от информация, за който трябва да изискват синдикатите, работещи в транснационална компании (МНК) или в подразделения на МНК.**

Терминът “*предприятие*“ означава МНК и нейните звена.

#### **1. Организация и контрол:**

- 1.1. Организационна структура на юридическите лица, съставляващи МНК (в комплект с всички полезни диаграми и структури);
- 1.2. Настоящ устав на МНК и нейните подразделения;
- 1.3. Списък на най-важните служители и директори на централата на МНК и в нейните подразделения, както и кратко описание на техните отговорности;

1.4. Списък на всички юрисдикции, в които функционира МНК, списък на всички други юрисдикции, в които МНК притежава или наема недвижими имоти или поддържа офис, и описание на дейностите, извършвани във всяка такава юрисдикция;

1.5. Списък на всички дъщерни дружества и други образувания (включително партньорства), в които МНК има някакъв интерес – организационна схема, показваща структурата на собственост на всяка единица и споразуменията, свързани с интересите на МНК в такава единица.

## **2. Правна информация:**

2.1. Устав на МНС и на нейните подразделения;

2.2. Подробна информация за структурата на собственост и списък на акционерите;

2.3. Подробности за всякакви други инвестиции или дялови участия във всеки друг обект, собственост на предприятието;

2.4. Подробна информация за всеки съдебен процес, иск, разследване, производство, арбитраж, жалба или друга правна процедура в миналото и настоящето (висящо).

## **3. Финансова информация за предприятието или неговите образувания:**

3.1. Финансови отчети след одита, включително:

3.1.1. Счетоводен баланс (или отчет за финансови позиции);

3.1.2. Отчет за печалби и загуби;

3.1.3. Сметка за паричен поток;

3.1.4. Декларация за промени в собствеността на акциите или имуществото на акционерите xx;

3.1.5. Бележки под линия към финансовите отчети;

3.1.6. Описание на счетоводните методи и счетоводна политика;

3.1.7. Информация по всички счетоводни въпроси;

3.2. Всички текущи бюджети и прогнози, включително продажбите на продукти и прогнозите за продажбите;

3.3. Всички писма от одитори (вътрешни и външни) относно управителния съвет през последните [xx] години и отговорите на ръководството.

#### **4. Служители, бонуси и договори:**

- 4.1. Подробна организационна схема, съдържаща информация за напускането на ключови служители през последните [xx] години;
- 4.2. Копия от наскоро ревизирани корпоративни планове за бонуси за служители, включително цялата информация за пенсиите, споделянето на печалба, премиите за акции, здравните планове (включително пенсионни планове), бонусите, планове за опции за акции, директните и отсрочени компенсации и планове за излизане за пенсиониране;
- 4.3. Копия от всички колективни трудови договори и подобни планове и тръстове, свързани с компанията (ако има такива);
- 4.4. Описание на всички колективни спорове, свързани с компанията през последните [xx] години;
- 4.5. Списък на текущите организационни дейности и планирани промени в бъдещи колективни трудови договори (ако има такива);
- 4.6. Копия от всички ръководства и списъци с политики (включително планове за действие за утвърждаване);
- 4.7. Копия от всички доклади или оплаквания за здравето и безопасността.
- 4.8. Резултати от официални социологически проучвания на служителите.

#### **5. Данъци:**

- 5.1. Списък на всички местни и чуждестранни юрисдикции, в които компанията плаща данъци или удържа данъчни удържания от своите клиенти на дребно (като посочва какви данъци са платени или събрани във всяка юрисдикция).

#### **6. Други:**

- 6.1. Копия от всякакви изследвания, оценки, доклади, анализи или меморандуми през последните [xx] години, свързани с предприятието (т.е. конкуренция, продукти, цени, технологично развитие, разработване на софтуер и др.);
- 6.2. Копия на всякакви доклади на анализатори или други корпоративни пазарни доклади, които са публикувани през последните [xx] години.

## Глава 9. Обобщение и заключения

Емпиричните резултати, предоставени от партньорите по проекта и анализирани в този доклад, ясно показват, че в Европа все още съществуват различни светове на колективните индустриални отношения. Нашата извадка не включваше всички системи за индустриални отношения, например липсват англосаксонски (либерални), континентални или скандинавски клъстери. Има обаче държави, които представляват „стария“ и „новия“ ЕС, Изтока и Запада, с цялото им историческо и институционално наследство. Това създава солидна платформа за анализ.

Въпреки че това не е новаторско откритие, то трябва да се счита за важно, тъй като се отнася до сравнително малко проучената институция на европейските работнически съвети. В нашия случай това се доказва от факта, че и в двете западни страни, обхванати от проучването, съществуват ЕРС, работещи в местни корпорации, създадени съответно по италианско и испанско законодателство (а не в новите държави-членки, едно полско изключение, от специален характер, не прави разлика). Следователно е ясно, че и в двете страни ЕРС са много по-укрепени, както в институционално, така и в културно отношение. Независимо от техния произход и състав от гледна точка на държавите, които представляват, ЕРС навсякъде се сблъскват с общи проблеми, до голяма степен вкоренени в правната среда, главно в самата Директива. ЕРС нямат значителни прерогативи, нито са установени, където и да са. В известен смисъл старото обвинение срещу ЕРС („нито европейски, нито работнически съвети“), макар и противоречиво, остава важна отправна точка в дискусиите за настоящето и бъдещето на тази наднационална институция за представяне на интересите на служителите. Това се потвърждава от резултатите от нашите изследвания. Нашите респонденти се поколебаха, когато трябваше да отговорят на въпросите дали ЕРС някога е повлиял на местно управленско решение въз основа на техния собствен опит. В страните от Централна и Източна Европа преобладава песимистичната оценка на резултатите от официални проучвания на служителите.

Например в България управленските решения са до голяма степен резултат от промени в политиката за корпоративна социална отговорност (КСО), въведени в компанията майка. Това никога не се е случвало в Хърватия. В Полша докладваното влияние на ЕРС е малко. Що се отнася до обмена на информация, едва ли има консултации. Също така се подчертава, че е малко вероятно въпросите за една държава да бъдат включени в дневния

ред на ЕРС. Описан е един случай, свързан с пут опция за едно от дъщерните дружества (производствени предприятия), който в крайна сметка се е състоял, тъй като заводът е генерирал значителни загуби. През предходните четири години, преди продажбата, беше извършено преструктуриране в консултация с ЕРС. Не е регистрирано значително въздействие в Румъния. Взаимодействията са "чисто информативни – практически без консултации". В западните страни обаче картината, направена от членовете на ЕРС, е мрачна. В Италия „това (влияние – J.Cz.) Не се случва“. От една страна, информацията често се предоставя със закъснение, което не позволява ефективна консултация. От друга страна, предоставената информация е доста обща. По този начин ЕРС играят по-скоро „пасивна“ или „реактивна“ роля, отколкото изпреварваща. В Испания само в два от седем случая се установява, че ЕРС са повлиявали спорадично управленските решения. По-специално тези ситуации са свързани с възлагането на външни изпълнители и осигуряването на определени производствени дейности или закриването на производствено предприятие. Въпреки това ЕРС не повлия на никакви стратегически решения (като сливания или придобивания). В други случаи интервюираните членове на ЕРС твърдят, че нямат какво да кажат в нито едно от решенията.

Принципът на доброволното формиране на ЕРС влияе върху съдържанието на споразуменията за създаване на съвети, което също усложнява предоставянето на информация. В България, дори в компании, в които социалният диалог е добър, ЕРС рядко излизат на сцената. В Италия респондентите признаха, че „доброволният характер на ЕРС и необходимостта от договаряне на правила, регулиращи разкриването на информация и функционирането на ЕРС, могат да направят рамката по-малко строга и отворена за тълкуване на задълженията на компанията да предостави подходящи и актуални актуална информация“. Съществува структурна асиметрия на властта между ръководството на компанията и представителите на служителите, които трябва да разчитат на ръководството за получаване на информация, особено поверителни данни. Въпреки това твърдението, че по-строгите правила и задължителните процедури могат да бъдат по-ефективни от преговорите и съвместните споразумения за предоставяне на адекватна информация на служителите, е под въпрос. Изглежда, че най-важната стъпка, която трябва да се предприеме, е да се засили ролята на ЕРС в процедурите, които следват предоставянето на съответна информация на ЕРС или на обществеността, за да се повиши ефективността на правото на консултация. Това би могло например да се опита чрез повдигане на конкретни въпроси като реорганизация и преструктуриране, но

също така и политиката на компанията за обучение и посредничество и като се уточни, че те трябва да бъдат обсъдени в ЕРС преди националното прилагане или чрез възлагане на ЕРС роля координатор на такъв процес. Тъй като много дейности, като реорганизация и реструктуриране, се извършват в регулаторна рамка, установена на национално ниво, такава промяна ще изисква дълбока преоценка както по отношение на законодателството, така и по отношение на бизнес практиката. Ако последното измерение надделее, пътят на преговори и споразумения може да се окаже по-обещаващ от законоустановения път. В светлината на данните от Испания изглежда, че няма ясен отговор на тази дилема. От една страна, тази възможност не се отхвърля, но поради липсата на емпирични данни, които да претеглят и двата варианта, не може да се даде ясен отговор. В Полша доброволното създаване на ЕРС е посочено като основна сила, определяща съдържанието на договорите. Оценката обаче е многостранна. От една страна, има мнения, че доброволният характер е фактор, стимулиращ участието на представителството на служителите в органите и процесите на социалния диалог (помага да се избегнат нагласите за „приемане за даденост“). От друга страна, има по-реалистични, както може да се предположи, гласове, които показват, че ограничената свобода на работа на мултинационални корпорации в среда на слаби институции в страните от Централна и Източна Европа трябва да се противопоставят от по-строги регулаторни рамки, тъй като в липсата на ясно обвързващи правни изисквания за предприятията, те вероятно ще продължат да избягват доброволното поемане на каквито и да било задължения в областта на индустриалните отношения. Това се илюстрира от примери от първа ръка: „Ако няма законови задължения, няма да има и ЕРС. Имаме много заводи в цяла Европа, но само тези от страните от ЕС са представени в ЕРС. Например руските заводи нямат представител, тъй като това не се изисква от Директивата.“

В Румъния респондентите твърдят също, че „доброволният характер на ЕРС оказва влияние върху споразуменията, които подчертават информативността на ЕРС“ и дори ако „членовете на ЕРС се консултират и се противопоставят на определени действия, които трябва да бъдат предприети – това не означава много, тъй като много рядко гласът на вниманието на служителите от мениджмънта“.

ЕРС провеждат политики на доброволни работодатели, към които работната страна е по-скоро реагираща. Има тревожни сигнали от нашите партньори по проекта (например от Испания и Хърватия), които предполагат, че работодателите се опитват да отслабят

и деактивират ЕРС, въпреки и без това ограничената движеща сила на тази институция. Това върви ръка за ръка с нарастващата тенденция в броя на членове на ЕРС от страни, които не са членове на ЕРС. Работническите съвети остават платформа за обмен на информация и консултациите са рядкост.

Поверителността (и свързаните с нея понятия като търговска тайна) изглежда удобно оправдание за блокиране и ограничаване на потока от информация. Според проучването на въпросник *2b*, почти всяка информация може да бъде класифицирана като поверителна и в много случаи, както показват нашите данни – това се случва. В резултат на това потокът от информация може да бъде възпрепятстван и синдикатите, и работещите да бъдат лишени от знания от съществено значение. Лошите практики, идентифицирани в доклада, показват, че това не е просто въпрос на спекулации, а реалност. Такива нагласи на работодателите – превърнати в стратегии – засилват настоящата регулаторна тенденция (стимулирана и поддържана в продължение на десетилетия от все още устойчивото политическо влияние на неолиберализма); нарастващата роля на търговското (корпоративно) право за сметка на трудовото право. В нашия случай това се проявява в широкото използване на борсовите разпоредби като бариера за обмена на информация с представителни институции на служителите. Друга, на пръв поглед ефективна (в светлината на нашите данни) техника за избягване на разкриването на информация на ЕРС е, че въпросният въпрос е без значение за цялата корпорация (група), поради което въпросът трябва да бъде ограничен до националното ниво и всички комуникацията може да се осъществи само между социалните партньори на дъщерно и национално ниво.

Поверителността като такава може да бъде и, както показват нашите данни, се използва като средство за възпрепятстване и ритуализиране на социалния диалог, но не е единственият инструмент за тази цел. В светлината на нашите констатации работодателите забавят предаването на информация (дори ако тя не се счита за поверителна), структурират нейното съдържание по такъв начин, че да я направят неясна и неясна (често възражение от страна на респондентите), и да използват господстващото си положение в такива области като например преводи – макар че това изглежда по-малък проблем от гледна точка на делегатите, отколкото обикновено се казва, и пише – или липсата на знания на самите членове (формални аспекти на комуникацията: много големи и трудно разбираеми отчетни форми, затрупване с материали, предоставяне на членовете на ЕРС на неразбираеми данни – особено

финансови. Респондентите признават използването на експерти, но често добавят, че тяхното пространство за маневриране е ограничено (може също да им бъде отказана информация от съображения за поверителност, точно както делегатите).

Въпреки всички общо признати слабости, ЕРС са много необходими институции. Националните държави и техните традиционни институционални участници, като профсъюзи и несъюзни организации на местно ниво (работнически/работнически съвети), не могат да бъдат сравнени от транснационални корпорации. Контролът върху глобалните предприятия (с цел установяване на разумно ефективен наднационален регулаторен режим) изисква присъствието на глобални участници. Понастоящем в областта на индустриалните отношения (или заетостта и трудовите отношения) няма реална алтернатива на ЕРС. Следователно тази институция трябва да бъде защитена и дори укрепена. От друга страна, синдикатите – включително европейските федерации – трябва да бъдат много предпазливи по отношение на процеса на развитие на ЕРС и да се опитват да не губят контрола върху институцията в резултат на тяхното „отделяне“. Изтласкването на синдикатите от ЕРС и замяната им с делегати, номинирани от ръководството, може в дългосрочен план да трансформира ЕРС в контролирани от работодатели субекти, друг корпоративен инструмент за управление на човешките ресурси и дори, ако се реализира най-лошият сценарий, в структура на съюза.

Въпреки че възможността за преразглеждане на Директивата е спорна (въпреки някои признаци на политическа воля на ниво ЕС), това е силно препоръчителна стъпка. Ако някога се случи, правилата за поверителност трябва да бъдат преразгледани. В противен случай диагнозата на *Meylemans* и *De Spiegelaere (2019)*, че „казаното в европейските работнически съвети остава там“, ще остане валидна.

Междувременно делегатите на синдикатите трябва да продължат да се стремят да използват ефективно възможностите, предлагани от ЕРС, въпреки техните ограничения. ЕРС се оказаха отличен форум за работа в мрежа, обмен на знания, опит и неформална комуникация, който често е от полза на синдикатите и служителите (напр. в контекста на преместване или нови практики за човешки ресурси, доказани в полу-периферни страни). В светлината на данните, получени в хода на проекта, трябва да се посочи, че тези възможности не се използват напълно. Нещо повече, цел, която си струва да се преследва, е комуникацията между ЕРС, тъй като делегатите често се оплакват, че са изолирани от други съвети (дори тези с техните колеги от профсъюзите), което ги кара да не знаят за техните дейности.



## Исползвана литература

- 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.
- Czarczasty, 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. *RevistaInternacional 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.

Списък на ЕРС-ти (идентифицирани с името на компания), включени в проучването<sup>3</sup>

- A1 Group
- Accor
- Airbus
- ArcelorMittal
- Arctic Paper
- Atos
- Bridgestone
- Coca Cola Company
- CRH Liberty House
- Danone
- Deutsche Telekom
- DXC
- Electrolux

---

<sup>3</sup> Случаят с Италия се различава от другите по това, че респондентите не представляват пряко ЕРС (синдикални организации), а федерациите, свързани с конфедерацията *CISL*. Ако вземем предвид италианските отговори, събраният чрез въпросник 2б материал отразява ситуацията в 109 ЕРС (29, ако вземем предвид само преките възгледи на членовете на ЕРС от други държави в извадката).

- FEMCA - C ISL (przemysł chemiczny, moda i tekstylia)
- FIRST - C ISL (Bankowość i ubezpieczenia)
- FISTEL - C ISL (TLC, media, wydawnictwa, przemysł papierniczy)
- FLAEI - C ISL (Energetyka)
- Henkel AG & Company
- Honeywell
- Leonardo
- Mars
- MOL
- Nestlé S.A.
- Nokia
- OMV
- Prosegur
- Raiffeisen Bank International AG
- Roca Sanitario
- Schneider Electric
- Tenaris
- Yazaki Corporation