



red. Jan Czarzasty

RAPORT

ERZ – właściwe postępowanie z informacją ekonomiczną kluczem do produktywniej komunikacji i negocjacji

PROJEKT VS/2019/0025

"ERZ-WŁAŚCIWE POSTĘPOWANIE Z INFORMACJĄ EKONOMICZNĄ KLUCZEM DO PRODUKTYWNEJ KOMUNIKACJI I NEGOCJACJI"
DOFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ



RAPORT

ERZ – właściwe postępowanie z informacją ekonomiczną kluczem do produktywnej komunikacji i negocjacji

red. Jan Czarzasty

Gdańsk 2021

Projekt VS/2019/0025

Autorzy:

Jan Czarzasty (Rozdziały 1-6, 9)

Ewa Kędzior (Rozdział 4, 7)

Daniel Kiewra (Rozdział 8)

Korekta:

Barbara Ellwart

Wydawca:

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

Skład, łamanie:

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

ISBN: 978-83-85610-13-7

ISBN 978-83-85610-13-7



Publikacja bezpłatna:

Publikacja sfinansowana przez Unię Europejską w ramach Projektu Nr VS/2019/0025
„ERZ – właściwe postępowanie z informacją ekonomiczną kluczem do produktywnej
komunikacji i negocjacji”

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autorów i Komisja Europejska nie ponosi
odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną

Spis treści

Wprowadzenie	7
Rozdział 1. Wprowadzenie: Europejskie Rady Zakładowe – rozporządzenia oraz najnowsze zmiany.....	10
Rozdział 2. Warunki żądania informacji finansowych i właściwego z nimi postępowania w kontekście dyrektywy.....	14
Rozdział 3. Badanie w ramach projektu – opis metodologii.....	18
Rozdział 4. Weryfikacja, w jakim zakresie ochrona informacji i danych osobowych (w kategoriach RODO) ma wpływ na wdrażanie celów dyrektyw w sprawie informacji i konsultacji – RODO a dostęp do informacji dla ERZ.....	19
Rozdział 5. Analiza prowadząca do wypracowania definicji poufności na poziomie krajowym i unijnym w kontekście orzecznictwa TSUE.....	22
5.1. Porównawcza analiza stanu implementacji dyrektywy.....	22
5.2. Analiza badawcza stwierdzeń na temat wdrażania dyrektywy i krajowych praktyk ze szczególnym uwzględnieniem kwestii poufności.....	41
Rozdział 6. Analiza benchmarkingowa państw członkowskich uczestniczących w projekcie.....	47
6.1. Informacja – jakich informacji żądają pracownicy, jak odpowiadają pracodawcy.....	47
6.2. Poufność jako powód odmowy udostępnienia informacji przez zarząd.....	51
6.3. Inne powody odmowy dostępu do informacji.....	51
6.4. Poufność i udostępnianie informacji w umowach ERZ.....	52
6.5. Forma, w jakiej pracodawcy przekazują informacje.....	54
6.6. Jakiego rodzaju informacje mogą być przekazywane dalej, a co do jakich obowiązuje zakaz przekazywania?.....	55
6.7. Dobre i złe praktyki stwierdzone w funkcjonowaniu ERZ.....	56
6.8. Współpraca z ekspertami, którzy nie są członkami ERZ.....	59
Rozdział 7. Mechanizm postępowania z informacją dla członków ERZ – opracowany w wyniku badania porządku prawnego i praktyk w poszczególnych państwach objętych projektem.....	61
7.1. O co pytać, jak postępować z informacjami – wprowadzenie i rady praktyczne.....	61
7.2. Możliwe sankcje dla członków ERZ z tytułu ujawnienia informacji poufnych nieupoważnionym osobom.....	64
Rozdział 8. Wykaz priorytetów w zakresie wymiany informacji finansowych.....	78
8.1. Wstęp.....	78
8.2. Podstawowy zestaw informacji, o jakie powinny ubiegać się związki zawodowe działające w przedsiębiorstwie transnarodowym (TNC) lub w jednostkach składających się z TNC.....	78
Rozdział 9. Dyskusja i wnioski.....	81
Literatura	86

Wprowadzenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie ustaleń wynikających z empirycznych badań przeprowadzonych w ramach projektu zatytułowanego „ERZ – właściwe postępowanie z informacją ekonomiczną kluczem do produktywniej komunikacji i negocjacji” (VS/2019/0025) między lutym 2019 r. a kwietniem 2020 roku.

Projekt prowadzony jest przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” (Polska) wspólnie z czterema współwnioskodawcami: CISL (Włochy), UGT (Hiszpania), Podkrepa (Bułgaria), Syndex Polska (Polska). Ponadto projekt wspierany jest przez organizacje stowarzyszone trzech rodzajów: europejska federacja branżowa (Industri All, UNI, EFFAT); organizacje partnerów społecznych na poziomie krajowym, związki zawodowe: NHS (Chorwacja), CSDR (Rumunia) oraz KSS (Macedonia Północna) oraz przez organizacje pracodawców: POLBISCO (Polska) i Browary Polskie (Polska).

Głównym celem projektu jest zapewnienie wsparcia dla europejskich rad zakładowych (ERZ), tak aby stały się lepszymi partnerami dla zarządów przedsiębiorstw – dzięki udanemu przejściu z etapu informacji do etapu konsultacji, co może zostać osiągnięte przez:

- ⊙ zrozumienie kwestii finansowych;
- ⊙ nauczenie się wykorzystywania informacji finansowych;
- ⊙ przekazywanie uzyskanych informacji reprezentowanym pracownikom.

W toku projektu partnerzy konsorcjum działali na rzecz stworzenia mechanizmu właściwego postępowania z informacjami i rozwijania umiejętności ich pozyskiwania, wykorzystywania, interpretacji i przekazywania informacji finansowych i poufnych, w połączeniu z poziomem krajowym i lokalnym. Projekt zakładał osiągnięcie celów szczegółowych, takich jak:

- ⊙ opracowanie wytycznych postępowania z informacjami finansowymi i poufnymi w kontekście przepisów obowiązujących spółki giełdowe i przepisów dotyczących obowiązku zachowania poufności, a także innych przepisów prawa,
- ⊙ specyfikacja poufności w kategoriach treści i okresu obowiązywania,
- ⊙ poznanie przepisów regulujących wewnętrzną wymianę i dzielenie się informacjami finansowymi i poufnymi w sposób niestanowiący naruszenia żadnych interesów,
- ⊙ promocja dobrych praktyk w przedmiocie merytorycznym projektu.

Niniejszy raport skonstruowany został w następujący sposób (jeśli nie wskazano inaczej, każdy z rozdziałów jest autorstwa Jana Czarzastego): w **rozdziale 1.** przedstawiony został kontekst: europejskie rady zakładowe w kategoriach obowiązujących przepisów i najnowszych zmian. **Rozdział 2.** koncentruje się na warunkach zgłaszania żądania informacji finansowych i postępowania z nimi w kontekście dyrektywy o ERZ. **Rozdział 3.** przedstawia metodologię wyjaśniającą organizację i strukturę przeprowadzonych badań empirycznych. **Rozdział 4.** (autorstwa Ewy Kędzior) poświęcony jest zadaniu weryfikacji, w jakim zakresie ochrona informacji i danych osobowych (w kontekście RODO) ma wpływ na wdrażanie celów dyrektywy o informacji i konsultacji. **Rozdział 5.** przedstawia analizę mającą na celu wypracowanie definicji poufności na poziomie krajowym i unijnym, z szerokim wykorzystaniem wyników prac krajowych ekspertów prawnych. **Rozdział 6.** zawiera analizę benchmarkingową dla państw członkowskich Unii Europejskiej objętych projektem, a ponadto przedstawia dane zebrane podczas badań empirycznych. **Rozdział 7.** (autorstwa Ewy Kędzior) opisuje postępowanie z informacją, jako poprawny sposób społecznego dialogu europejskiego w krajach członkowskich Europy Wschodniej i Środkowej. **Rozdział 8.** (autorstwa Daniela Kiewry) przedstawia propozycję priorytetów dotyczących wymiany informacji finansowych. Raport zamyka **rozdział 9.** zawierający dyskusję na temat wyników oraz wnioski.

Przekazując niniejszy raport, wyrażamy naszą wdzięczność wielu osobom, bez których zaangażowania praca nasza nigdy nie zostałaaby ukończona. Szczególne podziękowania kierujemy do Marii Żytko i Karola Nosala, którzy odpowiadają za zarządzanie całym projektem. Jerzy Jaworski i Ewa Kędzior z NSZZ „Solidarność” są kolejnymi osobami, które przyczyniły się do udanego ukończenia raportu; Ewa Kędzior również jako jego współautorka. Jeśli chodzi o organizacje partnerskie, to jesteśmy wdzięczni Luisowi Pérezowi Capitánowi, Ilarii Carlino, Mariji Hanževački, Francesco Laurii i Vilmie Rinolfi. Obecność Romualda Jagodzińskiego na spotkaniach projektowych i jego cenne komentarze znacznie przyczyniły się do poprawy jakości niniejszego raportu.

Krajowi eksperci prawni, których wkład stanowi empiryczną podstawę niniejszego raportu, zasługują na najwyższe uznanie. W kolejności alfabetycznej chcielibyśmy podziękować za doskonałą pracę Klementinie Chiabudini, Antonio Famigliettiemu, Agnieszce Ghinararu, Martínowi Hermoso, Adrianowi Iliev i Roberto Pedersiniemu, który wniósł cenne uwagi na temat całości raportu porównawczego. Ogromne znaczenie miała praca Ewy Kędzior (jako jednej ze współauterek raportu). Maja Stefkovska-Paneva z Macedonii zasługuje

na uznanie za jej cenny wkład do projektu. Na koniec należy też wspomnieć o zrealizowanym module szkoleniowym projektu autorstwa Daniela Kiewry (który jest także autorem jednego z rozdziałów niniejszego raportu) oraz Roberta Szewczyka.

Warto nadmienić, że już po zakończeniu badań w naszym projekcie – a w trakcie przygotowywania raportu – wybuchła pandemia COVID-19, która w chwili oddania w ręce Czytelników ukończonego opracowania nadal trwa. Jej długofalowe skutki społeczno-gospodarcze, w tym także te istotne dla stosunków pracy i dialogu społecznego, a w węższym ujęciu – dla działalności ERZ, są ciągle trudne do przewidzenia, ale nie ma wątpliwości, że pełnego powrotu do stanu sprzed epidemii nie należy się spodziewać.

Rozdział 1. Wprowadzenie: Europejskie Rady Zakładowe – rozporządzenia oraz najnowsze zmiany

Rada Unii Europejskiej przyjęła dyrektywę 94/45 w 1994 roku. Był to ruch bez precedensu, który stworzył pracownikom możliwości uzyskania pewnej kontroli nad przedsiębiorstwami w dobie przyspieszającej internacjonalizacji gospodarki (często uznawanej za globalizację *per se*). W toku negocjacji projekt dyrektywy spotkał się z pozytywnymi reakcjami ze strony pracodawców. Artykuł 13 dyrektywy stanowił zachętę do powoływania ERZ przed upływem dwuletniego okresu *vacatio legis*. Porozumienie (zwane porozumieniem sprzed dyrektywy lub porozumieniem dobrowolnym) zawarte przed dniem 22 września 1996 r. uznawane było za prawnie wiążące nawet w przypadku rozbieżności wobec zapisów dyrektywy. Nie tylko pracodawcy, ale w pewnym zakresie również związki zawodowe wykorzystały tę możliwość. Panowało przekonanie, że rozsądne będzie wynegocjowanie porozumienia bez potrzeby przestrzegania sztywnych zapisów rozporządzenia i procedur (takich jak wyznaczenie specjalnego zespołu negocjacyjnego). W rezultacie powołano blisko 400 ERZ-ów przy wykorzystaniu ścieżki zaoferowanej artykułem 13 dyrektywy.

Dyrektywa 94/45/WE stanowi, że po 5 latach akt ten miał przejść proces rewizji z perspektywy wprowadzenia do niej ewentualnych poprawek. Jednak ukończenie procesu rewizji zajęło znacznie więcej czasu. Przede wszystkim organizacje pracodawców nie były zainteresowane zmianą pierwotnej dyrektywy. W związku z powyższym dopiero w 2009 roku przyjęto przekształconą dyrektywę 2009/38/WE, która wyraźnie sformułowała obowiązek wobec członków ERZ w zakresie przekazywania uzyskanych informacji pracownikom. Znalazł się tam również ważny zapis wzmacniający rolę federacji związków zawodowych poprzez wyraźne wskazanie obowiązku informowania federacji o wszczęciu procesu tworzenia ERZ oraz o możliwości uczestnictwa jej przedstawicieli w procesie negocjacji na temat powołania ERZ. Przekształcona dyrektywa dała możliwość zawierania porozumień dobrowolnych do 2011 roku, podobnie jak w okresie 1994-96, ale tym razem nie doszło do tak dużej fali dobrowolnych porozumień, jak w przypadku pierwotnej dyrektywy.

Obecnie istnieje 1180 aktywnych ERZ-ów¹. Pierwsza Europejska Rada Zakładowa powstała już w 1985 roku. W 1995 r. doszło do gwałtownego wzrostu liczby nowo powoływanych rad (72 ERZ-y na fali porozumień dobrowolnych). W momencie wejścia w życie dyrektywy 94/45/WE, w samym 1996 roku powołano ponad 400 takich organów. W okresie kolejnych

¹ Dane uzyskane z bazy danych na temat europejskich rad zakładowych i SE prowadzonej przez Europejski Instytut Związków Zawodowych; www.ewcdb.eu.

pięciu lat liczba ta stale rosła w stosunkowo szybkim tempie (do 2001 roku powoływano co roku ponad 50 nowych ERZ-ów). W kolejnych latach proces ten zwolnił, ale ciągle liczba nowych ERZ-ów, tworzonych co roku, nie spadła poniżej 30. Od roku 2017 wzrost jest jednak znacznie słabszy. W liczbach względnych oznacza to, że mniej więcej co drugie przedsiębiorstwo transnarodowe, które podlega dyrektywie, powołało ERZ, mimo że dane mogą być obecnie już nieaktualne (de Spiegelaere & Jagodzinski 2016). W wyniku fuzji lub likwidacji przedsiębiorstw przestało istnieć 317 ERZ-ów. Ciągle jednak istnieje 290 ERZ-ów (25% wszystkich aktywnych ERZ-ów) powołanych na mocy artykułu 13 dyrektywy.

Rozkład branżowy ERZ-ów przedstawia się następująco:

- 430 – przemysł metalowy
- 261 – usługi
- 205 – przemysł chemiczny
- 108 – przemysł spożywczy, hotelarstwo, restauracje
- 81 – przemysł budowlany i drzewny
- 39 – transport
- 30 – przemysł tekstylny
- 15 – usługi publiczne
- 38 – inne/niewyspecyfikowane branże

Jeśli chodzi o wielkość przedsiębiorstw, ponad 40% (łącznie 481) ERZ-ów mieści się w przedziale przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 tysięcy pracowników, jedna trzecia (łącznie 378) ERZ-ów działa w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 10 tysięcy pracowników, podczas gdy 16% (łącznie 186) istnieje w przedsiębiorstwach zatrudniających od 5 do 10 tysięcy osób. Dla pozostałych 10% ERZ-ów brak danych.

Około połowa ERZ-ów działa w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ponad 10 krajach. Udział ERZ-ów w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ponad 5 krajach (ale mniej niż w 10) i w mniej niż 5 krajach jest taka sama.

Jeśli chodzi o kraje, w których zlokalizowane są siedziby przedsiębiorstw, największa liczba ERZ-ów jest w Niemczech (271 aktywnych), a zaraz po nich w USA (188), we Francji (132), i Wielkiej Brytanii (102). Ostatnio pojawił się pierwszy ERZ w przedsiębiorstwie z główną siedzibą w Polsce, jednak jest to wynik relokacji, ponieważ pierwotnie przedsiębiorstwo to nie zostało powołane na mocy prawa polskiego.

Od samego początku powoływaniu ERZ-ów towarzyszyły pewne wątpliwości. W miarę upływu czasu zaczęły pojawiać się również nowe wyzwania. Często ERZ-y są postrzegane przez pracodawców będących wielkimi korporacjami jako instytucjonalna przeszkoda. Z kolei związki zawodowe są pełne wątpliwości, ponieważ często traktują ERZ-y (nie wymagające reprezentacji związkowej) jako konkurencję, zwłaszcza jeśli w konkretnej radzie brak jest delegatów będących członkami związku zawodowego (takie przypadki stają się coraz liczniejsze w ostatnich latach).

Różne są opinie na temat rzeczywistej skuteczności i potencjału ERZ-u jako platformy wyrażania zbiorowych interesów pracowników w międzynarodowych korporacjach (zob. Jagodzinski 2011; Mählmeyer, Rampeltshammer i Hertwig 2017). W okresie przed przyjęciem dyrektywy 94/45 (1983–1994) i tuż po jej przyjęciu wiązano ogromne nadzieje z rozwojem tej instytucji (zob. Mueller i Platzer 2003). Jednak tym oczekiwaniom towarzyszyły sceptyczne głosy, według których ERZ-y narażone są na ryzyko powstania pustych rytuałów i dominacji przez stronę pracodawców, a jednocześnie obawiano się możliwości osłabienia pozycji związków zawodowych jako reprezentacji pracowników (np. Schulten 1996, Streeck 1997).

W miarę upływu czasu można przywoływać fakty potwierdzające to bardziej pesymistyczne stanowisko. Podsumowując trzy dziesięciolecia funkcjonowania instytucji ERZ, badacze wskazują na jej kluczowe słabości: trudności z egzekwowaniem prawa do informacji i konsultacji, ograniczone zasoby do dyspozycji delegatów, zakres (program) ERZ formułowany głównie przez pracodawców, jak również bariery kulturowe (przede wszystkim językowe) osłabiają wysiłki członków ERZ reprezentujących stronę pracowników (Köhler, Gonzalez Begega 2010). Znaczenie ERZ-u dla zbiorowych stosunków pracy wydaje się być postrzegane bardziej jako symboliczne niż jako mogące wywierać rzeczywisty wpływ na relacje między pracodawcą i pracobiorcą (Waddington 2011). Bardziej konkretne osiągnięcia, aczkolwiek mało wymierne, obejmują udane uruchomienie informacyjnej i edukacyjnej funkcji ERZ, czyli mechanizmu uczenia się, poprzez który delegaci mogą (również nieformalnie) wymieniać się wiedzą (Czarzasty 2014). Powołanie i utrzymanie takiego mechanizmu wymaga jednak wzajemnego zaufania (Timming 2006). Proces ten hamowany jest nie tylko barierami kulturowymi (językowymi), ale również kognitywnymi (delegaci z różnych krajów patrzą na takie same zjawiska w inny sposób, z perspektywy własnego krajowego systemu zbiorowych stosunków pracy) (Whittall 2000; Huzzard, Docherty 2005). Występują również przeszkody natury ekonomicznej i politycznej (tłumienie

transgranicznej solidarności pracy w związku z konfliktem partykularnych interesów w jednej korporacji, czasami podziały w zbiorowych stosunkach pracy skutkujące formowaniem koalicji mających się przeciwstawić relokacji zakładów produkcyjnych lub zapewnić nowe inwestycje na zasadach „konkursu piękności”) (Banuyls i in.. 2008; Pernicka, Glassner, Dittmar 2014).

Występuje pozytywna korelacja między poziomem internacjonalizacji a powoływaniem ERZ. Ponad połowa istniejących ERZ-ów działa w przedsiębiorstwach funkcjonujących w ponad 10 krajach, a ponad jedna czwarta w przedsiębiorstwach działających w ponad pięciu krajach (Köhler, Gonzalez Begega, Aranea 2015). Tempo powstawania nowych ERZ-ów pozostaje stabilne od blisko trzydziestu lat. Wyżej wspomniani autorzy wiążą nagły wzrost mający miejsce w latach 1994-96 i (mniej gwałtowny) w latach 1997-1999 z przepisami otwierającymi nowe obszary powoływania rad oraz z przyjęciem dyrektywy 96/45 i poszerzeniem prawa do informacji i konsultacji na europejską skalę dla pracowników przedsiębiorstw brytyjskich w trybie dyrektywy 97/75. Przyjęcie przekształconej dyrektywy 2009/38 nie wzmocniło jednak procesu internacjonalizacji ERZ.

Mimo wymienionych, zróżnicowanych poglądów na temat ERZ, w szczególności na temat ich prawnych podstaw, skuteczności funkcjonowania, ich pozycji wobec związków zawodowych, widoczny jest konsensus, że instytucję tę należy zachować, a co więcej, że wymaga ona wzmocnienia. Jednym ze sposobów na wzmocnienie ERZ jest poprawa poziomu wiedzy i umiejętności członków ERZ-ów, również w obszarze żądania informacji finansowych i właściwego z nimi postępowania.

Rozdział 2. Warunki żądania informacji finansowych i właściwego z nimi postępowania w kontekście dyrektywy

Dyrektywa przekształcona o ERZ (2009/38/WE) stanowi, że „informacja powinna być przedstawiana w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i zawierać odpowiednią treść, aby możliwe było przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego wpływu”. W związku z powyższym konsultacje powinny odbyć się „w odpowiednim momencie, w odpowiedni sposób i o odpowiedniej treści, która umożliwiłaby przedstawicielom pracowników wyrażenie opinii [...], na temat proponowanych działań, których dotyczą konsultacje”.

Z perspektywy przedsiębiorstwa informacja finansowa należy do najbardziej wrażliwych tematów z uwagi na ogromne ryzyko dostania się informacji do niepowołanych osób, a zwłaszcza do konkurencji i innych podmiotów, które mogą potencjalnie ich użyć na szkodę przedsiębiorstwa. Z tego powodu są one przedmiotem restrykcyjnych zabezpieczeń i ograniczeń w zakresie ich ujawniania i przekazywania, zdefiniowanych przez wewnętrzną politykę korporacyjną i przepisy.

Z drugiej strony, informacje finansowe mają ogromne znaczenie dla przedstawicieli pracowników. Przedstawiciele pracowników i mogą, i powinni być zainteresowani informacjami finansowymi, ponieważ wskazują one na ogólną kondycję ekonomiczną ich pracodawcy, co ma pośredni i bezpośredni wpływ na pozycję pracowników, a to z kolei może wiele powiedzieć o prawdopodobieństwie zwolnień grupowych, problemach ekonomicznych i ich charakterze (tymczasowych lub zagrażających istnieniu firmy). Informacje takie stanowią rzeczywistą podstawę do ustępstw negocjacyjnych lub do przedstawiania żądań płacowych. W kategoriach formalnych pracownicy i ich przedstawiciele mają prawo do uzyskania konkretnych informacji na temat zarządu centralnego (de facto pracodawcy jako podmiotu procesów zbiorowych stosunków pracy) w ramach partycypacyjnych praw pracowniczych (prawa do informacji, konsultacji i współdecydowania) na mocy ramowych przepisów prawa (również na mocy artykułu 2 dyrektywy), podczas kiedy przepisy prawa korporacyjnego (handlowego) chronią interesy przedsiębiorstw poprzez szereg zapisów (tajemnica handlowa, klauzula o zakazie konkurencji, informacje poufne). Innymi słowy, dochodzi do nakładania się przepisów prawa pracy i prawa handlowego, kiedy ujawniają się rozbieżne interesy pracowników i pracodawców. W związku z powyższym obszar ten jest miejscem wielu sporów i konfliktów.

Jak zapisano w Załączniku I („Wymagania dodatkowe” określone w art. 7 dyrektywy ERZ), a dokładnie w p. 2 „europejska rada zakładowa ma prawo do spotkania się z centralnym kierownictwem raz do roku celem uzyskania informacji i przeprowadzenia konsultacji na podstawie sprawozdania sporządzonego przez centralne kierownictwo, na temat rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym oraz ich perspektyw. O spotkaniu informuje się lokalne kierownictwo.” W Załączniku I (p. 1a) znajduje się również zapis, że „informacje przekazywane europejskiej radzie zakładowej dotyczą w szczególności struktury, sytuacji ekonomicznej i finansowej, możliwego rozwoju działalności, produkcji i sprzedaży produktów przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Informowanie europejskiej rady zakładowej i konsultowanie się z nią dotyczy w szczególności sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia, inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji, przeniesieniem produkcji, fuzji przedsiębiorstw, redukcją rozmiarów lub zamknięciem przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz ze zwolnieniami grupowymi.”

Dyrektywa stosuje dwa kluczowe pojęcia: poufność i tajność. Są one wymienione w art. 8 dyrektywy. Niemniej jednak, pierwsze pojęcie jest wyraźnie określone (p.1.), a drugie z nich już nie (p. 2.).

1. Państwa członkowskie obowiązane są zapewnić, by członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej oraz wspomagający ich eksperci nie byli upoważnieni do ujawniania przekazanych im informacji o **charakterze poufnym**. [...]

2. Każde państwo członkowskie zapewni, by w szczególnych przypadkach oraz zgodnie z warunkami i ograniczeniami ustalonymi w ustawodawstwie krajowym centralne kierownictwo znajdujące się na jego terytorium nie było zobowiązane do udostępniania informacji, które według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą, lub byłyby dla nich szkodliwe.

Artykuł 8.2 zostawia państwom członkowskim szeroki margines uznaniowości w zakresie definiowania granic tajności organów zarządu centralnego działających pod ich jurysdykcją. W zakresie, w jakim to dotyczy art. 8.1 przedmiot informacji poufnej nie jest zdefiniowany, a jedynie wyraźny nacisk położony jest na sposób przekazywania informacji i intencje strony przekazującej informację (decyzja w zakresie, jak „opakować” informację i czy oznakować ją

jako „poufną”, jest tak naprawdę pozostawiona w rękach strony przekazującej, czyli zarządu centralnego).

Jak proponują Meylemans i De Spiegelaere (2019:1400), w kontekście danej umowy warto przyrzeć się pojęciu poufności i temu, jak jest ona praktycznie wykorzystywana w kategoriach **legitymizacji**. Innymi słowy, czy oznaczenie informacji jako „przekazywanej poufnie” jest zasadne czy też bezzasadne. Uzasadnione jest traktowanie informacji jako poufnej, kiedy zostaje ona przekazana terminowo, a ma wrażliwy charakter. Cytując dane pochodzące z badań własnych, Waddington (2003)², wymienia przykłady takich wrażliwych rodzajów informacji i jedną z nich jest „informacja ekonomiczna i finansowa”. Jest to jeden z najczęściej podnoszonych problemów w ponad 90% ERZ będących przedmiotem badań i w ponad 60% przypadków, kiedy potwierdzono, że „informacja i konsultacja były użyteczne”. Kwestia ta jest na drugim miejscu najważniejszych punktów w programie obrad ERZ, za „strategią korporacyjną i planami inwestycyjnymi”. Co ciekawe, w ponad 60% przypadków „informacja ekonomiczna i finansowa” przekazywana była z inicjatywy zarządu.

Jakość ekonomicznych i finansowych informacji bywa różna w poszczególnych ERZ-ach, ale najczęściej jest kwestionowana. Twierdzenie to znajduje poparcie w wielu badaniach (np. GHK, 2007; ICF, 2016; Waddington, 2011).

Jak zauważają Meylemans i De Spiegelaere (2019), jakość informacji jest ściśle skorelowana z rodzajem ERZ. Stosując typologię ERZ, zaproponowaną przez Lecher et al. (2001), dzielącą ERZ-y na **symboliczne, usługowe, zorientowane projektowo i partycypacyjne** (w kolejności od najbardziej biernych do najbardziej aktywnych), badacze przedstawiają dane ze swoich najnowszych badań dotyczących kategorii poufności. W konkluzji sugerują, że w kontekście wrogich relacji pracodawca-pracownik (kiedy najbardziej prawdopodobne jest istnienie symbolicznej ERZ) zarząd częściej odmawia udzielenia informacji lub uznaje je za poufne. Wniosek ten znajduje swoje potwierdzenie w innych badaniach (np. Pulignano i Turk, 2016; Timming, 2006).

Według Meylemans i De Spiegelaere’a (2019), cytujących De Dreu i in. (2001), pewne strategie mogą pomóc we wzmocnieniu skuteczności przepływu informacji. Te strategie to:

- **Rozwiązywanie problemów** – strategia ta oznacza uwzględnianie dążeń drugiej strony w celu wypracowania rozwiązania obustronnie korzystnego. Przykładem jest

² Badanie zostało przeprowadzone na próbie uzwiązkowionych delegatów ERZ (n=558) z sześciu krajów: z Danii, Niemiec, Finlandii, Irlandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

określanie satysfakcjonującego obie strony terminu, po którym poufne informacje będą mogły zostać upublicznione.

- **Akomodacja** – oznacza poddawanie się życzeniom drugiej strony. Może tak się zdarzyć w ERZ, która przyjmuje narzuconą (prawidłowo lub nie) przez zarząd klauzulę poufności. Najczęściej jedna ze stron spodziewa się, że druga strona zaoferuje coś w zamian, np. przedstawiciele pracowników spodziewają się otrzymać więcej wrażliwych informacji od zarządu w zamian za milczenie.
- **Unikanie** – oznacza odchodzenie od kwestii powodującej konflikt i podejmowanie dyskusji na inne tematy. Może to oznaczać, że ERZ decyduje, że dana kwestia nie będzie przedmiotem dalszych dyskusji.
- **Forsowanie** – oznacza bezpośrednią konfrontację lub próbę narzucenia własnego poglądu. Przy stosowaniu tej strategii ERZ może zakwestionować poufny charakter informacji i zażądać swobodnego jej przekazania.
- **Kompromis** – oznacza dążenie do wzajemnych ustępstw, aby znaleźć się gdzieś pośrodku. Zarząd i przedstawiciele pracowników mogą zdecydować, które informacje nie będą poufne, a które utrzymają swój poufny status.

Stosując typologię Lechera można przyjąć, że prawidłowa informacja poufna może zostać otrzymana przez aktywne (zorientowane projektowo i partycypacyjnie) ERZ-y przy wykorzystaniu strategii, takich jak forsowanie i kompromis.

Rozdział 3. Badanie w ramach projektu – opis metodologii

Kluczowym komponentem projektu były badania empiryczne, terenowe przeprowadzone we wszystkich krajach projektowych, mające umożliwić zebranie oryginalnych danych, które pomogą w uzyskaniu diagnozy (aktualnego stanu spraw) w obszarze tematycznym projektu (funkcjonowanie ERZ-ów, implementacja i egzekwowanie dyrektywy przekształconej (2009/38/WE)).

Badacze krajowi (tzw. krajowi eksperci prawni) dostali zadanie przeprowadzenia badań na poziomie swojego kraju. Proces badawczy polegał na wykorzystaniu standaryzowanych i (częściowo) ustrukturyzowanych narzędzi (dla umożliwienia porównywalności uzyskanych danych), składających się z trzech kwestionariuszy przygotowanych przez lidera projektu.

1. **Kwestionariusz 1** – miał na celu zebranie ogólnych, kontekstualnych danych dotyczących krajowego środowiska prawnego. Ta część kwestionariusza miała zostać wypełniona przez krajowego eksperta prawnego na podstawie jej/jego własnej wiedzy prawniczej i badań. Wymagało to zbadania środowiska prawnego (ogólnych przepisów prawa i spraw/orzecznictwa).

2. **Kwestionariusz 2a** – Ta część miała zostać wypełniona przez krajowego eksperta prawnego na podstawie ustaleń, które wynikły podczas krajowego spotkania konsultacyjnego. Podczas spotkania odbyła się dyskusja – wywiad z grupą fokusową przy udziale krajowego eksperta prawnego, który przyjmował rolę moderatora, zaś kwestionariusz służył jako scenariusz dyskusji.

3. **Kwestionariusz 2b** – Ta część służyła zebraniu opinii uczestników krajowych spotkań konsultacyjnych bez uwzględniania wyników dyskusji grupy fokusowej (ponieważ grupa fokusowa jest formułą mieszaną, łączącą wywiad i dyskusję). Tę część kwestionariusza wypełniał indywidualnie każdy uczestnik przed dyskusją.

Rozdział 4. Weryfikacja, w jakim zakresie ochrona informacji i danych osobowych (w kategoriach RODO) ma wpływ na wdrażanie celów dyrektyw w sprawie informacji i konsultacji – RODO a dostęp do informacji dla ERZ

Ochrona danych osobowych stanowi jedno z fundamentalnych praw mieszkańców Unii Europejskiej, co znajduje wyraz w uregulowaniu jej w art. 8. Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Każdy ma prawo do ochrony danych osobowych, które go dotyczą. Dane te muszą być przetwarzane rzetelnie w określonych celach i za zgodą osoby zainteresowanej lub na innej uzasadnionej podstawie przewidzianej ustawą. Każdy ma prawo dostępu do zebranych danych, które go dotyczą, i prawo do dokonania ich sprostowania. Przestrzeganie tych zasad podlega kontroli niezależnego organu.

Realizacja ochrony powyższego prawa znalazła uregulowanie w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych); dalej: RODO. RODO zawiera przepisy regulujące ochronę osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych oraz przepisy o swobodnym przepływie danych osobowych. Praktyczne stosowanie RODO zapewniają ustawy krajowe. RODO obowiązuje od dnia 25 maja 2018 roku, nakładając tym samym na firmy i instytucje szczególne obowiązki w dziedzinie ochrony danych osobowych swoich klientów, kontrahentów czy też pracowników.

RODO ustanawia zasady przetwarzania danych osobowych oraz w art. 83 wprowadza wysokie sankcje za naruszenie tych zasad. Z tego powodu od dnia wejścia w życie RODO przedsiębiorstwa często odmawiają przekazania danych dotyczących pracowników, powołując się na RODO. Powyższa analiza zmierza do odpowiedzi na pytanie, kiedy odmowa przekazania danych przez zarząd centralny będzie uzasadniona, a kiedy powoływanie się na RODO będzie jedynie pretekstem do odmowy przekazania danych.

Czym więc są dane osobowe objęte zakresem uregulowań RODO?

Zgodnie z art. 4 pkt. 1) RODO, „dane osobowe” oznaczają informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”). Możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora, takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka

szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

Zakresem ochrony RODO objęte jest przetwarzanie danych osobowych, którego definicja zawarta jest w art. 4 pkt 2) RODO. „Przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką jak: zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie.

Jak wskazuje motyw 4 RODO, przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości. Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględny; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych, w myśl zasady proporcjonalności. RODO nie narusza praw podstawowych, wolności i zasad uznanych w Karcie praw podstawowych – zapisanych w Traktatach – w szczególności prawa do (...) informacji, wolności prowadzenia działalności gospodarczej, prawa do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu oraz różnorodności kulturowej, religijnej i językowej.

Motyw 26 zd. 1 RODO wskazuje, do jakich informacji powinny mieć zastosowanie zasady ochrony danych. Zgodnie z jego treścią, zasady ochrony danych powinny mieć zastosowanie do wszelkich informacji o zidentyfikowanych lub możliwych do zidentyfikowania osobach fizycznych. Zasady ochrony danych nie powinny mieć zastosowania do informacji anonimowych, czyli informacji, które nie wiążą się ze zidentyfikowaną lub możliwą do zidentyfikowania osobą fizyczną, ani do danych osobowych zanonimizowanych w taki sposób, że osób, których dane dotyczą, w ogóle nie można zidentyfikować lub już nie można zidentyfikować. RODO nie dotyczy więc przetwarzania anonimowych informacji, w tym przetwarzania do celów statystycznych lub naukowych.

Zgodnie z celem dyrektywy ERZ informacje, jakie przekazywane są ERZ przez centralne kierownictwo, dotyczą kwestii ponadnarodowych, które istotnie wpływają na interesy pracowników. Będą to informacje dotyczące:

- ▶ sytuacji i tendencji w zakresie zatrudnienia,
- ▶ inwestycji oraz istotnych zmian związanych z organizacją, wprowadzeniem nowych metod pracy lub nowych procesów produkcji,

- ▶ przeniesienia produkcji,
- ▶ fuzji przedsiębiorstw,
- ▶ redukcji rozmiarów lub zamknięcia przedsiębiorstw, zakładów pracy lub ważnych części zakładów pracy oraz
- ▶ zwolnień grupowych.

Z racji ponadnarodowego, wspólnotowego charakteru informacji jest mało prawdopodobne, aby przekazywane przez centralne kierownictwo informacje dotyczące lub wpływające na kwestie pracownicze były na tyle precyzyjne, aby można było ustalić szczegółowo, których konkretnie i indywidualnie pracowników lub innych osób dotyczą. Możliwe jest oczywiście ustalenie pewnej zbiorowości pracowników, których dane decyzje lub informacje dotyczą.

Gdyby jednak okazało się w praktyce, iż informacje związane z planami centralnego zarządu o zasięgu ponadnarodowym (dotyczącymi na przykład przeniesienia jakiegoś przedsiębiorstwa lub jego szczególnej struktury, np. działu badań czy rozwoju, do innego kraju) dotyczyły osób, które będą możliwe do indywidualnego zidentyfikowania przez członków ERZ, przepisy RODO nie mogą stanowić podstawy odmowy przekazania ERZ tego typu informacji. Podstawę prawną dopuszczającą przetwarzanie danych w tym przypadku będzie stanowił art. 6 ust. 1 lit c) RODO, stanowiący, iż przetwarzanie danych osobowych jest zgodne z prawem w przypadku, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze. Obowiązek prawny, o którym mowa w przepisie, to obowiązek przekazania ERZ informacji w trybie informowania lub konsultowania, wynikający pośrednio z dyrektywy ERZ, a bezpośrednio z krajowych ustaw ERZ, które dyrektywę ERZ implementują.

Rozdział 5. Analiza prowadząca do wypracowania definicji poufności na poziomie krajowym i unijnym w kontekście orzecznictwa TSUE

5.1. Porównawcza analiza stanu implementacji dyrektywy

Wszystkie kraje zaangażowane w projekt dokonały transpozycji dyrektywy do krajowego systemu przepisów prawa. W każdym kraju istnieje odrębna ustawa dokonująca implementacji dyrektywy. W „starych” państwach członkowskich, czyli we Włoszech i Hiszpanii, najpierw przyjęto pierwotną dyrektywę (94/45/WE), po czym nastąpiła transpozycja dyrektywy przekształconej (2009/38/WE). Tą samą ścieżką poszły niektóre nowe państwa członkowskie, takie jak Polska, Rumunia i Bułgaria. W przypadku Polski, ustawa o europejskich radach zakładowych została przyjęta w 2002 r., jeszcze przed wstąpieniem do Unii Europejskiej (do oficjalnego wejścia Polski do UE w 2004 r. obowiązywało *vacatio legis*). W Chorwacji, która najpóźniej weszła do Unii Europejskiej, przekształcona dyrektywa została przyjęta w 2014 roku. Warto zauważyć, że Bułgaria wybrała przyjęcie pierwotnej dyrektywy nie tylko w trybie osobnego, specjalnie skonstruowanego aktu prawnego, ale dyrektywa została również wcielona do kodeksu pracy.

Tabela 1. Implementacja: przegląd ogólny

<i>Jakie przepisy prawa krajowego stanowią wdrożenie zapisów dyrektywy 2009/38/WE?</i>	
Bułgaria	Kodeks Pracy jako główny akt prawny regulujący zbiorowe stosunki pracy w Bułgarii reguluje również kwestie ERZ. Obowiązuje również osobny akt prawny w sprawie ERZ – informacja i konsultacja pracowników w wielonarodowych przedsiębiorstwach, grupach przedsiębiorstw i spółkach europejskich (dalej: Ustawa). Wprowadza on dodatkowe zapisy odnoszące się do europejskich rad zakładowych i procedur informacji i konsultacji. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4860&langId=en https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4859&langId=en
Chorwacja	Dyrektywa 2009/38/WE została przetransponowana do systemu prawa krajowego Republiki Chorwacji w trybie ustawy o europejskich radach zakładowych, którą uchwalił parlament Chorwacji w dniu 15 lipca 2014 r. i która została opublikowana w oficjalnym dzienniku ustaw 93/14,127/17 http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_127_2877.html
Włochy	Dekret legislacyjny (czyli ustawa rządowa przyjęta przez parlament) nr 113/2012. Parlament uchwalił ustawę w grudniu 2011 r., delegując rządowi przyjęcie różnych europejskich dyrektyw, w tym dyrektywę o ERZ. https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/27/012G0131/sg

	<p>W preambule dekretu stwierdza się, że podczas procesu tworzenia projektu dekretu wysłuchano partnerów społecznych.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7048&langId=en</p>
Hiszpania	<p>Ustawa 10/1997 z 24 kwietnia w sprawie prawa do informacji i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw wspólnotowych.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4888&langId=en</p> <p>Rewizja ustawy miała miejsce w 2011 r. (zgodnie z przekształconą dyrektywą) w trybie ustawy 10/2011 z 19 maja, zmieniającej ustawę 10/1997 z dnia 24 kwietnia w sprawie prawa do informacji i konsultacji pracowników w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw wspólnotowych.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7019&langId=en</p>
Polska	<p>Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. w sprawie europejskich rad zakładowych obowiązuje od 1 maja 2004 r.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p> <p>Rewizja ustawy w dniu 31 sierpnia 2011 r. (zgodnie z przekształconą dyrektywą).</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p>
Rumunia	<p>Wstępna ustawa w sprawie o ERZ to ustawa nr 17/2005, jest ona transpozycją dyrektywy Rady 94/45/WE przyjętą w czasie integracji Rumunii z Unią Europejską. Później uległa ona modyfikacji w roku 2006, a następnie wprowadzono do niej w 2011 r. poprawki i uzupełnienia.</p> <p>1. Ustawa nr 217/2005 o powołaniu, organizowaniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych (stanowiąca transpozycję dyrektywy Rady 94/45/WE w sprawie konsultacji z europejskimi radami zakładowymi lub procedur informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw działających na skalę wspólnotową.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4869&langId=en</p> <p>2. Zmieniona w 2006 roku przez: rozporządzenie rządowe nr 48/2006 zmieniające ustawę nr 217/2005 o powołaniu, organizowaniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4870&langId=en</p> <p>3. Ustawa nr 186 z 24 października 2011 r. zmieniająca i uzupełniająca ustawę nr 217/2005 o powołaniu, organizowaniu i funkcjonowaniu europejskich rad zakładowych; organ uchwalający: parlament Rumunii; opublikowano w dzienniku ustaw nr 763 z dnia 28 października 2011 r.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7228&langId=en</p>

Artykuł 6 dyrektywy definiuje treść porozumienia powołującego ERZ. Te zapisy są rozproszone w wielu przepisach prawa krajowego dokonującego transpozycji dyrektywy. Chlubnym wyjątkiem jest Hiszpania, gdzie jeden przepis krajowej ustawy stanowi dokładne przeniesienie treści art. 6. Niemniej jednak występują rażące różnice dotyczące poziomu szczegółowości. Z jednej strony widzimy ogólne sformułowania, jak w przypadku Bułgarii, a z drugiej bardzo szczegółowe i konkretne – jak jest to w przypadku Chorwacji.

Tabela 2. Implementacja – art. 6

<i>W jaki sposób artykuł 6. dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	<p>Art. 3 Ustawy stanowi, że egzekwowanie praw i zobowiązań wynikających z ustawy powinno odbywać się w duchu współpracy, wzajemnych ustępstw i poszanowania interesów każdej ze stron.</p> <p>Art. 8 kodeksu pracy brzmi: Prawa i obowiązki zbiorowych stosunków pracy egzekwowane są w dobrej wierze, zgodnie z wymogami przepisów prawa.</p>
Chorwacja	<p>Art. 17 i art. 30 ustawy o europejskich radach zakładowych stanowią, że:</p> <p>(1) Zarząd centralny i zespół negocjacyjny zobowiązani są negocjować w dobrej wierze i zgodnie z zasadą swobody zawierania umów.</p> <p>(2) Zarząd centralny i zespół negocjacyjny mogą uzgodnić tryb uczestnictwa pracowników w procesie decyzyjnym lub mogą przegłosować powołanie europejskiej rady zakładowej lub procedury/procedur informacji i konsultacji.</p> <p>(3) Jeśli zawarto porozumienie, o którym mowa w par. 2 niniejszego artykułu, zapisy części IV niniejszej ustawy nie znajdują zastosowania, o ile porozumienie to nie stanowi inaczej.</p> <p>(4) Umowa, o której mowa w par. 2 niniejszego artykułu odnosi się do wszystkich pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw w państwach członkowskich, jeśli nie ma ona szerszego zakresu implementacji na mocy art. 15 niniejszej ustawy.</p> <p>Artykuł 18 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że:</p> <p>(1) Centralny zarząd i zespół negocjacyjny zobowiązani są powołać europejską radę zakładową w trybie pisemnego porozumienia o powołaniu, uprawnieniach i funkcjonowaniu europejskiej rady zakładowej.</p> <p>(2) W przypadku grup przedsiębiorstw podlegających art. 5 par. 2 niniejszej, ustawy, europejska rada zakładowa powoływana jest na poziomie wszystkich przedsiębiorstw grupy, o ile porozumienie, o którym mowa w par. 1 niniejszego artykułu, nie stanowi inaczej.</p> <p>(3) Porozumienie powołujące europejską radę zakładową musi zawierać następujące informacje:</p> <p>1) o implementacji porozumienia w przedsiębiorstwach lub grupach</p>

	<p>przedsiębiorstw, do których stosuje się porozumienie oraz czy odnosi się do przedsiębiorstw, o których mowa w art. 15 niniejszej ustawy;</p> <p>2) skład europejskiej rady zakładowej, liczbę członków, podział miejsc uwzględniający w miarę możliwości potrzebę zrównoważonej reprezentacji pracowników pod względem działalności zawodowej, kategorii pracowników oraz płci;</p> <p>3) uprawnienia i obowiązki europejskiej rady zakładowej oraz tryb informowania europejskiej rady zakładowej i konsultowania się z nią, a także metody powiązania informowania i konsultowania między europejską radą zakładową oraz krajowymi organami reprezentującymi pracowników;</p> <p>4) miejsce, częstotliwość oraz czas trwania zebrań europejskiej rady zakładowej;</p> <p>5) w stosownych przypadkach skład, tryb powoływania, funkcje oraz zasady działania komitetu o zmniejszonym składzie, utworzonego w ramach europejskiej rady zakładowej;</p> <p>6) środki finansowe i materialne, przyznane europejskiej radzie zakładowej;</p> <p>7) data wejścia w życie porozumienia, czas jego obowiązywania, procedura wprowadzania poprawek lub wypowiedzenia, warunki i procedury renegotjowania, w tym w przypadku zmian strukturalnych w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw, o których mowa w art. 5 par. 1 i 3 niniejszej ustawy;</p> <p>8) poprawki do porozumienia w przypadku zaistnienia wyjątkowych okoliczności mających znaczący wpływ na interesy pracowników.</p> <p>(4) Wybór członków europejskiej rady zakładowej z Republiki Chorwacji podlega postanowieniom art. 12 niniejszej ustawy.</p>
Włochy	<p>Art. 9 dekretu:</p> <p>1) Dodano punkt 1g: zapis, że porozumienie powołujące lub regulujące ERZ musi zawierać „treść informacji i konsultacji”.</p> <p>2) Punkt 3 dekretu stanowi, że można dodać procedurę informacji i konsultacji, a nie jedynie powołać ją jako opcję alternatywną do ERZ, jak przewiduje to dyrektywa.</p> <p>3) Dodano punkt 6 określający skład włoskiej delegacji w ERZ: „Jedna trzecia włoskich członków ERZ jest mianowana przez związki zawodowe, które podpisały krajowy układ zbiorowy pracy, pozostałe dwie trzecie przez związek Unitary Workplace Union Structure (RSU)”.</p> <p>4) Dodano punkt 7 wyjaśniający, że związki krajowe i zarząd określają uczestników procedury w sytuacji, kiedy brak jest RSU w danym zakładzie, przedsiębiorstwie lub grupie.</p>
Hiszpania	Ustawa 10/1997 dokonuje bezpośredniej transpozycji artykułu 6.
Polska	Artykuły 16.1, 16.2, 17.1, 18.1, 19.1 i 19.2 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r.

	dokonyją transpozycji zapisu artykułu 6.
Rumunia	Art. 6 dyrektywy 2009/38/WE został w pełni przetransponowany do prawa rumuńskiego jako art. 20, 22 (1) i (2), 23, 24, 26 i 49 (3) ustawy 217/2005 (ponownie opublikowanej).

Artykuł 8.1 dyrektywy – jeden z kluczowych zapisów w kontekście niniejszych badań, dotyczący informacji poufnych – został przetransponowany do prawa krajowego poszczególnych państw na różne sposoby. W przypadku Bułgarii panuje wyraźny zakaz przekazywania poufnych informacji *innym pracownikom*. W przypadku Chorwacji, podmioty związane zakazem ujawniania poufnych informacji (i dodatkowo te, które nie są związane) są bardzo szczegółowo określone. We Włoszech 3-letni okres obowiązywania zakazu przekazywania informacji poufnych został precyzyjnie zdefiniowany. W Hiszpanii, dokładnie powtórzony został zapis artykułu 8.1. W Polsce artykuł 8.1 został zaimplementowany w sposób, który jest nieco korzystniejszy z punktu widzenia pracowników, ponieważ polski prawodawca wyraźnie wymienia „tajemnicę handlową” oraz przepisy o ochronie tajemnicy określone w przepisach odrębnych, jako uzasadnioną podstawę oznakowania danej informacji jako poufnej. Katalog spraw, które mogą zostać uznane za poufne, jest zatem sprecyzowany i przedsiębiorstwo nie może według własnego uznania decydować, co jest poufne, a co nie. W Rumunii powtórzone zostały zapisy artykułu 8.1.

Tabela 3. Wdrożenie artykułu 8.1

<i>W jaki sposób artykuł 8.1 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	Art. 29, par. 2 Ustawy: Osoba, której przekazana zostaje informacja poufna, nie może jej przekazywać innym pracownikom ani osobom trzecim. Zobowiązanie to utrzymane zostaje w mocy również po zakończeniu mandatu.
Chorwacja	Artykuł 30 ustawy o europejskich radach zakładowych stanowi, że „członkom europejskiej rady zakładowej nie wolno po upływie ich mandatu ujawniać jakichkolwiek poufnych informacji biznesowych poznanych podczas wywiązywania się ze swoich obowiązków na mocy niniejszej ustawy”. Obowiązek ten dotyczy: 1) członków zespołu negocjacyjnego, 2) przedstawicieli pracowników w ramach procedury informacji i konsultacji, 3) ekspertów i tłumaczy, 4) przedstawicieli pracowników w europejskiej radzie zakładowej zatrudnionych w przedsiębiorstwach i zakładach w Republice Chorwacji.
Włochy	Art. 10, poz. 1: Dodano zapis, że zakaz ujawniania informacji poufnych wobec

	pracowników i ekspertów „obowiązuje przez 3 lata od zakończenia mandatu (niezależnie od osoby)”.
Hiszpania	Artykuł 22 ustawy 10/1997 dokonuje transpozycji artykułu 8.1. Istnieje obszerne orzecznictwo dotyczące tej konkretnej klauzuli.
Polska	Artykuł 36.1 i 36.6 Ustawy o ERZ stanowi transpozycję zapisów artykułu 8.1.
Rumunia	Art. 8 poz. 1 dyrektywy 2009/38/WE został w pełni przetransponowany do krajowego prawa Rumunii jako art. 50 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej). Informacja poufna przekazana członkom specjalnego zespołu negocyjnego, członkom europejskiej rady zakładowej, ekspertom oraz przedstawicielom pracowników nie może zostać ujawniona osobom trzecim niezależnie od miejsca, w którym się znajdują, nawet po wygaśnięciu ich mandatu.

Artykuł 8.2 dyrektywy – istotne zapisy w kontekście niniejszego badania, dotyczące informacji poufnych – jest transponowany na jeszcze więcej różnych sposobów. W Bułgarii określono procedurę arbitrażu w przypadku odmowy ujawnienia informacji. W Chorwacji problem ten w ogóle nie jest ujęty. Osoby podmioty związane zakazem ujawniania poufnych informacji (i dodatkowo te, które nie są związane) są bardzo szczegółowo określone. Prawo włoskie kopiuje artykuł 8.2, dodając jednak słowo „jedynie”, co zawęża przestrzeń manewru dla przedsiębiorstwa. W Hiszpanii zapisy analogiczne do zapisów artykułu 8.2 znajdują się w krajowym kodeksie pracy. W Polsce dostępna jest prawna możliwość podważenia decyzji odmowy ujawnienia informacji (mimo że skuteczność takiego podważenia jest wątpliwa). Podobnie jest w przypadku Rumunii, gdzie pracodawca jest ponadto wyraźnie zobowiązany do przedstawienia odmowy w formie pisemnej.

Tabela 4. Implementacja art. 8.2

<i>W jaki sposób artykuł 8.2 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	Art. 29, par. 3 Ustawy: Zarząd nie jest zobowiązany do udostępniania informacji, których charakter jest taki, iż według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą, lub byłyby dla nich szkodliwe. Art. 29, paragraf 4 Ustawy: W przypadku odmowy zapewnienia informacji na mocy par. 3 oraz sporów co do jej treści strony mogą zwrócić się o pomoc w rozstrzygnięciu sporu w trybie mediacji lub dobrowolnego arbitrażu do Krajowego Instytutu Mediacji i Arbitrażu.
Chorwacja	Ustawa o europejskich radach zakładowych nie zawiera takich zapisów. System prawny Chorwacji przewiduje taką możliwość jedynie dla akcjonariuszy

	(art. 287 i 288 ustawy o akcjonariuszach), ale nie dla rad zakładowych lub europejskich rad zakładowych.
Włochy	Art. 10, poz. 2, dodano słowo „jedynie”. Zarząd może odmówić ujawnienia żądanych informacji JEDYNIIE, jeśli charakter tych informacji jest taki, iż według obiektywnych kryteriów poważnie zakłóciłyby funkcjonowanie przedsiębiorstw, których dotyczą, lub byłyby dla nich szkodliwe.
Hiszpania	Na mocy art. 65.4 kodeksu pracy obowiązują restrykcje równoważne restrykcjom określonym w artykule 8.2 (wyjątki).
Polska	Artykuł 36.2 i 36.3 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. stanowi transpozycję artykułu 8.2.
Rumunia	Art. 8 poz. 2 dyrektywy 2009/38/WE został w pełni przetransponowany do prawa krajowego Rumunii jako art. 51 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej).

Artykuł 8.3 dyrektywy jest interesującym przypadkiem, ponieważ, z wyjątkiem Polski, nie ma takiego zapisu w żadnym innym prawie krajowym.

Tabela 5. Wdrożenie art. 8.3

<i>W jaki sposób art. 8 poz. 3 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	Żadna taka norma nie jest przewidziana w bułgarskim prawie.
Chorwacja	Nie ma takiego zapisu.
Włochy	W art. 10 nie ma żadnej pozycji dotyczącej przedsiębiorstw [...], „których bezpośrednim i głównym zamiarem jest osiągnięcie ideologicznego celu”.
Hiszpania	Nie ma takiego zapisu w prawodawstwie krajowym.
Polska	Artykuł 38 ustawy o ERZ stanowi transpozycję zapisów artykułu 8.3.
Rumunia	Nie ma takich zapisów w prawodawstwie krajowym.

Artykuł 10.2 dyrektywy dotyczy kwestii przekazywania treści i wyników trybu informowania i konsultowania stosowanego zgodnie z przepisami dyrektywy. Innymi słowy jest to zapis wzmacniający prawo do komunikowania (ze strony członków ERZ) i bycia informowanym (dotyczy reprezentacji pracowników w całej strukturze korporacyjnej) na temat procesu informacji i konsultacji realizowanego w ramach ERZ. Artykuł nie koliduje z zapisami artykułu 8 (jak wyraźnie jest tam zapisane: „Nie naruszając przepisów art. 8”). W Bułgarii prawo krajowe pozostawia sposób informacji i konsultacji do ustalenia przez strony porozumienia. Przepisy krajowe Chorwacji, Włoch, Polski i Hiszpanii powtarzają zapis artykułu 10.2. Podobnie dzieje się w Rumunii, jednakże mamy tu bezpośrednie odniesienie do zapisów (artykuł 44) stanowiący transpozycję artykułu 8.1 dyrektywy (patrz wyżej).

Tabela 6. Wdrożenie art. 10.2

<i>W jaki sposób art. 10 poz. 2 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	Art. 29, par. 2, poz. 3 Ustawy: Na mocy par. 1 porozumienia [zawartego pomiędzy centralnym zarządem lub zarządem i specjalnym zespołem negocjacyjnym] należy ustalić (...) funkcje i sposób informowania i konsultowania europejskiej rady zakładowej i zobowiązania jej członków do informowania pracowników o wynikach przeprowadzonego procesu informacji i konsultacji.
Chorwacja	Artykuł 27 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że: (5) europejska rada zakładowa zobowiązana jest informować przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie lub w grupie przedsiębiorstw, a jeśli tacy przedstawiciele nie zostali wybrani lub mianowani, informować wszystkich pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o treści i wynikach procedur informacji i konsultacji.
Włochy	Art. 12, poz. 3, sformułowanie przepisu jest dokładnie takie samo jak w dyrektywie: informują przedstawicieli pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub – w przypadku braku przedstawicieli – ogół pracowników.
Hiszpania	Artykuł 10.2 poddany został dosłownej transpozycji do artykułu 29.2 ustawy 10/1997.
Polska	Artykuł 32 ustawy o ERZ stanowi transpozycję zapisów artykułu 10.2.
Rumunia	Art. 10 poz. 2 dyrektywy 2009/38/WE został w pełni przetransponowany do prawa krajowego Rumunii jako art. 46 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej).

Artykuł 10.4 dyrektywy zawiera zapis o szkoleniach dla członków ERZ na koszt pracodawcy. Ogólnie mówiąc, przepisy prawa krajowego w poszczególnych krajach określone zostały zgodnie z linią tego artykułu. W przypadku Hiszpanii, zostało to dosłownie wdrożone, podobnie jest w Chorwacji i Rumunii, podczas gdy we Włoszech zapis został uzupełniony warunkiem, że zakres szkoleń powinien zostać uzgodniony pomiędzy zarządem przedsiębiorstwa a komitetem sterującym lub ERZ. W Polsce przepis ten wdrożony jest w taki sposób, że ustawowo zapewniony dostęp do szkoleń mają jedynie członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego. W Bułgarii członkowie ERZ objęci zostali zapisami po wdrożeniu dyrektywy przekształconej.

Tabela 7. Wdrożenie art. 10.4

<i>W jaki sposób art. 10 poz. 4 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	Art. 7, par. 6 Ustawy stanowi, że „w stopniu, w jakim jest to konieczne dla wykonywania ich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym, członkowie specjalnego zespołu negocyjacyjnego oraz europejskiej rady zakładowej mają dostęp do szkoleń bez utraty wynagrodzenia.
Chorwacja	Artykuł 31 (3) ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że członkowie zespołu negocyjacyjnego i europejskiej rady zakładowej mają prawo do szkoleń i rekompensaty wynagrodzenia, jeśli będzie to niezbędne dla wykonywania ich funkcji przedstawicielskich w środowisku międzynarodowym.
Włochy	To samo sformułowanie. Jednak tutaj dodany jest zapis, że treść szkolenia musi zostać uzgodniona przez zarząd i komitet sterujący ERZ, a jeśli nie ma takiego komitetu, przez ERZ.
Hiszpania	Artykuł 10.4 został dosłownie przetransponowany do artykułu 28.4 ustawy 10/1997.
Polska	Artykuły 15.4 i 34.1 ustawy o ERZ stanowią częściową transpozycję zapisów artykułu 10.4.
Rumunia	Art. 10 poz. 4 dyrektywy 2009/38/WE został poddany pełnej transpozycji do prawa krajowego Rumunii jako art. 48 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej). Nowy Artykuł 42/1 został dodany ustawą 186/2011.

Artykuł 11.1 dyrektywy dotyczy kwestii stosowania przepisów prawa i jego przestrzegania. Wszystkie kraje objęte projektem, podjęły tę kwestię, aczkolwiek w różny sposób. Przepisy bułgarskie i chorwackie są szczegółowe. W Hiszpanii i w Polsce pierwszeństwo ma jurysdykcja krajowa. W Rumunii zapis jest ograniczony do stosowania prawa. We Włoszech mamy do czynienia z dwoma zestawami przepisów. Z jednej strony przepisy przewidują nakładanie kar administracyjnych, które obejmują różne naruszenia związane z obowiązkiem zapewnienia informacji i z ujawnieniem poufnych informacji przez przedstawicieli pracowników oraz bezprawnej odmowy przekazania wymaganych informacji przez zarząd przedsiębiorstwa. Z drugiej strony, w przypadku sporów w zakresie stosowania prawa, należy powołać komisję mediacyjną w celu uniknięcia postępowania sądowego. Jeśli wypracowana propozycja mediacyjna nie zostanie przyjęta, sprawa przekazywana jest do lokalnego inspektoratu pracy, który odpowiada za ocenę naruszenia oraz za nałożenie sankcji.

Tabela 8. Wdrożenie art. 11.1

<i>W jaki sposób art. 11 poz. 1 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	<p>Art. 4, par. 5 Ustawy: Jeśli zarząd centralny przedsiębiorstwa międzynarodowego lub kontrolującego przedsiębiorstwa w grupie przedsiębiorstw zlokalizowany jest poza państwem członkowskim, zobowiązania wynikające z par. 2 do 4 (określające warunki powołania i funkcjonowania ERZ lub procedury informacji i konsultacji; negocjowania porozumienia, powiadamiania przez zarząd organizacji związkowych i przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwie na podstawie art. 7, par. 2 kodeksu pracy) muszą być stosowane przez organ zarządzający przedsiębiorstwa zlokalizowanego w Republice Bułgarii, który jest oddziałem międzynarodowego przedsiębiorstwa lub jest przedsiębiorstwem składającym się z grup przedsiębiorstw, jeśli jest wyznaczony jako przedstawiciel międzynarodowego przedsiębiorstwa lub kontrolującego przedsiębiorstwa.</p>
Chorwacja	<p>Artykuł 4 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że:</p> <p>(1) zapisy niniejszej ustawy odnoszą się do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie działającym w Unii Europejskiej i założonym w Republice Chorwacji oraz przez grupę przedsiębiorstw działających w Unii Europejskiej pod warunkiem, że przedsiębiorstwo kontrolujące zostało założone w Republice Chorwacji.</p> <p>(2) Jeśli przedsiębiorstwo lub przedsiębiorstwo kontrolujące, o którym mowa w par. 1 niniejszego artykułu, nie zostało powołane w państwie członkowskim, zapisy niniejszej ustawy znajdują swoje zastosowanie w następujących warunkach:</p> <p>1) jeśli przedsiębiorstwo lub kontrolujące przedsiębiorstwo zostało wyznaczone jako przedstawiciel tego przedsiębiorstwa lub kontrolującego przedsiębiorstwa założonego w Republice Chorwacji albo</p> <p>2) jeśli przedsiębiorstwo lub kontrolujące przedsiębiorstwo nie wyznaczyło organu reprezentacyjnego i jego przedsiębiorstwo lub kontrolujące przedsiębiorstwo zatrudniające największą liczbę pracowników w porównaniu z innymi grupami przedsiębiorstw zostało powołane w Republice Chorwacji.</p> <p>(3) Zapisy artykułów 7, 9, 12, 23, 30 i 32 niniejszej ustawy znajdują swoje zastosowanie nawet, jeśli zarząd centralny zlokalizowany jest w innym państwie członkowskim, nawet jeśli warunki wyznaczone w par. 2 niniejszego artykułu nie zostały spełnione.</p> <p>Artykuł 9 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że:</p> <p>(1) Grupa przedsiębiorstw w Republice Chorwacji, która jest przedsiębiorstwem spółek działających w Unii Europejskiej lub które są kontrolującymi przedsiębiorstwami przedsiębiorstw działających w Unii</p>

	Europejskiej, zobowiązana jest do zapewnienia warunków i środków niezbędnych do umożliwienia pracownikom ich uczestnictwa w procesie decyzyjnym zgodnie z artykułem 2 i art. 4, par. 3 niniejszej ustawy. (2) Przedsiębiorstwa, o jakich mowa w par. 1 niniejszego artykułu zobowiązane są zapewnić, aby informacja o liczbie pracowników, o jakich jest mowa w art. 7 niniejszej ustawy, została udostępniona na wniosek centralnego zarządu.
Włochy	Art. 17 określa sankcje administracyjne za naruszenia, zaś art. 18 zapewnia powołanie komitetu mediacyjnego w przypadku powstania sporów, w celu uniknięcia drogi sądowej. Jeśli propozycja mediacyjna nie zostanie zaakceptowana przez strony, ocena naruszenia i nałożenie sankcji są w rękach terytorialnego biura pracy.
Hiszpania	Artykuł 11.1 został przetransponowany do artykułu 35 i 36 ustawy 10/1997.
Polska	Artykuł 1.3 ustawy o ERZ stanowi transpozycję zapisów artykułu 11.1.
Rumunia	Art. 11 poz. 1 dyrektywy 2009/38/WE został w pełni przetransponowany do prawa krajowego Rumunii jako art. 7 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej).

Artykuł 11.2 dyrektywy dotyczy egzekwowania przepisów i środków w przypadku braku przestrzegania dyrektywy. W Bułgarii jest to zapis nakładający z tytułu ujawnienia takiej informacji odpowiedzialność cywilną na osoby, które informację poufną ujawniły. W Chorwacji bardzo szczegółowo wyliczone są działania, które może podjąć organ odpowiedzialny za egzekwowanie prawa (inspekcja pracy) oraz przedstawiona jest wyczerpująca lista przypadków naruszenia prawa, tudzież sankcji (kar pieniężnych) za poszczególne rodzaje naruszenia.

W Rumunii widzimy podobne zapisy z listą czynów zakazanych (w tym czyn ujawnienia informacji poufnej) i z wykazem odnośnych kar pieniężnych. W Polsce brak przestrzegania dyrektywy w zakresie stwarzania przeszkód w powołaniu lub funkcjonowaniu specjalnego zespołu negocjacyjnego lub ERZ oraz dyskryminowania przedstawicieli pracowników jest obwarowany sankcjami karnymi; przy czym organem publicznym odpowiedzialnym za egzekwowanie przepisów prawa jest inspektor pracy. W Hiszpanii kwestii tej jest poświęcony cały rozdział przepisów prawa krajowego, który wymienia rodzaje naruszenia przepisów prawa, jednak bez specyfikowania konkretnych sankcji, z odniesieniem do innych krajowych rozporządzeń w sprawie zbiorowych stosunków pracy. We Włoszech przewidziane są konkretne sankcje, a także procedura mediacyjna w celu uniknięcia drogi sądowej.

Tabela 9. Wdrażanie art. 11.2

<i>W jaki sposób art. 11 poz. 2 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do krajowego prawa?</i>	
Bułgaria	Podstawowy zapis w sprawie sankcji (który nie wykracza poza ogólne prawo kontraktowe) zdefiniowany jest w art. 30 Ustawy: osoby, którym przedstawiono informacje poufne podlegają odpowiedzialności z tytułu wszelkich szkód poniesionych przez przedsiębiorstwa i spółki w wyniku nieprzestrzegania zobowiązania do nieujawniania takich informacji.
Chorwacja	<p>Artykuł 33 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że: Nadzór administracyjny nad wdrożeniem ustawy i rozporządzeń wykonawczych sprawowany jest przez agencję państwową odpowiedzialną za zbiorowe stosunki pracy, o ile inne przepisy nie stanowią inaczej.</p> <p>Artykuł 34 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że: (1) Nadzór nad wdrażaniem niniejszej ustawy i jej rozporządzeń sprawowany jest przez urząd centralny odpowiedzialny za zbiorowe stosunki pracy, o ile inne przepisy nie stanowią inaczej. (2) Kompetencje kontrolne inspektora pracy wynikają z niniejszej ustawy lub rozporządzeń.</p> <p>Artykuł ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że: (1) Przedsiębiorstwo jako osoba prawna podlega karze grzywny od 7.000,00 HRK do 15.000,00 w następujących przypadkach: 1) jeśli na wniosek przedstawicieli pracowników nie przedstawi informacji na temat łącznej liczby pracowników, liczby pracowników w poszczególnych państwach członkowskich i poszczególnych przedsiębiorstwach lub struktury organizacyjnej przedsiębiorstw (artykuł 8 paragraf 2); 2) jeśli nie zorganizuje spotkania inauguracyjnego zespołu negocjacyjnego lub jeśli zespół negocjacyjny nie przedstawi terminowej informacji istotnej do podjęcia decyzji (artykuł 13 paragraf 5 i 6); 3) jeśli nie zapewni zespołowi negocjacyjnemu, europejskiej radzie zakładowej lub komisji sterującej niezbędnego miejsca, obsługi, środków i innych warunków pracy, w tym wypłaty wynagrodzeń, zwrotu kosztów podróży, zakwaterowania i tłumaczeń (artykuł 14 paragraf 2); 4) jeśli nie zorganizuje inauguracyjnego zebrania europejskiej rady zakładowej (artykuł 25 paragraf 1); 5) jeśli nie poinformuje, co najmniej jeden raz w roku kalendarzowym, europejskiej rady zakładowej o wynikach prowadzonej działalności i planach przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw działających w Unii Europejskiej lub jeśli nie przedstawi ERZ terminowego raportu wraz z właściwą dokumentacją lub jeśli nie poinformuje przedsiębiorstwa zakładu lub grupy przedsiębiorstw o zebraniu (artykuł 27 paragraf 2);</p>

	<p>6) jeśli nie poinformuje w terminowy sposób komisji sterującej lub europejskiej rady zakładowej w przypadku braku powołania komisji sterującej, o szczególnych okolicznościach mających istotny wpływ na interesy pracowników lub jeśli nie przedstawi właściwej dokumentacji i nie przeprowadzi konsultacji z komisją w tej kwestii (artykuł 28 paragraf 1);</p> <p>7) jeśli w ciągu dwóch lat od inauguracyjnego spotkania europejskiej rady zakładowej nie przedstawi informacji o zmianach w liczbie pracowników w państwach członkowskich UE i przedsiębiorstwach, zakładach lub grupie przedsiębiorstw (artykuł 29, paragraf 3).</p> <p>(2) Pracodawca jako osoba fizyczna i osoba reprezentująca osobę prawną podlega karze grzywny w wysokości 2.00,00 HRK za niedotrzymanie obowiązków określonych w paragrafie 1. niniejszego artykułu.</p>
Włochy	Art. 17 i 18 określa konkretne sankcje, jak również procedury mediacyjne w celu uniknięcia postępowania sądowego.
Hiszpania	Artykuł 11.2 został przetransponowany artykułem 35 i 36 ustawy 10/1997. Rozdział I artykuły 30-34 ustawy 10/1997.
Polska	Artykuł 36.3 ustawy o ERZ dokonuje transpozycji zapisów artykułu 11.2.
Rumunia	Art. 11 poz. 2 dyrektywy 2009/38/WE został w pełni przetransponowany do prawa krajowego Rumunii jako art. 53-55 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej).

W poszczególnych krajach partnerskich zastosowano różnorodne podejście do sankcji z tytułu nieterminowego przedstawienia informacji. We Włoszech kwestia ta została całkowicie pominięta. Podobnie jest w Bułgarii, gdzie dostępna jest prawna ścieżka określona kodeksem handlowym przewidującym tryb odszkodowania z tytułu niedotrzymania umowy. Inaczej jest w Chorwacji, gdzie istnieje szczegółowy opis konkretnych naruszeń z określonymi karami grzywny przewidzianymi za popełnienie każdego z tych przewinień. W Hiszpanii kwestia ta uregulowana została osobnym aktem prawnym (LISOS). W Polsce zakłócanie działania ERZ uznawane jest za wykroczenie. Podobnie jest w Rumunii.

Tabela 10. Wdrażanie – sankcje za nieterminowe przekazywanie informacji

<i>Czy przepisy prawa krajowego przewidują jakiegokolwiek sankcje prawne z tytułu nieterminowego przekazania informacji?</i>	
Bułgaria	Nie. W tej kwestii istnieje odwołanie do ogólnych przepisów prawa handlowego, które stanowią, że strona, która uzna, że doznała szkody, musi wykazać tę szkodę i jej związek przyczynowo-skutkowy z określonym naruszeniem (w tym przypadku – nieterminowym przekazaniem informacji) w celu pociągnięcia do odpowiedzialności winną stronę.

Chorwacja	<p>Artykuł 35 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że:</p> <p>(1) Przedsiębiorstwo będące osobą prawną podlega karze grzywny w wysokości od 7.000,00 HKR do 15,000.00 w następujących przypadkach:</p> <p>2) jeśli nie zorganizuje spotkania inauguracyjnego zespołu negocjacyjnego lub jeśli zespół negocjacyjny nie przedstawi terminowej informacji istotnej do podjęcia decyzji (artykuł 13, paragraf 5 i 6).</p> <p>Jeśli nie poinformuje, co najmniej jeden raz w roku kalendarzowym, europejskiej rady zakładowej o wynikach prowadzonej działalności i planach przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw działających w Unii Europejskiej lub jeśli nie przedstawi ERZ terminowego raportu wraz z właściwą dokumentacją lub jeśli nie poinformuje przedsiębiorstwa, zakładu lub grupy przedsiębiorstw o zebraniu. (artykuł 27 paragraf 2).</p> <p>Jeśli nie poinformuje w terminowy sposób komisji sterującej lub europejskiej rady zakładowej w przypadku braku powołania komisji sterującej, o szczególnych okolicznościach mających istotny wpływ na interesy pracowników lub jeśli nie przedstawi właściwej dokumentacji i nie przeprowadzi konsultacji z komisją w tej kwestii (artykuł 28 paragraf 1).</p> <p>Jeśli w ciągu dwóch lat od inauguracyjnego spotkania europejskiej rady zakładowej nie przedstawi informacji o zmianach w liczbie pracowników w państwach członkowskich UE i przedsiębiorstwach, zakładach lub grupie przedsiębiorstw (artykuł 29, paragraf 3).</p>
Włochy	<p>Art. 17 i 18 reguluje kwestie naruszeń i sankcji. Za nieprzestrzeganie któregokolwiek z zapisów dotyczących informacji i konsultacji art. 17.3 przewiduje karę administracyjną w kwocie od 5.165 EURO do 30.988 EUR.</p>
Hiszpania	<p>Królewski dekret prawny 5/2000 z 4 sierpnia zatwierdzający zrewidowany tekst ustawy o naruszeniach i sankcjach porządku społecznego (LISOS) reguluje kwestie niezapewnienia informacji tak, jak zakłada to postanowienie artykułu 3.1 ustawy 10/1997. W szczególności artykuły 7.7, 9.1 i 9.2 określają konkretne rozporządzenia.</p>
Polska	<p>Artykuł 39 ustawy o europejskiej radzie zakładowej wymienia zachowania centralnego zarządu uznawane za sprzeczne z prawem.</p>
Rumunia	<p>Brak jest jakiegokolwiek jasnego przepisu dotyczącego nieterminowego udostępnienia informacji. Niemniej jednak, brak przedstawienia informacji w terminie umożliwiającym funkcjonowanie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub ERZ albo procedury informowania i konsultowania pracowników może być uznawany za obstrukcję i mieści się w art. 53, paragraf (1).</p>

Przepisy krajowe poszczególnych państw uczestniczących w projekcie albo nie zawierają żadnych zapisów, albo przedstawiają jedynie ogólne kierunki co do przestrzegania wymogu

zapewnienia informacji dla przedstawicieli pracowników. W Polsce obowiązuje przepis regulujący procedurę służącą do wyegzekwowania informacji w przypadku odmowy, aczkolwiek nie jest ona uznawana za skuteczną. W Bułgarii opisana jest procedura arbitrażowa.

Tabela 11. Wdrażanie – środki prawne egzekwowania informacji

<i>Czy przepisy prawa krajowego zapewniają jakieś mechanizmy prawne na wyegzekwowanie informacji z organów centralnych przedsiębiorstwa?</i>	
Bułgaria	W przypadku odmowy ze strony centralnego zarządu w sprawie żądania przekazania informacji poufnych, strony mogą zwrócić się o pomoc w rozstrzygnięciu sporu w trybie mediacji lub dobrowolnego arbitrażu do Krajowego Instytutu Mediacji i Arbitrażu (powyżej cytowany art. 29, paragraf 4 Ustawy). Mediacja jest dobrowolna, ale jeśli strony wejdą w procedurę arbitrażową, końcowe rozstrzygnięcie trybunału arbitrażowego jest dla nich wiążące.
Chorwacja	Nie, są jedynie sankcje przewidziane w art. 35.
Włochy	Art. 17 i art. 18 przewidują sankcje i procedurę mediacyjną w przypadku nieprzestrzegania obowiązku przekazania informacji.
Hiszpania	Prawo dotyczące naruszeń i sankcji porządku społecznego uznaje za poważne naruszenie (artykuł 9.2 c): Działania lub zaniechanie działań skutkujące brakiem możliwości skutecznego egzekwowania prawa do informacji i konsultacji przedstawicieli pracowników, w tym nadużywanie przywoływania poufności w przedstawionej informacji lub przy korzystaniu ze zwolnienia z obowiązku przekazywania informacji o charakterze poufnym. Zawsze istnieje możliwość zwrócenia się do sądu z pozwem o brak przestrzegania prawa. Nie istnieje jednak żadne rozporządzenie wymagające dostarczenia informacji w sposób terminowy i prawidłowy.
Polska	Zgodnie z artykułem 36.3 ustawy o europejskiej radzie zakładowej istnieje możliwość wystąpienia do sądu z pozwem przeciwko centralnemu zarządowi, jednak w takim pozwie strona pracownicza musiałaby wyraźnie wymienić, jakie informacje nie zostały jej ujawnione. Zapewnienie takiego dowodu jest trudne.
Rumunia	Art. 52 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej): przedstawiciele pracowników lub ERZ mogą odwołać się do właściwego sądu w przypadku decyzji zarządu centralnego o nieprzekazaniu informacji w terminie 30 dni.

Celem artykułu 11.3 jest zobligowanie państw członkowskich do ustalenia administracyjnego lub sądowego trybu postępowania, z którego mogą korzystać przedstawiciele pracowników w sytuacji, gdy centralne kierownictwo powołuje się na poufność informacji lub nie udostępnia

informacji zgodnie z tym artykułem. Mogą to być procedury przewidziane do ochrony poufności określonych informacji. We wszystkich krajach projektu, z wyjątkiem Chorwacji, taki wymóg jest spełniony. Sposób poradzenia sobie z tą kwestią jest jednak różny: od bardzo ogólnego podejścia (Bułgaria) po bardzo szczegółowy (Włochy). Ogólnie jednak pozostaje problem wyegzekwowania zapisów i podważenia decyzji pracodawcy, który uważa nieujawnioną informację za poufną.

Tabela 12. Wdrożenie – art. 11.3

<i>W jaki sposób art. 11 poz. 3 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do krajowego prawa?</i>	
Bułgaria	Powyżej wymieniony zapis art. 29, paragraf 4 Ustawy zgodnie z art. 8 kodeksu pracy (zobowiązanie do działania w dobrej wierze zgodnie z wymogami prawa) wyczerpuje prawodawstwo dotyczące odmowy udostępnienia informacji i możliwych konsekwencji takiej odmowy. W taki sam sposób, jak wymaga tego ogólna ustawa dotycząca umów. W takim przypadku strona poszkodowana musi wykazać doznaną szkodę oraz skutek przyczynowo-skutkowy z odmową, w celu dochodzenia rekompensaty lub wyegzekwowania wywiązania się przedsiębiorstwa z obowiązku informacji. Praktyka w takich przypadkach polega raczej na potwierdzeniu subiektywnej oceny pracodawcy, że dana informacja zaszkodziłaby jego komercyjnym interesom.
Chorwacja	Procedury takie nie są przewidziane.
Włochy	Egzekwowanie przestrzegania zawartego porozumienia spoczywa w całości na systemie sankcji (opisanych w artykułach 17 i 18).
Hiszpania	Jest to uregulowane w sposób dość precyzyjny i wyraźny w artykule 38.5 ustawy 10/1997.
Polska	Artykuły 36.3 do 36.5 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowią transpozycję zapisów artykułu 11.3.
Rumunia	Art. 11 poz. 3 dyrektywy 2009/38/WE w pełni został przetransponowany do prawa krajowego Rumunii jako art. 52 ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej).

Artykuł 12.2 dotyczy relacji między informowaniem europejskiej rady zakładowej i konsultowaniem się z nią a informowaniem krajowych organów reprezentujących pracowników i konsultowaniem się z nimi. W Bułgarii i Chorwacji krajowe prawodawstwo nie reguluje wcale tej kwestii, pozostawiając proces relacji między ERZ-ami a związkami zawodowymi w zakresie autonomicznej koordynacji pomiędzy różnego rodzaju podmiotami. We Włoszech, Polsce i Hiszpanii przepisy prawa powtarzają zapisy dyrektywy. W Rumunii,

co ciekawe, prawo dokładnie określa, że kompetencje ERZ ograniczone są do kwestii transnarodowych.

Tabela 13. Wdrażanie art. 12.2

<i>W jaki sposób art. 12 poz. 2 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do krajowego prawa?</i>	
Bułgaria	Kwestia relacji ERZ i związków zawodowych nie jest określona w krajowych przepisach Bułgarii. Wdrożenie dyrektywy 2009/38/WE do prawodawstwa bułgarskiego raczej utworzyło równoległą możliwość reprezentacji pracowników, bez określania działań koordynacji i synchronizacji między nimi.
Chorwacja	Porozumienie powołujące europejską radę zakładową musi zawierać następujące informacje: 3) kompetencje i obowiązki europejskiej rady zakładowej, procedury informacji i konsultacji z europejską radą zakładową i z przedstawicielami pracowników na poziomie krajowym.
Włochy	Art. 13, poz. 2: dokładnie to samo sformułowanie.
Hiszpania	Dosłowna transpozycja.
Polska	Artykuł 19.2 poz. 3a ustawy o ERZ stanowi transpozycję artykułu 11.1.
Rumunia	Art. 12 poz. 2 dyrektywy 2009/38/WE w pełni został przetransponowany do prawa krajowego Rumunii jako art. 4 (2) i art. 22 (3) ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej).

Artykuł 12.3 określa zobowiązanie państwa członkowskiego (w przypadku niesprecyzowania takich warunków w umowie) do informowania i konsultowania zarówno w europejskiej radzie zakładowej, jak i w krajowych organach reprezentujących pracowników w przypadkach, gdy planowane są decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę (np. zwolnienia grupowe, relokacja itp.). W Bułgarii ERZ-y nie mają takich samych uprawnień co krajowe organy reprezentujące pracowników. W Chorwacji zarząd centralny ma obowiązek terminowego poinformowania komisji sterującej lub ERZ o wystąpieniu „specjalnych okoliczności” i zorganizować spotkanie, aby przedyskutować takie okoliczności. We Włoszech i Hiszpanii artykuł 12.3 został transponowany niemal dosłownie, a jedynie w przypadku Hiszpanii przepisy krajowe są bardziej konkretne i nakazują, aby proces informacji i konsultacji był przeprowadzony w skoordynowany sposób. W Polsce prawodawstwo krajowe powtarza dyrektywę, dodając odniesienie do krajowej ustawy o informacji i konsultacji (rady zakładowe). W Rumunii rozporządzenie krajowe ma takie samo brzmienie jak artykuł 12.3 i stanowi, że kompetencje ERZ są ograniczone do wymiaru transnarodowego.

Tabela 14. Wdrażanie art. 12.3

<i>W jaki sposób art. 12 poz. 3 dyrektywy 2009/38/WE został wdrożony do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	Żadne z praw zagwarantowanych kodeksem pracy dla krajowych form reprezentacji pracowniczej (związki zawodowe lub wybrany przedstawiciel w nieuzwiązkowanym zakładzie pracy) nie odnosi się do wielonarodowych przedsiębiorstw, grup przedsiębiorstw i spółek europejskich.
Chorwacja	Artykuł 28 ustawy o europejskiej radzie zakładowej stanowi, że: (1) Zarząd centralny zobowiązany jest terminowo poinformować komisję sterującą lub europejską radę zakładową w przypadku braku powołania komisji sterującej, o szczególnych okolicznościach mających istotny wpływ na interesy pracowników oraz przedstawić właściwą dokumentację i przeprowadzić konsultację z komisją w tej kwestii. (2) W przypadku, o którym mowa w paragrafie 1 niniejszego artykułu komisja sterująca lub europejska rada zakładowa mają prawo do spotkania z zarządem centralnym. (3) Specjalne przypadki, o których mowa w paragrafie 1 niniejszego artykułu, obejmują: 1) zmianę zarejestrowanej siedziby przedsiębiorstwa, zakładu lub grupy przedsiębiorstw, transfer przedsiębiorstwa lub działalności, a także ich części; 2) zmiany organizacyjne i statutowe w zakładzie, w przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw; 3) wsparcie w przypadku zwolnień grupowych.
Włochy	Art. 13, poz. 3: dodaje „w skoordynowany sposób” pomiędzy ERZ a krajową reprezentacją pracowników.
Hiszpania	Dosłowna transpozycja.
Polska	Artykuł 19a ustawy o ERZ stanowi dokładną transpozycję zapisów artykułu 12.3.
Rumunia	Art. 12 poz. 3 dyrektywy 2009/38/WE został w pełni przetransponowany do prawa krajowego Rumunii jako art. 4 (3) i (4) ustawy nr 217/2005 (ponownie opublikowanej).

W żadnym przypadku przepisy prawa krajowego poszczególnych państw nie rozwiązują problemu zdefiniowania poufnych informacji ani ich zakresu. Podczas kiedy w Chorwacji i w Polsce obecne są przypadki odniesień do innych przepisów prawa krajowego, należy założyć, że w innych krajach projektu kwestia ta jest rozwiązana w analogiczny sposób. W Rumunii wspomniane jest prawodawstwo krajowe implementujące dyrektywę, ponieważ pracodawcy są zobowiązani do wyjaśnienia na piśmie powodów odmowy udzielenia informacji na podstawie ich poufności. Raport bułgarski wspomina, że „brak definicji

prawnej często pozwala pracodawcom na nadużywanie ich prawa do przywoływania poufności”, co prawdopodobnie stanowi podsumowanie problemów występujących w całym kraju, jak i poza jego granicami (jak sugeruje to przegląd literatury).

Tabela 15. Wdrożenie – definicja informacji poufnej

<i>Czy prawodawca zdefiniował, czym są informacje poufne przy transpozycji dyrektywy do prawa krajowego?</i>	
Bułgaria	Brak jest prawnej definicji „informacji poufnej” w Ustawie. Informacja poufna może być określona w trybie interpretacji – jest to taka informacja, której przekazanie może zaszkodzić prawnym interesom przedsiębiorstwa i może spowodować poważne szkody w funkcjonowaniu działalności lub przedsiębiorstw.
Chorwacja	Ani ustawa o ERZ ani krajowy kodeks pracy nie zawierają pojęcia „informacja poufna”. Obie ustawy zawierają termin „tajemnica handlowa” w sensie tajemnicy. Niemniej jednak w angielskim tłumaczeniu ustawy o ERZ pojęcie tajemnicy handlowej jest często nieprawidłowo tłumaczone jako dane poufne lub poufne dane o przedsiębiorstwie. Chorwacki system prawny stosuje pojęcie „poufności” w ustawie implementującej rozporządzenie o ochronie danych osobowych w sposób taki, że poufność oznacza ochronę danych osobowych. Zgodnie z RODO i chorwacką ustawą wdrażającą RODO, dane osobowe mają charakter poufny. W prawodawstwie krajowym tajemnica handlowa jest zdefiniowana ustawą o ochronie prywatności, która obowiązuje od 1996 r. oraz w ustawie o ochronie informacji niejawnych o wartości rynkowej z 2018 roku. Ta druga ustawa zapewnia ochronę prawnych interesów posiadaczy tajemnicy handlowej i głównie chroni tajemnice handlowe o wartości ekonomicznej jako szczególną formę własności intelektualnej.
Włochy	Nie ma takiej definicji.
Hiszpania	Nie ma takiej definicji.
Polska	Nie ma takiej definicji, ale są wyraźne odniesienia do tajemnicy handlowej.
Rumunia	Ustawa nr 217/2005 (ponownie opublikowana) nie określa definicji informacji poufnej. Niemniej jednak, zgodnie z art. 51, zarząd centralny zlokalizowany w Rumunii nie jest zobowiązany do przekazywania informacji, kiedy na podstawie obiektywnych kryteriów można stwierdzić, z uwagi na charakter takich informacji, że ich ujawnienie może poważnie zakłócić funkcjonowanie danego przedsiębiorstwa lub narazić je na szkody.

5.2. Analiza badawcza stwierdzeń na temat wdrażania dyrektywy i krajowych praktyk ze szczególnym uwzględnieniem kwestii poufności.

Należy rozpocząć od oceny, czy w wyniku implementacji osiągnięte zostały cele dyrektywy na poziomie krajowym. Poglądy wyrażone przez partnerów społecznych i krajowych ekspertów prawnych są raczej sceptyczne.

Co prawda stworzone zostały formalne warunki prawne, jednak niewiele jest przestrzeni dla egzekwowania tych zapisów. W dyskusji wymieniane były niskie sankcje finansowe na praktycznie nic nie znaczącym poziomie dla wielkich przedsiębiorstw oraz niski poziom sprawczości po stronie przedstawicieli pracowników. Uwzględniając słabość instytucjonalnego środowiska zbiorowych stosunków pracy w nowych państwach członkowskich Europy Środkowej i Wschodniej (w naszym przypadku Bułgarii, Chorwacji, Polski i Rumunii), twierdzenie (widniejące w raporcie bułgarskim), że wprowadzenie nowych form reprezentacji pracowniczej w ramach *acquis* (a więc także ERZ) powoduje ryzyko dalszego osłabiania instytucji krajowych (związków zawodowych) nie powinno być traktowane jako wielce zaskakujące.

Tabela 16. Wdrożenia – ocena

<i>Czy wdrożenie dyrektywy pozwala na rzeczywiste osiągnięcie jej celów (czy tworzy podstawy prawne)?</i>	
Bułgaria	Wdrożenie dyrektywy 2009/38/WE ma częściowy lub wręcz negatywny skutek – czynione były wysiłki w celu złamania istniejących organizacji związkowych – jako trwałych struktur przez obecnie tworzone ERZ-y, które często sterowane są przez niektórych pracodawców, co na szczęście nie przyniosło spodziewanych wyników. Ciągłe w trakcie tworzenia jest właściwa konceptualizacja w celu prawidłowego wykorzystywania ERZ. Brak jest prawnej definicji „informacji poufnej”.
Chorwacja	Chorwacka ustawa o europejskiej radzie zakładowej nie daje żadnej możliwości egzekwowania przez ERZ obowiązku przedsiębiorstwa w zakresie udostępniania informacji finansowych i biznesowych, jakie są niezbędne do uczestnictwa przedstawicieli pracowników w procesie decyzyjnym. Chorwacka ustawa o europejskiej radzie zakładowej przewiduje sankcje, ale w nieadekwatnie niskich kwotach. Taki niski poziom sankcji nie realizuje celu karania i nie przymusza przedsiębiorstw do wywiązywania się z prawnych zobowiązań wynikających z ustawy o ERZ. Co ciekawe, sankcje za identyczne naruszenia na poziomie krajowym, określone przez chorwacki kodeks pracy (art. 228) są wyższe. Brak jest prawnej definicji „informacji poufnej”.
Włochy	Sankcje pieniężne są zbyt niskie, aby rzeczywiście przekonać lub zmusić korporacje do przestrzegania przepisów prawa wtedy, kiedy same tego

	nie chcą. Kwoty sankcji są wynikiem kompromisu zawartego z włoską konfederacją pracodawców. Związkowcy twierdzą, że problemy związane z funkcjonowaniem ERZ-u nie pozwolą na nabranie przez tę instytucję znaczenia politycznego, umożliwiającego mobilizację pracowników i na wywieranie przez nich nacisku na zarządy w przypadku niestosowania się do przepisów prawa. Brak jest prawnej definicji „informacji poufnej”.
Hiszpania	Wdrożenie dyrektywy nie wychodzi zasadniczo poza minimalne wymogi dyrektywy, przez co egzekwowanie zapisów ustawy o europejskich radach zakładowych w zakresie informacji i konsultacji staje się w praktyce nieskuteczne i nie przenosi się na pogłębianie demokracji w przedsiębiorstwach. Brak jest prawnej definicji „informacji poufnej”.
Polska	Brak określonych przewidzianych prawem rozwiązań – informacje przedstawiane przez członków ERZ przedstawicielom pracowników, brak mechanizmów zapobiegania nadużyciom (wcześniejsza kontrola braku udostępnienia informacji) – może hamować realizację celu dyrektywy.
Rumunia	Oczywistym brakiem rumuńskiej transpozycji dyrektywy jest brak wyraźnej definicji informacji poufnych. Prowadzi to do nadużyć, gdyż pracodawcy wykorzystują to jako wymówkę dla nieudostępniania informacji.

Jakie problemy zostały podkreślone w krajowych raportach?

Przede wszystkim **niejasność terminu „informacja poufna”** jest często przedstawiana jako główna przeszkoda bardziej skutecznego egzekwowania praw pracowników zdefiniowanych i opisanych w dyrektywie. Potwierdzają to niemal wszystkie krajowe raporty. W rumuńskim raporcie, mimo że brak jest definicji, wspomina się o „czymś-w-rodzaju-definicji” stosowanej w sposób dorozumiany (artykuł 45 (1) ustawy nr 217/2005).

Drugi problematyczny obszar dotyczy **egzekwowania**, czy też innymi słowy, strategii i taktyk stosowanych przez pracodawców w celu nieujawniania informacji lub ograniczania zakresu udostępnianych informacji na podstawie wymówki w formie „poufności” i „tajemnicy handlowej”.

Odmowa udostępnienia informacji (danych) może być i jest usprawiedliwiana na wiele sposobów, jak pokazuje to podsumowanie problemów określonych w raportach krajowych.

Według respondentów z **Bulgarii**, w prawie wszystkich przypadkach interes handlowy spółki (tzw. tajemnica handlowa) i ochrona danych osobowych (z odniesieniem do RODO) wymieniane są jako podstawa odmowy udzielenia informacji. Rzadko przywoływane są konkretne zapisy prawa europejskiego czy krajowego, a jeszcze rzadziej sama umowa ERZ.

Według respondentów z **Chorwacji**, wskazane w ankietach najczęstsze powody wykorzystywane jako podstawa odmowy ujawnienia informacji to: wymogi prawne (krajowe i międzynarodowe), w szczególności rozporządzenia dotyczące spółek giełdowych oraz rozporządzenie dotyczące poufności, tajemnica handlowa i RODO.

Według respondentów z **Włoch**, podstawą nieprzekazywania informacji są zazwyczaj przepisy prawa. Przepisy prawa krajowego definiują procedurę mediacji uruchamianą wtedy, kiedy ujawniają się rozbieżności między zarządem a przedstawicielami ERZ na temat określania, które konkretnie fragmenty informacji powinny zostać udostępnione i traktowane jako poufne.

W opinii respondentów z **Hiszpanii**, we wszystkich przypadkach odmowa ujawnienia informacji członkom ERZ wspierana jest odniesieniami do przepisów prawa krajowego, w szczególności, do przepisów dotyczących wymiaru ponadnarodowego i tajemnic handlowych.

W relacji ankietowanych z **Polski**, co ciekawe, taka sytuacja nigdy się nie zdarzyła.

Ankietowani w **Rumunii** twierdzą że, poufność (a więc zapewne odnośne przepisy prawa) jest głównym powodem odmowy udzielenia informacji.

Występują dwie linie argumentacji: 1) **ogólna**, w ramach której poufność lub tajemnica handlowa *per se*, tak jak w przypadku danych z badań rumuńskich, najwyraźniej traktowana jest jako wystarczające i jasne wyjaśnienie (na różnym poziomie), oraz 2) **konkretna**, z bardzo szczegółowymi i wyczerpująco opisanymi przypadkami odnotowanymi przez respondentów z Hiszpanii, Włoch i Chorwacji. Co ciekawe, jedynie we włoskim przypadku wspomina się o środkach instytucjonalnych (procedura mediacji), jakie mogą zostać wykorzystane do podważenia wstępnej odmowy pracodawcy. Bardziej konkretne argumenty zazwyczaj odnoszą się do podstaw prawnych, takich jak: przepisy regulujące działalność spółek giełdowych, RODO oraz ogólne przepisy prawa spółek.

Jeśli chodzi o bardziej szczegółowe informacje dotyczące strategii i taktyk stosowanych przez pracodawców udostępniających informacje, można wymienić następujące: **opór** (opisywany przez bułgarskiego krajowego eksperta prawnego), czyli przekazywanie informacji, które w większości są „**ogólne, niekonkretne i bezużyteczne**”, a także stosowanie przedziwnych obiekcji wobec udostępnienia informacji z powodu obawy, że mogą je poznać konkurenci albo organy publiczne, **powierzchowna współpraca** (opisywana jako taka przez badanych z Hiszpanii, Polski, Włoszech i Rumunii) polegająca na udostępnianiu znanych informacji, wobec których kwestie poufności w ogóle nie mają żadnego znaczenia (z Hiszpanii); słabej

jakości i zbyt ogólne (z Rumunii); w nadmiernych ilościach (z Polski) wrzucane w ostatniej chwili (z Włoch) lub wręcz podczas spotkań (z Chorwacji, z Rumunii), także bardzo trudno jest odbiorcom w jakikolwiek sensowny sposób z nich skorzystać. W odniesieniu do pojęcia „terminowego” udostępnienia należy też podkreślić, że może to być jedynie udostępnienie informacji, jakie dotrą do przedstawicieli pracowników *przed* podjęciem decyzji. W końcu jest też kwestia tłumaczeń informacji. Bariera językowa jest powszechna i stanowi poważną przeszkodę w zapewnieniu prawa do informacji dla przedstawicieli pracowników.

Taktyki dotyczące „terminowego” udostępnienia informacji stanowią istotny element „powierzchowej współpracy”. Nie ma nawet przybliżonej ani dokładnej definicji tego pojęcia w krajowych przepisach prawa (nie ma też informacji o takich zapisach w odnośnych porozumieniach ERZ, choć raport włoski zauważa, że „porozumienia najczęściej reprodukują sformułowania dyrektywy lub ustawy wdrażającej dyrektywę”). Dlatego jest to przedmiotem swobodnej interpretacji ograniczonej jedną tylko barierą: informacja nie może być udostępniana po spotkaniu. W rezultacie informacja jest przekazywana „podczas spotkania lub kilka dni wcześniej” (jak wyjaśnia to włoski raport, co wydaje się być zjawiskiem występującym we wszystkich krajach objętych projektem). Ważne jest, aby o tym pamiętać.

Jeśli chodzi o treść informacji, to widoczny jest duży woluntaryzm przedsiębiorstwa. Z całą pewnością „dobrowolność” jest nadużywanym pojęciem: obejmuje nie tylko sytuację odmowy („udawanie głuchego”) wobec wniosków członków ERZ na udzielenie dodatkowych informacji (uwagi członków ERZ z Bułgarii i z Hiszpanii), ale również zdarza się, że ujawnione informacje nie spełniają oczekiwań wyrażonych w złożonych wnioskach i są przedstawiane w trudno zrozumiałej formie (uwagi członków ERZ z Chorwacji, Polski, Rumunii). Niemniej jednak, nie oznacza to, że strona pracownicza pozostaje bierna. We wszystkich krajach potwierdzono, że członkowie ERZ wywierają naciski na zarząd centralny w celu uzyskania dodatkowych informacji. Mimo że nie znamy szczegółów na temat treści dodatkowych informacji, to raport z **Włoch** sugeruje, że przedstawiciele ERZ zazwyczaj proszą o informacje przed, w trakcie i po spotkaniu. Wyjaśnienia zazwyczaj są przedstawiane podczas spotkania, np. podczas sesji pytań i odpowiedzi.

Mimo to, ostateczne wyniki nacisków członków ERZ wydają się być umiarkowanie skuteczne w zakresie zdobywania informacji. Dane finansowe najczęściej są „udzielane nieterminowo, są nieistotne i nieużyteczne dla ERZ” (członkowie ERZ z Chorwacji), głównie dlatego, że są to dane identyczne z informacjami opublikowanymi wcześniej na potrzeby

rynku finansowego i na mocy przepisów prawa handlowego (członkowie ERZ z Chorwacji, Włoch, Rumunii).

Uwzględniając umiarkowanie pesymistyczną perspektywę możliwości skutecznego żądania informacji – którą dzielą zarówno prawni eksperci krajowi, jak i ankietowani partnerzy społeczni – powstaje pytanie dotyczące wprowadzenia nowych działań (środków), jakie mogłyby pomóc ERZ-om w procesie wydobywania informacji. Mimo że nie ma wątpliwości, co do potrzeby wprowadzenia takich środków („kto nie gra zgodnie z zasadami, musi zostać pociągnięty do odpowiedzialności”, jak stwierdzono w raporcie z Hiszpanii), nie jest całkowicie jasne, jaką ścieżką podążać. Do wyboru są dwie opcje: 1) „twarda” – sankcje prawne lub 2) „miękka” – nacisk opinii publicznej (czyli piętnowanie) poprzez tworzenie „czarnych list” przedsiębiorstw, które mają tendencję do (uporczywego) unikania udostępniania żądanych informacji. Opinie są mieszane, ponieważ głosy uczestników projektu wskazują, że pewna kombinacja obu ścieżek może lepiej przysłużyć się celowi niż wybór tylko jednej z nich. Są one wobec tego postrzegane jako uzupełniające się nawzajem drogi, a nie jako alternatywne metody działania. We wszystkich krajach istnieje wsparcie dla wprowadzenia sankcji prawnych z tytułu odmowy przekazania niezbędnych informacji we właściwej formie i we właściwym terminie. Mimo to opinie są różne, począwszy od bardzo zdecydowanych (Bułgaria, Chorwacja, Hiszpania) do bardziej zrównoważonych (Włochy, Polska i w pewnym stopniu Rumunia). W ostatnim z wymienionych krajów wyraża się pewien sceptycyzm, jeśli chodzi o chęć przedsiębiorstw do dobrowolnego udzielania wrażliwych informacji. Wskazuje się, że surowe egzekwowanie prawa może być sprzeczne z samą ideą dialogu społecznego: „perswazja zazwyczaj daje bardziej znaczące i trwałe wyniki niż spór prawny” (Włochy). Istnieje też sugestia, co do stosowania pośrednich form nacisku, co zostało wyrażone np. w polskim badaniu, w zakresie możliwości odrzucania w procedurach przetargów publicznych ofert złożonych przez przedsiębiorstwa, które nie wywiązują się z obowiązku udostępniania informacji przedstawicielom pracowników. Niemniej jednak, pojawia się pogląd (Chorwacja, Polska), że sankcje – gdyby zostały kiedykolwiek wprowadzone – nie mogłyby być nakładane z poziomu krajowego, a z poziomu UE, gdyż inaczej ich skuteczność byłaby wątpliwa. W tym kontekście zgłoszono (we Włoszech) ciekawą uwagę, że nowoutworzona Europejska Agencja Zatrudnienia mogłaby być zaangażowana w obowiązek monitorowania ERZ-ów.

Sankcje karne (nawet te, które prowadziłyby do nakładania kar finansowych) niekoniecznie muszą być najbardziej efektywne, ponieważ należy pamiętać, że bezcennym aktywem

przedsiębiorstwa jest jego wizerunek publiczny. Dlatego nie warto skreślać koncepcji „czarnych list” przedsiębiorstw, które nie wywiązują się z obowiązku informacji. Jednakże i metoda „kija i marchewki” może przynieść pożądane efekty, w pewnych okolicznościach lepsze niż piętnowanie. Dla przeciwwagi można by więc rozważyć koncepcję „białej listy” (przedsiębiorstw, wywiązujących się ze swoich obowiązków wynikających zarówno z przepisów prawa, jak i z porozumienia ERZ).

Na koniec warto wspomnieć, że warunkiem umożliwienia ERZ-om wywierania silniejszego nacisku na zarząd centralny jest przyznanie im wzmocnionych prerogatyw. Jest to dość szeroko popierany pogląd. Jak można tego dokonać? Oprócz ogólnych komentarzy przedstawiono całkiem konkretne propozycje, do których zalicza się propozycja z Włoch. W celu umożliwienia przekazywania „istotnych i terminowych informacji należy powołać komisję sterującą, która będzie utrzymywać bliższe i bardziej stałe relacje z zarządem przedsiębiorstwa, z możliwością spotykania i formalnej wymiany opinii, częściej niż raz w roku, np. co drugi miesiąc lub raz na kwartał”. Wśród członków ERZ z Polski panuje przekonanie, że należy wzmocnić kompetencje ERZ w taki sposób, aby poszły bardziej w kierunku konsultacji, odchodząc od obecnego nacisku na „informowanie”. Rozwiązaniem może być rodzaj alertu, wskazujący że dana decyzja nie została jeszcze podjęta i że proces nie jest sfinalizowany, ponieważ konsultacje jeszcze się nie zakończyły. Oznaczałoby to możliwość wstrzymania procesu decyzyjnego. „W raporcie z Bułgarii, przedstawiono postulat, aby „wyspecyfikować zakres należnych informacji”, co jest podobne do obserwacji poczynionej w Rumunii w zakresie zapisu w dyrektywie, który by zakres taki wyjaśniał i precyzował. Obecnie zapis ten jest zbyt ogólny i są możliwości błędnej interpretacji (np. naruszanie poufności).”

Rozdział 6. Analiza benchmarkingowa państw członkowskich uczestniczących w projekcie

6.1. Informacja – jakich informacji żądają pracownicy, jak odpowiadają pracodawcy

Analiza benchmarkingowa rozpoczyna się od przedstawienia rodzajów informacji żądanych przez ERZ. Te kategorie żądanych informacji są tożsame z informacjami na temat sytuacji finansowej wymienianej w ankietach właściwie we wszystkich krajach (oprócz Bułgarii). Oprócz tego wymieniano powiązane kategorie, takie jak wyniki ekonomiczne lub marża zysku. W kategorii konkretnych informacji jako jeden z podanych przykładów warto wspomnieć „pełne sprawozdanie finansowe”.

Zdarza się, że żądania o udzielenie informacji są odrzucane. W ocenie ankietowanych z **Bułgarii** takie sytuacje występują „prawie zawsze”, a podstawą do odmowy zazwyczaj jest stwierdzenie, że żądane informacje są wrażliwe i ich wyciek może zagrozić komercyjnym interesom spółki lub że „w żądanych informacjach znajdują się dane osobowe pracowników, klientów i innych osób”. W przypadkach z **Chorwacji** ton ocen jest mniej zdecydowany, gdyż odmowy zdarzają się „czasami”. W niektórych przypadkach zarząd centralny twierdzi, że informacje nie mogą zostać przekazane z uwagi na „szczególny interes finansowy lub tajemnicę bankową”. Mówi się też, że informacja bywa zastrzegana, kiedy „dotyczy danych finansowych, IPO, przejęć i innych tego rodzaju” i że „zawsze tak jest, kiedy ERZ otrzymuje informacje przed ich ujawnieniem na giełdzie.” W informacjach z **Włoch** odmowy nie zdarzają się zbyt często. Kiedy jednak do nich dochodzi, są one zazwyczaj umotywowane przesłankami terytorialnymi (zarząd twierdzi, że nie są to informacje o charakterze transnarodowym). Inny przykład, to kiedy ujawnienie informacji może „mieć negatywny wpływ na wartość akcji”. Ponadto informacje są zastrzegane, jeśli „dotyczą transferu przedsiębiorstw lub oddziałów”. To ostatnie ilustrowane jest konkretnym zdarzeniem „w Grupie przy okazji sprzedaży [spółki zależnej] proces decyzyjny trwał ponad rok. W tym okresie brano pod uwagę wiele opcji sprzedaży, ale zarząd firmy ujawniał tylko oficjalne oświadczenia kierowane do organów kontrolnych giełdy papierów wartościowych”. Odpowiedzi z **Hiszpanii** są bardzo skromnej treści. Najbardziej obszerna odpowiedź to taka, że „zarząd najczęściej odmawia udzielenia informacji finansowych i nie jest przekazywany komplet informacji ekonomicznych dotyczących spółki. Zdarza się to raczej często”. Większość członków ERZ z Polski, biorących udział w badaniu (pięciu z ośmiu) utrzymuje, że nie mieli takich doświadczeń i że firma nie odmawia informacji, o jakie poproszą. W pozostałych przypadkach – kiedy odmowy się zdarzają – zaznaczono, że są to „informacje

poufne lub tajemnice handlowe” lub też ograniczony jest zakres terytorialny (brak skutku dla całej grupy) i jest to główny powód odmowy. W tym ostatnim przypadku twierdzono, że jeśli dana kwestia dotyczy jednego zakładu, żądanie udzielenia informacji przekazywane jest do tego zakładu. Wspomniana jest w tym kontekście rola komitetu sterującego jako organu wykonawczego ERZ: „Przyjeżdżałem na spotkania przez 10 lat i jedynie raz, czy dwa razy usłyszałem o problemach z dostępem do informacji na temat przedsiębiorstwa, ale prawdopodobnie były to jakieś dane szczegółowe. Mamy komitet sterujący, który spotyka się z zarządem, przygotowując spotkania ERZ i to oni negocjują, jeśli pojawiają się jakiegokolwiek trudności” Respondenci z **Rumunii** nie stwierdzają specjalnie poważnych trudności tego rodzaju, jednak przyznają, że ich firmy stosują taktykę pewnej obstrukcji przy udzielaniu informacji żądanych przez ERZ. Można to zilustrować następującym stwierdzeniem: „Nikt wprost nie odmawia informacji, ale są one opóźniane i w większości przypadków są niekompletne” lub „Nikt nam nie odmawia informacji, ale nie zawsze są one wystarczająco klarowne”.

Najczęściej zarząd centralny uzasadnia odmowę udzielenia informacji, powołując się na „poufność”. Inne, często spotykane, odmowne odpowiedzi dotyczą „tajemnicy handlowej” (dane od członków ERZ z Chorwacji i Polski). Badani członkowie ERZ z Bułgarii często przywoływali „ochronę danych osobowych”. Co ciekawe i istotne w kontekście niniejszego raportu, przypadki odmowy zgłaszane z Polski i Hiszpanii przywoływały fakt, że żądana informacja nie miała ogólnospółnotowego charakteru. „Jeżeli jakiś problem dotyczy konkretnego kraju, to należy się nim zająć jedynie na poziomie tego kraju”, napisano w raporcie z Hiszpanii bez wymieniaania konkretnego ERZ. W przypadku z Polski: „w uzasadnieniu podano ograniczony zakres informacji (informacja dotyczy jednego kraju) czyli nie ma znaczenia dla ERZ”. W przypadkach z **Włoch** głównym zgłaszanym powodem odmowy jest giełdowy status przedsiębiorstwa (firma jest notowana na giełdzie papierów wartościowych oraz „lęk przed wyciekiem informacji”).

Żądane informacje niekoniecznie są przekazywane, a te udostępniane informacje rzadko spełniają oczekiwania ERZ-ów, gdyż powszechnie stosuje się praktykę przedstawiania ogólnych i nieaktualnych informacji. Opisy z **Bułgarii** wskazują na to, że otrzymywane informacje „rzadko zawierają konkretne wskaźniki ekonomiczne”. Respondenci z **Włoch** wymieniają biznesplany wśród rodzajów otrzymywanych informacji. Ponadto „delegaci często otrzymują informacje już wcześniej przedstawione akcjonariuszom lub opublikowane w prasie lub w innych raportach, lub sugestie aktywnego szukania publicznie ujawnionych

informacji przed spotkaniem ERZ-u tak, żeby spotkanie rzeczywiście stało się konsultacją”. Respondenci z **Hiszpanii** wskazują, że niezależnie od tego, o jaki rodzaj informacji się ERZ zwraca, to informacje te są przekazywane. Bardziej konkretna odpowiedź z poziomu danej firmy brzmi tak: „coroczny raport finansowy i planowane inwestycje w konkretnych zakładach”.

Informacje powinny być przekazywane „terminowo” i zgodnie z krajowymi raportami zazwyczaj są (w tym sensie, że informacje są przekazywane przed spotkaniem lub w trakcie), bez istotnych różnic między poszczególnymi krajami. Jeśli chodzi o znaczenie tych informacji i ich skutków dla pracowników (pośrednie lub bezpośrednie), data ich ujawnienia może być różna, co pokazują dane z Włoch. Z jednej strony, że „w odniesieniu do decyzji, które mają bezpośrednie i natychmiastowe konsekwencje na zatrudnienie lub porozumienia w różnych krajach, informacja jest zazwyczaj przekazywana z uwzględnieniem terminów i sposobów przewidzianych w przepisach prawa krajów zaangażowanych, określonych w artykule 2”, podczas kiedy „informacje bez bezpośrednich konsekwencji dla pracowników są zazwyczaj przekazywane podczas spotkania plenarnego” lub „informacje są zazwyczaj przekazywane dopiero kilka dni przed planowanym spotkaniem”. Z drugiej strony, „przedstawiciele pracowników nie zawsze mają odpowiednie kompetencje do interpretacji informacji, takich jak np. sprawozdanie finansowe, które jest bardzo złożonym dokumentem, ogromne znaczenie mają szkolenia dla przedstawicieli pracowników, aby nauczyli się oni czytać i interpretować uzyskiwane informacje”. Z danych pochodzących od członków ERZ z **Hiszpanii** wynika, że niektóre przedsiębiorstwa przekazują informacje terminowo, ale są firmy, które przekazują informacje „zaledwie kilka dni przed spotkaniem”. Tak więc „wielu przedstawicieli ERZ wyraża rozczarowanie brakiem właściwych i terminowych informacji”. Stanowisko to jest wzmocnione oświadczeniami ze strony konkretnych członków ERZ: „wiele miesięcy”, „zbyt długo”. Członkowie ERZ z **Polski** wydają się ogólnie zadowoleni ze sposobu przekazywania informacji. Było kilka bardzo konkretnych odpowiedzi, które wzmocniały tę ogólną opinię: „trzy do pięciu miesięcy, w przypadku protokołów” „tydzień przed spotkaniem”, „trzy miesiące”, „podczas spotkania, które odbywa się dwa razy w roku”, „pierwszego dnia spotkania składamy nasze pytania, drugiego dnia zarząd odpowiada”. W jednym przypadku respondent wyraźnie mówi o informacji, jaka przekazywana jest „niezgodnie z art. 2, punkt 1, dyrektywy 2009/38/WE, ponieważ za mało jest czasu na zapoznanie się z treścią i na analizę uzyskanych informacji”. W **Rumunii** opinie są umiarkowanie pozytywne. Ankietowani twierdzili, że nie ma znaczących opóźnień

(z wyjątkiem jednego przypadku, kiedy informacje są „przedstawiane podczas spotkania ERZ) i zachowanie firm jest opisywane jako „zgodnie z zasadami”.

Po udzieleniu informacji (niezależnie od ich jakości) pozostaje problem wielu ograniczeń dla uzwiązkowionych delegatów ERZ, wobec ujawnienia tych informacji członkom związku, których reprezentują. Z jednej strony zgłoszono, że dochodzi do formułowania zakazu przekazywania informacji do macierzystego związku. Ponadto w przypadkach opisywanych przez respondentów z **Hiszpanii** regularnie podnoszony jest kluczowy argument, że wrażliwe informacje (finansowe lub o inwestycjach) nie mogą dotrzeć do konkurencji. Niejasne granice poufności przedstawia wypowiedź jednego z respondentów: „wszystko, co jest powiedziane, ma być poufne, więc naprawdę nie wiadomo, o czym można informować, a o czym nie” i „wszystko jest opatrzone pieczęcią poufności”. W relacji członków ERZ z **Chorwacji** bardzo ciekawą sytuację mamy w firmie, gdzie respondenci stwierdzili, że: „jeżeli ERZ otrzymuje informacje, to przedstawiciele związków zawodowych też ją otrzymują. Zapisaliśmy w porozumieniu ERZ, że naszym obowiązkiem jest informowanie pracowników przedsiębiorstwa, którzy będą dotknięci decyzją zarządu. Wyjątkiem są informacje o przejęciach oraz o zmianach w strategii”. Także wynegocjowanie zapisu, który zabezpiecza prawo do informacji, wydaje się być bardzo ważną strategią związków zawodowych. Z drugiej strony, widzimy przykłady, takie jak przytoczone przez ankietowanych z **Włoch**, gdzie najczęstszą praktyką jest brak jakichkolwiek ograniczeń lub niewielkie ograniczenia w przekazywaniu informacji. Takie niewielkie ograniczenia mogą występować w Komitecie Sterującym”. Niemniej jednak, jeśli do tego dochodzi, to jedynie okazjonalnie. Ważny przykład dobrego rozwiązania – dostarczony z Włoch – jest taki: „Nie może to się zdarzyć w ERZ działających na podstawie włoskiego prawa, ponieważ sekretariaty krajowe związków zawodowych odpowiedzialne za daną branżę mogą uczestniczyć w spotkaniu plenarnym”. **Polscy** respondenci w większości nie wspominają takich restrykcji. W przypadku niektórych ERZ stwierdzono, że informacje poufne nie mogą być dalej przekazywane. Ciekawą praktyką jest przejrzyste przekazywanie informacji: „informuję pracowników naszego zakładu o wynikach każdego spotkania ERZ w naszym wydawanym co dwa miesiące biuletynie przedsiębiorstwa. [...] Jeżeli jest jakaś informacja poufna zawarta w protokole ze spotkania, to jest ona zaznaczona na czerwono, więc wiem, co mogę przekazywać dalej, a czego mi nie wolno publikować”.

6.2. Poufność jako powód odmowy udostępnienia informacji przez zarząd

Jak opisano wcześniej w niniejszym raporcie, poufność danych bywa wykorzystywana jako podstawa odmowy przekazania żądanych informacji. Rozmówcy z **Bulgarii** stwierdzili, że dzieje się to „prawie zawsze, kiedy żądamy konkretnych ekonomicznych informacji”. Brak jednak szczegółów. W przypadkach z **Chorwacji** poufność jest przywoływana jako kluczowy argument odmowy. W opisach z **Rumunii** odpowiedzi oscylują między „rzadko” a „bardzo często”. W dwóch przypadkach respondenci wyjaśniają, że zarząd stosuje poufność jako powód odmowy udzielenia informacji w konkretnych sytuacjach: „Podczas corocznych negocjacji układu zbiorowego pracy” oraz „kiedy prosimy o dane dotyczące indywidualnych wynagrodzeń pracowników”.

Niemniej jednak, podział na kraje starej i nowej Unii, gdzie poufność jest wykorzystywana jako podstawa do odmowy nie jest właściwy. Respondenci z **Hiszpanii** przyznali, że napotykają na problem z poufnością, która jest wykorzystywana jako tarcza przed udostępnieniem informacji lub jako tarcza przeciwko dalszemu przekazywaniu ujawnionych informacji. Z drugiej strony polscy członkowie ERZ mówią, że jest to marginalny problem. Respondenci zgłaszają, że albo nie występuje w ogóle, albo zdarza się sporadycznie lub uchylają się od odpowiedzi. W jednym przypadku wyjaśniono, że poufność nie jest wykorzystywana do blokowania udzielenia informacji, ale do ograniczenia jej dalszego wykorzystania. We **Włoszech** w większości przypadków respondenci zaprzeczają, jakoby takie praktyki były stosowane albo jeśli się zdarzają, to „rzadko lub niezbyt często i jedynie w jednym przypadku stwierdzenie było przeciwne: „dostatecznie często”. W tym ostatnim przypadku tło jest jednak zupełnie inne: z jednej strony „zarząd rzadko przedstawia informacje poufne” (a więc całkiem logicznie nie może być to przedstawione jako powód odmowy – J.Cz), a z drugiej – przymiotnik „poufne” często widnieje na dokumentach, jakie przedsiębiorstwo wręcza członkom ERZ podczas spotkań plenarnych” (tak że tworzy to dylemat dla członków ERZ, co dalej zrobić z otrzymaną informacją – J.Cz).

6.3. Inne powody odmowy dostępu do informacji

Według respondentów z **Bulgarii**, wśród najczęściej stosowanych (podstaw – J. Cz.) są tajemnice handlowe i ochrona danych osobowych.

Zdaniem ankietowanych z **Chorwacji** powodem odmowy są nie tylko kwestie poufności, ale również inne względy (tajemnica handlowa).

Według ankietowanych z **Włoch** powodem odmowy, poza kwestią poufności, jest również tajemnica handlowa. Obawa przed wykorzystaniem informacji poufnych przywoływana jest jako uzasadnienie nieudostępniania żądanych informacji. Co ciekawe, występuje również praktyka w zakresie nieudzielania „informacji, które dotyczą osób trzecich spoza grupy, np. jeśli mowa o sprzedaży lub nabyciu”.

Respondenci z **Hiszpanii** potwierdzili, że poufność jest głównym powodem odmowy.

Polscy członkowie ERZ jako konkretne powody wymieniali poufność i tajemnicę finansową/bankową oraz „interes przedsiębiorstwa”. Warto również zauważyć, że niektórzy respondenci zgłaszają, iż w ich ERZ-ach nie dochodzi do sytuacji odmowy.

W badaniach z **Rumunii** w większości przypadków (siedem) poufność jest podana jako powód odmowy, zaś zdaniem członków pięciu ERZ jest to jedyny powód odmowy. Dodatkowo wymieniane są również: tajemnica finansowa i wpływ na prowadzoną działalność.

6.4. Poufność i udostępnianie informacji w umowach ERZ

We **Włoszech** zgłaszano, że w „umowach, gdzie podmiotem dominującym jest włoska spółka” definicja poufności jest zazwyczaj przeniesiona bezpośrednio z tekstu dyrektywy „bez bliższego wyjaśnienia”. Cytowana jest jedna konkretna definicja: „Spółka nie jest zobowiązana do przekazywania informacji, jeśli ich charakter według obiektywnych kryteriów jest taki, że gdyby taka informacja dostała się do osób trzecich, mogłyby poważnie zaburzyć funkcjonowanie spółek grupy lub byłaby dla nich szkodliwa, lub jest wrażliwa rynkowo. Członkowie ERZ i eksperci im pomagający nie mają prawa do ujawniania żadnych informacji, które zostały im przekazane jako poufne. W przypadku wszelkich sporów lub naruszeń od tej zasady zastosowanie znajduje art. 11 i 17 dekretu nr 74 z 2 kwietnia 2002 r.”. Zauważono też interesującą praktykę odnoszącą się nie do poufności *per se*, ale okresu jej utrzymywania. W ERZ „ustaliliśmy, że informacja poufna musi mieć określony okres ważności i jest on ustalany wspólnie przez komitet sterujący i zarząd. Jednocześnie, spółka zobowiązuje się do nieujawniania informacji odnoszących się do ERZ-u bez wcześniejszego poinformowania komitetu sterującego”.

Z perspektywy respondentów z **Hiszpanii** panuje ogólna tendencja do wcielania szerokiej definicji poufności do umów ERZ (zgodnie z dyrektywą), ale również do oznakowania każdej informacji jako „poufna”. Jest to potwierdzone na poziomie przedsiębiorstw: lub „w kontekście

informacji poufnych obowiązuje dyskrecja i tajemnica zawodowa”, mimo że nie przedstawia się żadnych definicji.

Umowa czasami reguluje kwestie ujawniania informacji członkom związków zawodowych przez delegatów reprezentujących ten związek. Nie jest to znane członkom ERZ w **Bułgarii**. W przypadkach z **Chorwacji** nie ma żadnych odniesień do takich zapisów w umowie, ponieważ ich brak. Wyjaśniane jest, że „członkowie ERZ powinni odpowiednio zadbać o poufność, ale nie są przedstawione szczegóły. Zauważa się też, że „nie ma żadnej różnicy w umowie. ERZ nie ma ograniczeń w ujawnianiu informacji pracownikom i przedstawicielom związków zawodowych. Tylko zapisy o informacjach poufnych”. We **Włoszech** istnieje instytucjonalne rozwiązanie, które pozwala związkom zawodowym na natychmiastowy dostęp do informacji: „we włoskich spółkach dominujących ERZ-y i krajowe sekretariaty związków zawodowych danej branży mogą uczestniczyć w spotkaniach plenarnych”. Kolejnym interesującym wzorcem jest następujące rozwiązanie: „w bardzo ogólnych kategoriach, informacje mogące mieć wpływ na zatrudnienie są natychmiast przekazywane związkowi zawodowemu”. Mimo to uzyskanie informacji nie przekłada się na możliwość przekazania dalej wszystkich informacji do członków związku, ponieważ „informacje poufne nie mogą być przekazywane”. Niewiele dowiadujemy się na ten temat o sytuacji od polskich członków ERZ, gdyż w niektórych przypadkach te pytania pozostają bez odpowiedzi (pozycja niewypełniona w kwestionariuszu), więc zakładamy, że prawdopodobnie nie ma takich przypadków, ponieważ nie ma różnicy pomiędzy członkami związków a niezwiązkowcami” lub „jest tylko ogólne rozporządzenie ograniczające ujawnianie poufnych informacji, które uzyskujemy na spotkaniach”. W jednym z koncernów jest ciekawy przykład, gdzie „informacje poufne mogą być przekazywane w związku z procesami informacji i konsultacji”, ale brak jest jakichkolwiek szczegółów.

Na potrzeby niniejszego raportu należy wyjaśnić, czy przy negocjowaniu umowy ERZ strony przedyskutowały warunki ujawniania poufnych informacji. W krajach, skąd wywodzą się przedsiębiorstwa, w których powołano ERZ, jedynie z **Włoch** przyszła informacja, że ta kwestia była elementem negocjacji, jednak w jednym przypadku napisano, że „nie było większych dyskusji na temat poufności podczas negocjowania umowy w ERZ”. W opisach z **Hiszpanii** kwestia ta została pominięta. Polscy respondenci twierdzą – we wszystkich, z wyjątkiem dwóch przypadków – że nie mają wiedzy na temat takich faktów albo że nie uczestniczyli w negocjacjach. W każdym razie istnieją dwa ERZ, których członkowie przyznają, że sprawa ta była przedmiotem negocjacji. W jednej powód włączenia tej kwestii

został wyjaśniony w bardzo racjonalny sposób: „tak, była, ponieważ informacja musi jakoś pójść w dół z krajowego na lokalny poziom. Bez tego cały proces byłby niemożliwy”. W drugiej kwestii ta też była przedmiotem rozmów: „zakaz ujawniania takich (poufnych – J. Cz.) informacji został uzgodniony i również odpowiedzialność za to. Uzgodniono również, że oznakowanie informacji jako *poufna* może zostać zakwestionowane przez przedstawicieli pracowników”.

Informacja ujawniona ERZ ma ogólnie spełniać warunki wyznaczone w umowie ERZ. W przypadkach podanych w raporcie z **Chorwacji** informacja przekazana ERZ jest uznawana za zadowalającą, choć „nie zawsze”. We **Włoszech** odbiorcy informacji są ogólnie z nich zadowoleni, jednak z pewnymi zastrzeżeniami. Poniższa informacja pokazuje dwie strony medalu w procesie przekazywania informacji: „tak (spełnia warunki porozumienia – J.Cz.) w większości przypadków, ale termin najczęściej nie jest właściwy, co sprawia, że informacje te są prawie bezużyteczne, a konsultacje są niemożliwe”. Tak więc nie tylko treść, ale również termin ma znaczenie, gdyż jeżeli którykolwiek z tych warunków nie jest spełniony, cały proces ulega znacznemu osłabieniu. Kolejna ciekawa obserwacja ukazuje jeszcze inną perspektywę: „zazwyczaj informacja spełnia zapisy umowy, ale nie zawsze spełnia oczekiwania delegatów”. Tutaj zwrócono uwagę na rozbieżność między tym, co jest dostępne, a tym, czego delegaci się spodziewają. Wszyscy polscy respondenci (ośmiu) stwierdzili po prostu, że informacje spełniają warunki wyznaczone w poszczególnych porozumieniach. Od rumuńskich członków ERZ przyszły w tej sprawie trzy odpowiedzi i według wszystkich informacja była prawidłowa w kategoriach zapisów umowy, ale również zawierały pewne zastrzeżenia, które najlepiej egzemplifikuje stwierdzenie: „Otrzymujemy tylko dane dostępne publicznie” (zgodnie z opinią rumuńskiego krajowego eksperta odpowiedź ta często się powtarzała). Odpowiedzi hiszpańskich członków ERZ są dość ograniczone. Jeden z respondentów otwarcie mówi, że jest niezadowolony z tego, co otrzymuje: „informacje są ustne, nie są w żaden sposób przekazywane nam w formie papierowej”.

6.5. Forma, w jakiej pracodawcy przekazują informacje

Respondenci z **Bułgarii** wyjaśniali, że informacja przekazywana jest „prawie zawsze [...] na papierze. W bardzo rzadkich przypadkach dostajemy w plikach: .doc, .docx, lub .pdf i mailem, bez żadnej ochrony danych poufnych (bo takie dane nie są tak przekazywane). Jedynie w sporadycznych przypadkach mamy ochronę hasłem jednak bez szyfrowania”.

W relacji ankietowanych z **Chorwacji** formy komunikacji są różne. W niektórych przypadkach są to zwykle e-maile i prezentacje Power Point, a gdzie indziej wydaje się, że istnieje zaawansowana wewnętrzna polityka w kwestii dystrybucji bezpiecznych danych. „Mamy dostęp do bezpiecznego ‘data room’, jest to specjalne miejsce online ze wszystkimi dokumentami firmy. Proszono nas, żebyśmy nie przesyłali informacji mailem, nie zapisywali ich w zewnętrznych chmurach, żebyśmy nie używali narzędzia tłumaczeń Google, ani niczego w tym rodzaju. Wszystkie dokumenty są przetłumaczone na nasze ojczyste języki”. W innym koncernie członkowie ERZ „mają protokoły ze spotkań”.

Włoscy respondenci twierdzą, że prezentacje Power Point i format papierowy stanowią dominującą formę komunikacji. Informacje poufne są przekazywane bądź ustnie, bądź na papierze. Często są różnice między slajdami i wersją papierową, co jest tłumaczone potrzebą ochrony informacji, ale one nie mogą być oficjalnie zaklasyfikowane jako poufne, jedynie firma chce zapobiec przekazywaniu ich dalej.

Według respondentów z **Hiszpanii** prezentacje Power Point i format papierowy są kluczowymi sposobami komunikacji. Często stosowana jest praktyka usuwania niektórych informacji na wydruku prezentacji.

Zdaniem ankietowanych z **Polski** formy komunikacji są różne, w zależności od ERZ. Dominującą formą są prezentacje Power Point i forma papierowa. Informacje poufne są przekazywane czasami jedynie w formie ustnej lub są wyraźnie oznakowane jako poufne.

Wśród respondentów z **Rumunii** przekaz informacji następuje albo elektronicznie, albo jako prezentacje Power Point w wersji papierowej. Informacje poufne nie są przekazywane w wersji papierowej lub też są wyraźnie oznakowane jako poufne.

6.6. Jakiego rodzaju informacje mogą być przekazywane dalej, a co do jakich obowiązuje zakaz przekazywania?

Ankietowani z **Bułgarii** podawali, że w większości przypadków członkowie ERZ mają świadomość jak postępować z informacjami, zarówno poufnymi jak i zwykłymi. Często współpracują oni ze związkami zawodowymi, od których otrzymują niezbędne wytyczne na temat sposobu postępowania z tymi informacjami. Mamy tu ciekawą uwagę: „miały miejsce sporadyczne przypadki, kiedy członkowie ERZ nadużyli informacji, głównie po zakończeniu ich zatrudnienia u danego pracodawcy i była to dla nich forma odwetu”.

Zdaniem respondentów z **Chorwacji** członkowie ERZ stosunkowo dobrze wiedzą, czym można się dzielić, a czym nie wolno. Czasami jest to wyraźnie oznakowane „prawie każdy

dokument jest oznakowany jako poufny” czasami zakłada się, że tak jest, „wiedzą o tym, ponieważ rozmawiają o tym z pracodawcą i z innymi członkami ERZ w centrali”.

Według badanych z **Włoch**, członkowie ERZ „zazwyczaj wiedzą”, co ułatwiają szkolenia w poszczególnych przedsiębiorstwach i formy komunikacji, ponieważ „wszystko, co nie jest uznawane za poufne jest przedstawiane w formularzu podsumowania w protokole ze spotkania”, tak więc wyznaczana jest granica między tym co poufne i niepoufne.

Wśród respondentów z **Hiszpanii** kwestia ta jest niejasna i jest źródłem wielu wątpliwości ze strony członków ERZ, „którzy nie są pewni, co mogą przekazać dalej na poziom krajowy”. Czasami jest to kwestia zwyczajowych rozporządzeń typu: „wszystko, co jest ujawniane w formie papierowej może zasadniczo być przekazane dalej”.

Praktyki opisywane przez polskich członków ERZ można podzielić na dwie kategorie. Jedna może być opisana jako bezregulacyjna i jest podobna do tego, co stwierdzili hiszpańscy członkowie ERZ, czyli „ogólna wiedza”, „zdrowy rozsądek”. Inny sposób to podejście systemowe, w ramach którego informacje poufne (które są przedmiotem ograniczeń co do dalszej dystrybucji) są wyraźnie oznakowane jako takie lub gdzie istnieją pisemne wytyczne. Na koniec prosta, lecz zasadniczo skuteczna formuła: „wszystko, co słyszymy, możemy ujawniać”.

Zdaniem respondentów z **Rumunii** kwestia ta jest przedmiotem wewnętrznych regulacji, aczkolwiek na różnym poziomie złożoności i szczegółowości. W niektórych przypadkach zastrzeżone informacje są określone w relacji do działań, produktów lub aktywów przedsiębiorstwa, np. kontraktów, technologii, danych finansowych. W innych sytuacjach ogłasza się to każdorazowo na spotkaniu, opisując w ogólnych kategoriach, jaka informacja może być ujawniona, a jaka nie może i jest to przedmiotem formalnych szkoleń (dla członków ERZ).

6.7. Dobre i złe praktyki stwierdzone w funkcjonowaniu ERZ

W raporcie z **Bułgarii** mamy jedynie bardzo ogólne i niejasne stwierdzenie: „ERZ w Bułgarii nie zostały w udany sposób wdrożone i stosowane w nich praktyki są bardziej negatywne niż pozytywne”. Z **Chorwacji** zgłoszona została następująca dobra praktyka znana respondentom z jednego ERZ-u: „powołano grupy robocze, których celem jest uzyskiwanie informacji na temat wielu procesów w przedsiębiorstwie, co jest użyteczne dla lokalnych rad zakładowych. My koordynujemy informacje między lokalnymi radami zakładowymi a ERZ”. Jest jeszcze jedna dobra praktyka, gdzie ERZ „podpisała umowę o nazwie „nowy europejski

program”, która zapewnia, że wszyscy pracownicy będą mieli takie same prawa, w każdym przedsiębiorstwie, w kategorii premii, różnych świadczeń dodatkowych, szkoleń, BHP itp. Porozumienie podkreśla także znaczenie różnorodności i inkluzji, zatrudniania młodzieży, równoważenia życia zawodowego i prywatnego itp.”. W przypadku z **Włoch** dobre praktyki zostały zgłoszone z wyższego poziomu, federacji. Dlatego są one bardziej ogólne w opisie (i tym samym mogły się wydawać na pierwszy rzut oka powierzchowne), jednak ich spektrum jest bardzo szerokie (a więc pozwala na dostrzeżenie większego obrazu) i obejmuje takie osiągnięcia, jak: wspólne deklaracje podpisywane w ważnych kwestiach, wpływ na lokalny i krajowy dialog społeczny, współpraca z lokalnymi krajowymi związkami zawodowymi, wspólne szkolenia dla delegatów ERZ z menedżerami w kwestii BHP, różnorodności i szkoleń, dyskusje delegatów z różnych krajów, szybkie interwencje w przypadku kryzysu. Relacje z **Hiszpanii** są oszczędniejsze w słowach, ale konkretne. Jedną z dobrych praktyk polega na przekazywaniu informacji do przedstawicieli pracowników w poszczególnych krajach. W innym przypadku doceniana jest bardzo praktyka zapewnienia tłumaczy symultanicznych na sesjach plenarnych w ośmiu językach. **Polscy** członkowie ERZ opisali następujące dobre praktyki: rotacja miejsca cyklicznych sesji ERZ w poszczególnych, kolejnych krajach; brak tematów tabu i szeroki dostęp do informacji; cykliczne organizowanie spotkań, przygotowanie pytań przez prezydium (komitet sterujący – J. Cz.) na kilka tygodni przed spotkaniem; porozumienie o trzymiesięcznych negocjacjach w przypadku planowanych zamknięć zakładów lub zwolnień grupowych, porozumienia ramowe; bardzo dobra atmosfera pomiędzy członkami ERZ i członkami zarządu na spotkaniach; więcej kontroli i wpływu na zarząd w konkretnych krajach.

Rumuńscy członkowie ERZ zgłosili szereg dobrych praktyk o różnym znaczeniu. Wśród nich można wymienić następujące: tłumaczenie na wszystkie niezbędne języki (11); negocjowanie porozumień, które stają się obowiązkowe we wszystkich krajach (szkolenia, równe możliwości, sprzeciw przed komercyjnym naciskiem, godzenie życia zawodowego i prywatnego); spotkania komitetu sterującego 4-8 razy rocznie w zależności od potrzeb, regularne spotkania ERZ dwa razy rocznie, przekazywanie materiałów co najmniej na 5-7 dni wcześniej, obecność prezesa grupy na wszystkich zebraniach ERZ oraz możliwość zadawania pytań i otrzymywania odpowiedzi na miejscu; darmowe kursy angielskiego dla wszystkich członków ERZ; kursy na temat roli ERZ dla nowych przedstawicieli i wszystkich zastępców (czyż jest ERZ, wyjaśnienie niezbędne ze strony rumuńskiego partnera).

Jeśli chodzi o stwierdzone złe praktyki, od **bulgarskiego** członka **ERZ** pochodzi tylko jedno bardzo ogólne i niejasne stwierdzenie zacytowane w całości: „zdecydowanie najbardziej negatywną praktyką związaną z ERZ-ami jest próba likwidacji organizacji związkowych przez niektórych pracodawców w ich przedsiębiorstwach”. **Chorwaccy** członkowie ERZ jako przykład złych praktyk, podali sytuację sprzedaży jednego z przedsiębiorstw grupy, kiedy ERZ „nie uzyskała terminowo niezbędnych informacji na temat zwolnień grupowych pracowników” oraz działania zarządu, który „chce obniżyć poziom wpływu ERZ w przedsiębiorstwie”. **Włoscy** respondenci wymieniali szereg złych praktyk. Podobnie jak z dobrymi praktykami, są one zgłaszane z górnego poziomu, federacji. Są więc ogólne w opisie, z bardzo szerokim spektrum. Wśród złych praktyk wymieniono wyraźnie następujące: niewłaściwy termin przekazywania informacji, co prowadzi do braku prawidłowych konsultacji; korzystanie z ERZ jako „sądu odwoławczego”, kiedy przedstawiciele danego kraju przynoszą na obrady problemy, których nie mogą rozwiązać w swoim ojczystym kraju; lekceważenie ERZ przez menedżerów, którzy traktują posiedzenia jako czas na rekreację i nie biorą ich zbyt poważnie; włączanie przedstawicieli spółki w miejsce przedstawicieli pracowników w niektórych krajach, gdzie nie ma związków zawodowych w zakładzie pracy. Najważniejsza jednak uwaga w tym kontekście brzmi, że „najbardziej powszechną złą praktyką we włoskich spółkach dominujących jest przekazywanie w ostatniej chwili dokumentacji na spotkanie plenarne”. W **hiszpańskim** przypadku złe praktyki zostały opisane jedynie przez jednego respondenta i są one następujące: brak informacji finansowych, nadmiernie długie odpowiedzi na prośbę o informacje, naciski na delegatów z niektórych krajów (zwłaszcza z Europy Wschodniej), którzy często są wybierani przez zarządy. Nie wszyscy **polscy** respondenci przedstawili przykłady złych praktyk. Pięć kwestionariuszy, w których odpowiadano na to pytanie, zawiera następujące złe praktyki: powolne przygotowanie protokołów; brak tłumaczeń na oficjalny angielski na spotkaniach; zarzucanie delegatów potężnymi prezentacjami Power Point, które „kradną” czas na dyskusje i pytania do przedstawicieli zarządu: skład strony pracodawcy nie jest zgodny z porozumieniem i brak jest przedstawicieli centralnego zarządu na spotkaniach ERZ. W przypadku **Rumunii** przykłady złych praktyk wymienione przez respondentów obejmują: zbyt ogólny charakter przedstawianych informacji; propozycję wyeliminowania kosztów tłumaczeń ustnych (i tłumaczeń pisemnych materiałów), ponieważ oficjalnym językiem grupy jest angielski, czy rzadkie przypadki konsultacji.

6.8. Współpraca z ekspertami, którzy nie są członkami ERZ

W **Bułgarii** eksperci, z którymi współpracują członkowie ERZ, są z reguły znani im osobiście. Większość z nich to eksperci związkowi. „Poziom poufności w takich przypadkach nie jest podnoszony, ponieważ eksperci przetwarzają istotne poufne informacje we właściwy sposób. Oni sami nie otrzymują bezpośrednio informacji, a jedynie przez członków ERZ, z którymi współpracują”.

Według respondentów z **Chorwacji**: „na każdym spotkaniu ERZ ma stałego przedstawiciela i jest tylko jeden niezależny prawny ekspert” oraz „jeśli jest to niezbędne, przedstawiciele związkowi jako członkowie ERZ korzystają z prawnych ekspertów związku zawodowego”.

W relacji z **Włoch** korzystanie z zewnętrznych ekspertów jest powszechną praktyką. „ERZ może korzystać z ekspertów związkowych, którzy mają nieograniczony dostęp do informacji”. Bardzo ciekawy wzorzec można zauważyć w innym przypadku: „włoska spółka dominująca w umowie podpisanej przez moją federację przewidziała rolę „koordynatora”, który jest ekspertem związkowym wyznaczonym przez Europejską Federację Związków Zawodowych w porozumieniu ze wszystkimi krajowymi związkami, mającymi swoich członków w przedsiębiorstwie. Koordynator uczestniczy we wszystkich działaniach ERZ i przeprowadza działania w porozumieniu z działem kadr przedsiębiorstwa.”

Z **Hiszpanii** zgłoszono praktykę, która polega na tym, że „ERZ może korzystać zarówno z ekspertów związkowych (wyznaczonych przez europejską federację związkową) oraz z jednego zewnętrznego eksperta (np. z Syndex lub Secafi) [...]. Jeśli chodzi o zewnętrznych ekspertów, to w niektórych przypadkach zarząd jest niechętny wpuszczaniu ich na spotkania i stara się obejść przepisy prawa”. Członkowie innego ERZ korzystają z doradców związkowych. Jeśli zewnętrzni eksperci uczestniczą w spotkaniu, to zazwyczaj mają dostęp do „informacji w ich dziedzinie” lub „informacja ta ujawniana jest wszystkim jednocześnie”.

Według badanych z **Polski**, niektóre ERZ-y nie korzystają z usług eksperckich. A w niektórych „eksperci finansowi pochodzą z zewnętrznej firmy wskazanej przez delegatów” lub ERZ współpracuje z firmą, „która przygotowuje raport na podstawie danych z posiedzeń ERZ i na podstawie danych pozyskanych samodzielnie”. Inny członek ERZ nadmienia, że mimo że „nie było jeszcze takiej sytuacji, zgodnie z porozumieniem ERZ możemy korzystać z ekspertów i wyznaczać ekspertów”. Kolejna ERZ współpracuje jedynie ze związkowym ekspertem „przy wyznaczaniu struktury”. W innej ERZ „eksperci zawsze

pochodzą ze związków zawodowych, są zawsze obecni na spotkaniach i mają pełny dostęp do informacji. Wszystko to zostało zapisane w porozumieniu”.

Zgodnie z wynikami badań z **Rumunii** w większości przypadków członkowie ERZ potwierdzali korzystanie z ekspertów zazwyczaj pochodzących ze struktur związkowych (wymienione są w szczególności UNI Europa, UNI Global, IndustriALL-Europe), ale również z firm zewnętrznych (Syndex). Stwierdzano, że eksperci mają taki sam dostęp do informacji, co członkowie ERZ, co w niektórych przypadkach oznacza, że nie otrzymują informacji poufnych.

Rozdział 7. Mechanizm postępowania z informacją dla członków ERZ – opracowany w wyniku badania porządku prawnego i praktyk w poszczególnych państwach objętych projektem

7.1. O co pytać, jak postępować z informacjami – wprowadzenie i rady praktyczne

Jak wskazują wyniki badań, nie ma jednolitej definicji informacji poufnej, na której mogliby opierać się członkowie ERZ. Definicja informacji poufnej, mająca zastosowanie do informacji otrzymywanych przez członków ERZ może być uregulowana w umowie o ERZ, prawie krajowym i prawie unijnym.

W art. 8 dyrektywy wyróżnione są dwa rodzaje informacji poufnej:

- a) w ust. 1 jest to informacja przekazana członkom ERZ,
- b) w ust. 2 jest to informacja, której centralne kierownictwo nie jest zobowiązane przekazać członkom ERZ.

Informacja, o której mowa w punkcie a), to informacja poufna przekazana członkom ERZ, która to jednak, na mocy art. 10 ust. 2 dyrektywy, nie może zostać przekazana na poziom krajowy. W zależności od tłumaczenia dyrektywy jest to informacja o charakterze poufnym (wersja polska) lub znacznie częściej – informacja, która została przez zarząd centralny oznaczona jako poufna (np. wersja angielska).

Jak wskazują wyniki badań, występują przypadki, gdy niemal każda informacja przekazywana ERZ przez centralny zarząd jest oznaczona jako poufna. Jest to nadużycie, które jest sprzeczne z celem dyrektywy, gdyż prowadzi do paraliżu działania ERZ, poprzez blokowanie przepływu informacji na poziom krajowy.

W przypadku gdy centralny zarząd oznacza jako poufną informację, która nie ma takiego charakteru, (co prowadzi do skutków sprzecznych z celem dyrektywy), mamy do czynienia z naruszeniem zasady zakazu nadużycia prawa. Zasada zakazu nadużycia prawa wywodzi się z orzecznictwa TSUE, w myśl którego podmioty prawa nie mogą powoływać się na przepisy prawa Unii w celu nadużycia swoich uprawnień (C-251-16 wyrok TSUE z dnia 22 listopada 2017 r. w sprawie Cussens). W sprawie C-212/97 wyrok TSUE z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie Centros, Trybunał zawarł wskazówki do wyjaśnienia pojęcia „nadużycie prawa”. Nadużyciem prawa są zachowania wykraczające poza cele, które mają zostać zrealizowane w oparciu o prawo unijne oraz takie zachowania, których celem lub skutkiem jest naruszenie praw osób trzecich. Innymi słowy, nadużycie prawa jest wykorzystywaniem formalnych możliwości prawa unijnego, sprzecznie z jego założeniami. Zgodnie z orzecznictwem

Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej nadużycie prawa unijnego nie podlega ochronie (C-110/99 wyrok z dnia 14 grudnia 2000 r. w sprawie Emsland-Starke GmbH p. Hauptzollamt Hamburg-Jonas). Sens tego jest taki, iż członkowie ERZ, którzy prześlą na poziom krajowy informację oznaczoną jako *poufna*, która jednak nie będzie miała takiego charakteru, a została oznaczona jako *poufna* w celu blokowania przekazywania informacji, nie powinni podlegać sankcjom z tego tytułu.

W jaki sposób zatem ustalić czy informacja, która została członkom ERZ przekazana i oznaczona jako *poufna* faktycznie taką jest. Jak zostało to już wskazane, mimo iż państwa członkowskie nie zdecydowały się na stworzenie definicji legalnej informacji poufnej na potrzeby implementacji dyrektywy 2009/38/WE, to do odkodowania zakresu tego wyrażenia posłużyły się definicjami, np. tajemnicy przedsiębiorstwa, tajemnicy rynku finansowego, ochroną danych osobowych. Dla stworzenia mechanizmu odkodowywania, czy dana informacja może stanowić faktycznie informację poufną wykorzystamy cechy informacji objętej wymienionymi definicjami oraz definicję informacji poufnej zawartej w art. 7 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE, dalej zwane rozporządzeniem MAR.

Nie będą informacją poufną w rozumieniu dyrektywy następujące informacje:

- informacje pozyskane z innego źródła niż od centralnego zarządu,
- informacje ogólnie dostępne (opublikowane), bez względu na źródło publikacji,
- informacje nieaktualne,
- informacja o informacji,
- informacje niemające wartości rynkowej.

Jak ustalić, czy dana informacja jest informacją poufną? W odniesieniu do informacji przekazanej przez centralny zarząd i oznaczonej jako *poufna* należy zadać zarządowi centralnemu poniżej wymienione pytania. Chodzi o to, by zarząd centralny uzasadnił (wykazał), iż informacje oznaczone jako *poufne* faktycznie mają poufny charakter.

Pytania:

1. Czy dana informacja ma wartość handlową z tego powodu, iż jest objęta tajemnicą?
W przypadku odpowiedzi TAK, dopytać: Jaką?

2. Czy dana informacja jest w jakiś sposób objęta ochroną przed ujawnieniem (nie tylko w odniesieniu do członków ERZ, ale przed ujawnieniem w ogóle)? W przypadku odpowiedzi TAK, dopytać: W jaki sposób?
3. Czy dana informacja ma charakter precyzyjny?
4. Czy dana informacja dotyczy bezpośrednio danego przedsiębiorstwa (grupy przedsiębiorstw)?
5. Czy dana informacja miałaby prawdopodobnie znaczący (nie jakikolwiek, ale znaczący) wpływ na cenę, np. akcji przedsiębiorstwa? W przypadku odpowiedzi TAK, dopytać: Jak znaczny?
6. Czy dana informacja dotyczy indywidualnej, możliwej do zidentyfikowania osoby?
7. Czy ujawnienie danej informacji według obiektywnych kryteriów zakłóciłoby funkcjonowanie przedsiębiorstwa? W przypadku odpowiedzi TAK, dopytać: W jaki sposób?
8. Czy ujawnienie danej informacji byłoby szkodliwe dla przedsiębiorstwa? W przypadku odpowiedzi TAK, dopytać: W jaki sposób?
9. Czy dana informacja jest ogólnie znana lub łatwo dostępna (dla osób, które zajmują się tego typu informacją)?
10. Czy daną informację umieszcza się na stronach internetowych przedsiębiorstwa lub w innych dostępnych rejestrach (chodzi o prawny obowiązek umieszczania)?

*Odpowiedź **TAK** na pytania od punktu 1 do 8 oraz przekonujące odpowiedzi na pytania dodatkowe, jak również odpowiedź **NIE** na pytania 9-10 wskazują, iż możemy mieć do czynienia z informacją poufną.*

W uzupełnieniu do pkt. 10.

Przepisy prawa, zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim, nakładają na przedsiębiorstwa notowane na giełdzie szereg obowiązków informacyjnych. Obowiązki informacyjne obejmują konieczność przekazywania do publicznej wiadomości określonych informacji, raportów bieżących i okresowych.

Informacje obligatoryjnie udostępniane przez spółki będące emitentami na swoich stronach internetowych stanowią dla inwestorów podstawę oceny sytuacji gospodarczej i finansowej danego emitenta oraz perspektyw jego rozwoju. Mogą stanowić również cenne źródło informacji dla członków ERZ, niezależnie od informacji otrzymywanych od zarządu centralnego. Informacje uzyskane z tego źródła nie będą informacjami poufnymi w rozumieniu dyrektywy 2009/38/WE

Informacji o tym, czy są planowane przekształcenia przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym oraz o zakresie przekształcenia może dostarczyć informacja o zamiarze koncentracji. Koncentracja może mieć wymiar krajowy i wspólnotowy. System kontroli łączenia przedsiębiorstw w Unii Europejskiej został ustanowiony rozporządzeniem Rady (WE) nr 139/2004 z dnia 20 stycznia 2004 r. w sprawie kontroli koncentracji przedsiębiorstw oraz rozporządzeniem Komisji (WE) nr 802/2004. Koncentracje o wymiarze wspólnotowym wymagają notyfikacji Komisji Europejskiej. Transakcje niemieszczące się w tym zakresie nie podlegają notyfikacji Komisji Europejskiej. W przypadku braku obowiązku notyfikacji zamiaru koncentracji Komisji Europejskiej co do zasady, powstaje obowiązek zgłoszenia zamiaru koncentracji prezesowi właściwego urzędu krajowego. Stanowi to realizację zasady „pojedynczej instytucji”, określonej w rozporządzeniu 139/2004, regulującym kontrolę koncentracji przedsiębiorców przez Komisję Europejską

Na poniższej stronie zawarte zostały wszystkie otwarte postępowania w sprawie fuzji prowadzone przez Komisję Europejską

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

Podmioty zainteresowane informacjami na temat aktualnie prowadzonych postępowań koncentracyjnych, jak również decyzjami wydanymi w tych sprawach, mogą zatem na bieżąco je śledzić na wskazanych powyżej stronach internetowych. Informacje tam zawarte, dotyczące danego przedsiębiorstwa, nie będą stanowiły informacji poufnej w rozumieniu dyrektywy 2009/38/WE.

7.2. Możliwe sankcje dla członków ERZ z tytułu ujawnienia informacji poufnych nieupoważnionym osobom

Członkowie ERZ zobowiązani są do traktowania jako poufnych niektórych informacji uzyskanych od centralnego zarządu. Obejmuje to zakaz przekazywania informacji nieupoważnionym osobom, a także nieupoważnione wykorzystanie tych informacji, np. na potrzeby spekulacji giełdowych. Motyw 36 dyrektywy ERZ stanowi, że procedury administracyjne lub sądowe, jak również sankcje, które są skuteczne, odstrasżające i proporcjonalne do wagi przestępstwa, powinny mieć zastosowanie w przypadku naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy. Dyrektywa ERZ nie przedstawia bliższych wytycznych w zakresie sankcji z tytułu jej naruszenia, w tym ujawniania poufnych informacji nieuprawnionym osobom, pozostawiając szczegółowe rozwiązania państwom członkowskim.

Sankcje, jakim mogą podlegać członkowie ERZ za przekazanie informacji poufnych osobom nieuprawnionym, mogą mieć różne źródła i różny charakter. Sankcje mogą wynikać z postanowień samej umowy o ERZ, z regulacji krajowych lub europejskich.

Istnieją różne sposoby zdefiniowania poufnych informacji, a więc nie jest możliwe wymienienie z góry wszystkich sankcji. W prawie krajowym i europejskim rodzaj sankcji będzie różny w zależności od rodzaju informacji objętej sankcjami, np. tajemnica handlowa i tajemnica bankowa, tajemnica dotycząca bezpieczeństwa narodowego itp. Umowy przewidują szeroki wachlarz sankcji, od ogólnie ujętych sankcji administracyjnych, po sankcje dyscyplinarne (z usunięciem z ERZ włącznie), cywilne (obowiązek wyrównania szkody lub zapłata kary umownej) i odwołanie do sankcji karnych.

Na przykład *“Każdy przedstawiciel pracownika lub jego zastępca lub ekspert, który naruszy zobowiązania poufności określone w **podlega usunięciu ze składu ERZ według uznania centralnego zarządu** i może być przedmiotem postępowania dyscyplinarnego lub prawnego.”*.

Eksperci krajowi wskazali następujące sposoby uregulowania w praktyce kwestii sankcji. W **Bułgarii** sankcje z tytułu ujawnienia poufnych informacji są zdefiniowane prawnie, bądź to jako wykroczenia, bądź, w niektórych przypadkach, jako naruszenia przepisów prawa karnego. Dodaje się, że „różne sankcje finansowe (kary; mandaty) wymieniane są w porozumieniu ERZ lub wewnętrznych rozporządzeniach pracodawcy”. W **Chorwacji** sankcje również są zdefiniowane w przepisach prawa krajowego. Respondentom nieznanymi były żadne przypadki ujawnienia informacji poufnych. Zgłoszono, że w porozumieniu istnieje „zapis chroniący członków ERZ przed dyskryminacją w wyniku ich legalnych działań, a członkowie ERZ objęci są ochroną przed zwolnieniem i innymi sankcjami zgodnie z przepisami prawa krajowego i najlepszą praktyką ich krajów”. **Włoscy** eksperci wskazywali na możliwe sankcje dwójakiego rodzaju; 1) zdefiniowane przez prawo krajowe oraz 2) wynikające z wewnętrznych przepisów przedsiębiorstw. Sankcje określone prawem obejmują „zwolnienie, jeśli ujawniona poufna informacja może zaszkodzić wartości akcji”. Sankcje prawne (cywilne, ale zapewne również karne) za wykorzystywanie wewnętrznych informacji (*insider trading*) zostały potwierdzone jako możliwe przez innych respondentów. Co ciekawe, żadne konkretne sankcje nie są zdefiniowane w porozumieniach ERZ: „nie ustaliliśmy kar dla delegatów, ponieważ powinniśmy również przewidywać sankcje dla przedsiębiorstwa, jeśli nie postępuje zgodnie z warunkami porozumienia”. W **Hiszpanii** sankcje zdefiniowane są przepisami prawa krajowego (ale w jednym przypadku wymieniony jest również układ zbiorowy pracy). **Polscy** członkowie ERZ jedynie w dwóch przypadkach odnieśli się do konkretnych zapisów

umów ERZ. Jedno z porozumień przewiduje możliwość sankcji w formie zwolnienia lub odszkodowania finansowego z tytułu szkody. W innym porozumieniu przywołany jest konkretny przepis ustawy krajowej. W pozostałych kwestionariuszach respondenci bądź wskazują na przepisy prawa, bądź twierdzą, że nie ma takich sankcji lub oświadczają, że o nich nie wiedzą. **Rumuńscy** członkowie ERZ albo nie mają wiedzy na temat istnienia sankcji, albo wskazują na prawodawstwo krajowe jako źródło. Ogólnie rzecz biorąc, respondenci doszukują się źródła sankcji w przepisach prawa krajowego.

7.2.1. Stosunki pracownicze

Przepisy prawa krajowego lub umowy o pracę mogą zawierać szeroko rozumiane zobowiązanie pracownika, że będzie dbał o interes swojego miejsca pracy. W takim przypadku złamanie zobowiązania do poufności może stanowić naruszenie podstawowego obowiązku pracownika i może stanowić podstawę do dyscyplinarnego wypowiedzenia umowy o pracę.

7.2.2 Sankcje cywilne

Niektóre kraje przy formowaniu definicji informacji poufnej odwołują się do tajemnicy przedsiębiorstwa. Dlatego przy ustalaniu, jakie mogą być sankcje za naruszenie tej informacji, należy posiłkować się przepisami dyrektywy 2016/943 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony przed ujawnieniem know-how i informacji handlowych (tajemnic handlowych) przed ich bezprawnym nabyciem, wykorzystaniem i ujawnieniem powinno być stosowane przy określaniu kar, jakie mogą być nakładane.

Odszkodowanie

Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa może łączyć się z obowiązkiem zapłaty odszkodowania. Zgodnie z treścią art. 14 dyrektywy, państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia, aby na żądanie poszkodowanego właściwe organy sądowe nakazały sprawcy naruszenia, który wiedział lub powinien był wiedzieć, że dokonywał bezprawnego pozyskiwania, wykorzystywania lub ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa, wypłatę odszkodowania na rzecz posiadacza tajemnicy przedsiębiorstwa w wysokości odpowiedniej do szkody faktycznie poniesionej w wyniku bezprawnego pozyskania, wykorzystywania lub ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Państwa członkowskie mogą ograniczyć odpowiedzialność za szkody spowodowane przez pracowników wobec swoich pracodawców wskutek bezprawnego pozyskania, wykorzystywania lub ujawnienia tajemnicy pracodawcy, gdy pracownicy działali nieумыślnie.

Przy ustalaniu wysokości odszkodowania, właściwe organy sądowe uwzględniają wszystkie odpowiednie czynniki, takie jak poniesione przez poszkodowanego negatywne skutki ekonomiczne, łącznie z utraconymi korzyściami, wszelkie nieuczciwe korzyści osiągnięte przez sprawcę naruszenia oraz, w stosownych przypadkach, elementy inne niż czynniki ekonomiczne, takie jak np. szkodę niemajątkową, którą poniósł posiadacz tajemnicy przedsiębiorstwa w wyniku bezprawnego pozyskiwania, wykorzystywania lub ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa. Właściwe organy sądowe mogą alternatywnie, w stosownych przypadkach, ustalić wysokość odszkodowania, jako płatność ryczałtową na podstawie co najmniej takich elementów jak wysokość opłat licencyjnych lub honorariów, jakie byłyby należne w razie wystąpienia przez sprawcę naruszenia o zezwolenie na wykorzystywanie przedmiotowej tajemnicy przedsiębiorstwa

7.2.3. Sankcje administracyjne rynku finansowego

Obecnie bezpośrednim źródłem regulacji definiującym informację poufną dotyczącą rynku finansowego i reżimu postępowania z tymi informacjami poufnymi jest w państwach członkowskich Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie nadużyć na rynku (rozporządzenie w sprawie nadużyć na rynku) oraz uchylające dyrektywę 2003/6/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Komisji 2003/124/WE, 2003/125/WE i 2004/72/WE, dalej zwane: Rozporządzeniem MAR. Rozporządzenie MAR wprowadza po raz pierwszy jednolitą definicję informacji poufnej we wszystkich państwach członkowskich. Artykuł 30 Rozporządzenia MAR stanowi, że państwo członkowskie działające zgodnie z przepisami prawa krajowego może zastosować sankcje administracyjne i inne działania administracyjne, działając poprzez swoje organa.

Jak wyjaśniono w motywie 17 Rozporządzenia MAR, rzeczywista kwota kar administracyjnych nakładanych w konkretnych przypadkach może osiągnąć maksymalny poziom określony w tym rozporządzeniu lub wyższy poziom; z zastrzeżeniem, że na mocy prawa krajowego, było to bardzo poważne naruszenie, przy czym kary znacząco niższe niż maksymalny poziom mogą być stosowane za mniej istotne naruszenia lub w przypadku osiągnięcia porozumienia.

Rozporządzenie MAR nie ogranicza możliwości państwa członkowskiego w zakresie wprowadzania ostrzejszych sankcji lub innych środków administracyjnych. Zgodnie z art. 30 ustęp 2 litera i) w przypadku osoby fizycznej wysokość maksymalnych administracyjnych sankcji pieniężnych wynosi co najmniej:

(i) w przypadku naruszeń art. 14 (**zakaz wykorzystywania i bezprawnego ujawniania informacji poufnych**) i 15 (**Zakaz manipulacji na rynku**) – 5 000 000 EUR, a w państwie członkowskim, w którym walutą nie jest euro, równowartość tej kwoty w walucie krajowej na dzień 2 lipca 2014 r.;

(ii) w przypadku naruszeń art. 16 (Zapobieganie nadużyciom na rynku i ich wykrywanie) i 17 (Podawanie informacji poufnych do wiadomości publicznej) – 1 000 000 EUR, a w państwie członkowskim, w którym walutą nie jest euro, równowartość tej kwoty w walucie krajowej na dzień 2 lipca 2014 r. oraz

(iii) w przypadku naruszeń art. 18 (Listy osób mających dostęp do informacji poufnych), 19 (Transakcje wykonywane przez osoby pełniące obowiązki zarządcze) i 20 (Rekomendacje inwestycyjne i statystyki) – 500 000 EUR, a w państwie członkowskim, w którym walutą nie jest euro, równowartość tej kwoty w walucie krajowej na dzień 2 lipca 2014 roku.

Zgodnie z art. 10 MAR bezprawne ujawnienie informacji poufnych ma miejsce wówczas, gdy osoba znajduje się w posiadaniu informacji poufnych i ujawnia te informacje innej osobie, **z wyjątkiem przypadków**, gdy ujawnienie to odbywa się **w normalnym trybie wykonywania czynności** w ramach zatrudnienia, zawodu lub **obowiązków**.

Na mocy art. 17 MAR zarząd centralny może przekazywać ERZ-om poufne informacje, które nie zostały jeszcze upublicznione, pod warunkiem, że członkowie ERZ są zobowiązani i podejmują się zachować poufność. W innym przypadku, na mocy tego zapisu, po ujawnieniu informacji, powstaje jednoczesne zobowiązanie do pełnego i skutecznego ujawnienia takiej informacji.

7.2.4 Sankcje karne

Sankcje karne są uregulowane w dyrektywie 2014/57/EU Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie sankcji karnych za nadużycia na rynku. Tak zwana dyrektywa MAD adresowana jest do państw członkowskich i wymaga wdrożenia do ich systemu prawnego w terminie do 3 lipca 2016 r. Dyrektywa przedstawia zobowiązanie do wprowadzenia do systemu krajowego państw członkowskich sankcji karnych dla osób fizycznych i zapisów prawnych za naruszenia określone w Rozporządzeniu MAR. Dyrektywa ta wyznacza minimalne standardy/sankcje z tytułu wykorzystania informacji poufnej i jej bezprawnego ujawnienia i w związku z tym poszczególne państwa członkowskie mogą, według własnego uznania, wprowadzić lub utrzymać ostrzejsze sankcje karne w przypadku oszustw.

„Informacja poufna” oznacza informację w rozumieniu art. 7 punkt 1-4 rozporządzenia (UE) Nr 596/2014 (Artykuł 2 punkt 2 dyrektywy)

Zgodnie z art. 3 dyrektywy, wykorzystanie informacji poufnej ma miejsce, kiedy jakaś osoba posiada informację poufną i wykorzystuje tę informację przy nabyciu lub sprzedaży, na własny rachunek lub w imieniu osoby trzeciej, w sposób pośredni lub bezpośredni, instrumentów finansowych, których dotyczy taka informacja.

Informację tę stosuje się do wszystkich osób, które posiadają informację poufną z tytułu:

- a) bycia członkiem organów administracyjnych, zarządczych lub nadzorczych wydawcy lub uczestnika rynku;
- b) posiadania akcji w kapitale wystawcy uczestnika rynku;
- c) posiadania dostępu do informacji o zatrudnieniu, zawodzie lub **obowiązках**;
- d) zaangażowania się w czynności przestępcze.

Niniejszy artykuł odnosi się do wszystkich osób, które otrzymały informację wewnętrzną w okolicznościach innych niż wymienione w podpunkcie, kiedy osoba taka wie, że dana informacja stanowi informację poufną.

Zgodnie z art. 4 ustęp 1 dyrektywy bezprawne ujawnianie informacji poufnych stanowi przestępstwo karne w poważnych przypadkach i kiedy zostało popełnione celowo.

Artykuł 4 ustęp 2 stanowi, że bezprawne ujawnienie informacji poufnych powstaje, kiedy jakaś osoba posiada informację poufną i ujawnia ją jakiegokolwiek innej osobie, z wyjątkiem sytuacji, kiedy ujawnienie takie dokonane zostało w ramach standardowych obowiązków pracy, wykonywania zawodu lub obowiązków, w tym, kiedy takie ujawnienie kwalifikuje się jako sondowanie rynku, wykonane zgodnie z artykułem 11(1) do (8) Rozporządzenia (UE) Nr 596/2014.

Przestępstwa ujawnienia informacji poufnych, polecenia lub namawiania innej osoby do zaangażowania się w ujawnianie informacji poufnych i naruszenia, manipulacji rynku podlegają karze **więzienia co najmniej czterech lat** (art. 7 ust. 2).

Naruszenie polegające na bezprawnym ujawnieniu informacji poufnych podlega karze więzienia co najmniej dwóch lat (art. 7 ust. 3).

To były przykłady niektórych sankcji. Inne sankcje mogą być przedmiotem regulacji przez prawo krajowe lub unijne.

Ze względu na wątpliwości dotyczące dopuszczalności przekazywania organizacjom krajowym informacji objętych klauzulą poufności dobrą praktyką byłoby, gdyby umowa ERZ w sposób wyczerpujący regulowała te zasady. Chodzi tu o zdefiniowanie, które informacje mogą zostać objęte przez zarząd centralny klauzulą poufności. Ustalenie mechanizmu kontroli ze strony ERZ, czy objęte klauzulą poufności informacje faktycznie mają charakter poufny, oraz mechanizmu (warunków) przekazywania informacji poufnych na poziom krajowy. Na przykład w praktyce w niektórych umowach uregulowany jest obowiązek uzyskania pisemnej zgody zarządu centralnego na przekazanie informacji objętych klauzulą poufności.

Jak wskazuje zarówno analiza prawna, jak i odpowiedzi zwarte w formularzach, źródła sankcji dla członków ERZ za przekazanie informacji poufnych osobom nieuprawnionym są różne i uregulowane w aktach o różnym zakresie stosowania: w samych umowach o ERZ, w prawie krajowym (również poprzez odesłania umów o ERZ do prawa krajowego) oraz w prawie europejskim. Nakładanie się na siebie kilku systemów prawnych, w tym o charakterze normatywnym i kontraktowym, w praktyce sprawia, iż członkowie ERZ nie są w stanie bez trudu i bez wykorzystania pogłębionej wiedzy prawniczej ustalić, jaki jest zakres i granice ich odpowiedzialności za przekazanie informacji poufnej osobom nieuprawnionym. Należy w tym miejscu wziąć pod uwagę postanowienia art. 10 ust. 2 dyrektywy 2009/38/WE, z których wynika, iż nieuprawnionymi osobami trzecimi będą również podmioty, o których mowa w tym przepisie, tj. przedstawiciele pracowników zakładów pracy lub przedsiębiorstw należących do grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym lub pracownikom tych przedsiębiorstw. A więc podmiotami nieuprawnionymi w przypadku informacji poufnej będą podmioty, których obowiązek informowania nakłada sama dyrektywa. Na to nakłada się niepewność co do rzeczywistego charakteru informacji oznaczonych jako poufne przez zarząd centralny.

Przy omawianiu sankcji nie można zapominać o kosztach ewentualnego sporu sądowego, **wynikłego w przypadku zarzucenia członkowi ERZ przekazania informacji poufnej osobom** nieuprawnionym, które musiałby ponieść ten członek. Ze względu na ograniczone środki finansowe, sytuacja procesowa pozwanego lub oskarżonego członka ERZ byłaby nieporównywalnie gorsza niż sytuacja przedsiębiorstwa ponadnarodowego.

Połączenie wskazanych czynników – niejasny status otrzymanej informacji (rzeczywiście poufna czy pozornie poufna), potencjalnie wysokie sankcje finansowe i karne oraz wysokie koszty reprezentacji sądowej – sprawia, że członkowie ERZ nie chcą ryzykować i nie przekazują części

informacji na poziom krajowy. Czasami dotyczy to również tych informacji oznaczonych jako poufne, które jednak nie mają charakteru poufnego i które powinny, w myśl realizacji celów dyrektywy, zostać przekazane na poziom krajowy. To prowadzi do paraliżu działania ERZ w zakresie przekazywania informacji podmiotom uprawnionym. A to z kolei sprawia, iż cel dyrektywy nie jest osiągnięty.

Z powyższych względów należałoby zlikwidować te elementy niepewności prawnej, które przyczyniają się do blokady przekazywania informacji przez członków ERZ.

Możliwych jest kilka scenariuszy działania:

1. Zastąpienie dyrektywy rozporządzeniem, które regulowałoby kwestie ustanawiania europejskiej rady zakładowej oraz trybu informowania pracowników i konsultowania z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Uregulowanie kwestii tworzenia i działania ERZ w rozporządzeniu powinno przyczynić się do zmniejszenia różnic w działaniu ERZ, na które w chwili obecnej składają się – oprócz różnic w sposobie implementacji dyrektywy – również różnice kultury dialogu społecznego w poszczególnych krajach. Uregulowanie kwestii tworzenia i działania ERZ w rozporządzeniu przyczyni się do osiągnięcia realizacji prawa do informacji, wyrażonego w art. 27 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, tj. wzmocnienie przekazywania informacji poprzez ujednoczenie zasad działania.
2. Przedmiotem proponowanej regulacji rozporządzenia byłoby również wyczerpujące uregulowanie kwestii odpowiednich sankcji za naruszenie przepisów rozporządzenia, tj. rodzaju sankcji oraz górnej granicy zagrożenia, odpowiedzialności lub skutku prawnego.
3. Uregulowanie wprost w rozporządzeniu zakresu sankcji z tytułu przekazania informacji poufnej osobom nieuprawnionym przez członka ERZ.
4. Uregulowanie wprost w rozporządzeniu sankcji dla zarządu centralnego za naruszanie przepisów rozporządzenia, np. brak przekazania informacji lub przeprowadzenia konsultacji lub przekazywanie informacji w taki sposób i w takim terminie, iż niemożliwe staje się wyrażenie opinii przez ERZ przed pojawieniem się skutków decyzji objętej treścią informacji. Sankcje te mogłyby uwzględniać wykluczenie z udziału w zamówieniach publicznych lub wstrzymanie procedury łączenia

przedsiębiorstw (bezskuteczność złożenia wniosku o koncentrację) do czasu realizacji obowiązku.

5. Doprecyzowanie kwestii sankcji za przekazanie osobom nieuprawnionym przez członka ERZ informacji poufnych wymaga równoczesnego doprecyzowania definicji informacji poufnej. Obecne unormowanie (art. 8 ust. 1 dyrektywy), identyfikujące informację poufną z informacją oznaczoną jako *poufna* przez zarząd centralny pozwala na oznaczanie jako *poufna* również tych informacji, które nie mają poufnego charakteru. Jak wskazywano powyżej, prowadzi to do szeregu nadużyć ze strony zarządów centralnych. Może również prowadzić do objęcia sankcjami przekazania osobom trzecim informacji, która nie ma charakteru poufnego, ale jako poufna została oznaczona przez zarząd centralny, co z kolei prowadziłoby do absurdu.
6. Nałożenie w rozporządzeniu obowiązku wyczerpującego uregulowania w umowie o ERZ kwestii sankcji za przekazanie informacji poufnej przez członków ERZ podmiotom nieuprawnionym, bez możliwości blankietowego odwoływania się w tej umowie do przepisów krajowych lub unijnych. Plusem tego rozwiązania jest to, iż sankcje będą indywidualnie skorelowane z charakterem przedsiębiorstwa i możliwymi skutkami, jakie przedsiębiorstwo może odczuć.
7. Nałożenie w rozporządzeniu obowiązku wyczerpującego uregulowania w umowie o ERZ kwestii sankcji za naruszanie przez zarząd centralny postanowień umowy o ERZ.

Realizacja powyższych postulatów wymaga zaangażowania europejskiego ustawodawcy. Wskazane jest:

1. Stopniowe wprowadzanie do już istniejących umów o ERZ i do nowo zawieranych wyczerpującego uregulowania kwestii sankcji, bez odwołania do ustawodawstwa krajowego lub europejskiego, za naruszenia postanowień umowy, w tym za przekazanie przez członków ERZ informacji poufnej osobom nieuprawnionym.
2. Stopniowe uzupełnianie umów o klauzule przewidujące utworzenie zespołu lub procedury, aby w sposób polubowny rozwiązywać wątpliwości interpretacyjne, również co do charakteru informacji oznaczonych jako poufne, lub spory wynikłe ze stosowania umowy.

Realizacja tego postulatu wymaga zaangażowania partnerów społecznych, w tym wsparcia partnerów branżowych i europejskich.

3. Jednak największym wyzwaniem dla europejskiego i krajowego ustawodawcy, którego realizacja warunkuje skuteczność realizacji celu dyrektywy, jest intensywne promowanie dialogu społecznego na poziomie europejskim i krajowym.

Przykład ERZ działającej na prawie polskim wskazuje na to, że na realizację celu dyrektywy większy wpływ ma kultura dialogu niż przepisy prawa. W Arctic Paper ERZ pierwotnie został utworzony na prawie szwedzkim. W grupie tej panowały wysokie skandynawskie standardy dialogu społecznego, które wymuszały wysokie standardy dialogu również w tych krajach (w tym w Polsce), w których nie było takiej kultury dialogu, a w których działały przedsiębiorstwa grupy. Kultura dialogu społecznego nie uległa zmianie po przeniesieniu siedziby spółki ze Szwecji do Polski, a co za tym idzie – ustanowieniu ERZ na prawie polskim. Jak wskazywał polski członek ERZ, na poziom współpracy i poziom przekazywania informacji oraz jakości tej informacji nie ma przełożenia fakt, iż ERZ działa na prawie polskim, ale to, że w grupie kapitałowej panuje wysoki skandynawski poziom dialogu społecznego. Wnioski są takie, iż do realizacji celu dyrektywy potrzebne jest nie tylko dobre ustawodawstwo, ale przede wszystkim promowanie dialogu i współpracy partnerów społecznych.

7.2.5 Jak postępować z informacjami poufnymi

Jak postępować z poufnymi informacjami? Ostrożnie. Jak już było wskazywane powyżej, niektóre kraje jako informację poufną wskazywały dane osobowe. Dlatego wskazówek w zakresie zasad postępowania z informacją poufną może dostarczyć rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), tzw. RODO. Art. 5 rozporządzenia RODO zawiera zasady, na jakich powinny być przetwarzane dane osobowe i można je wskazać jako wzorcowe do opracowania wytycznych w sprawie postępowania z poufnymi informacjami.

1. Zasada celowości danych – pobierając informacje poufne należy zadać sobie pytanie, czy otrzymane dane rzeczywiście są potrzebne i do czego są potrzebne – z punktu widzenia praw i interesów pracowników.
2. Zasada minimalizacji danych – zachować tylko te informacje poufne, które będą przydatne do osiągnięcia konkretnego celu. Nie brać zbędnych informacji poufnych, a jeśli zostaną przekazane razem z informacjami przydatnymi, informacje zbędne usunąć.

Im mniej zbędnych informacji poufnych tym mniejsze ryzyko ich przypadkowej utraty i odpowiedzialności za nią.

3. Zasada ochrony danych – informacje poufne powinny być przechowywane w sposób uniemożliwiający ich utratę lub dostęp do nich osób nieuprawnionych. Nośnik informacji poufnych powinien być w jakimś stopniu zabezpieczony, np. hasłem, kodem.
4. Zasada legalności – przetwarzanie informacji poufnej zgodnie z prawem. Zasada ta może mieć kilka praktycznych wymiarów:
 - a) Zakaz przekazywania informacji poufnej podmiotom nieupoważnionym, np. osobom trzecim niezobowiązanym do zachowania poufności. W razie konieczności można przekazać informacje poufne podmiotom zawodowo zobowiązanym do poufności, np. adwokatowi, radcy prawnemu.
 - b) Dyrektywa w art. 12 ust. 2 stanowi, iż warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników powinno zostać ustalone w umowie. Zatem członkowie rady przekazując krajowym reprezentantom pracowników informacje uzyskane od centralnego zarządu, powinni kierować się zarówno przepisami ustawy krajowej, jak i umowy o ERZ. Postanowienia umowy mogą np. przewidywać sporządzanie protokołu z posiedzeń ERZ, którego treść, z pominięciem informacji poufnej, może być przekazywana przez członków ERZ na poziom krajowy.
 - c) W przypadku gdy brak jest postanowień umowy o ERZ regulujących warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników, a planowane są decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę, na mocy art. 10 ust. 2 dyrektywy, członkowie ERZ mogą przekazać na poziom krajowy informację o tym, iż są planowane decyzje mogące prowadzić do znaczących zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę, nie podając dalszych szczegółów. Informacja o informacji pozwoli przedstawicielom pracowników na poziomie krajowym zwrócić się do właściwych organów przedsiębiorstwa z żądaniem przekazania stosownych informacji.

Przykład praktyczny wykorzystania danych poufnych.

Art. 10 ust. 2 dyrektywy zakazuje członkom ERZ przekazywania informacji poufnych na poziom krajowy. Dlatego w jednej z grup kapitałowych przyjęto zasadę, iż w negocjacjach w spółkach na poziomie krajowym jako doradca związkowy udział bierze członek ERZ. Mając dostęp do informacji na poziomie ponadnarodowym może weryfikować, czy dane przekazywane przez zarząd poszczególnych spółek na poziomie krajowym są prawdziwe. W ten sposób nie przekazując informacji poufnych na poziom krajowy, można z nich korzystać na tym poziomie.

Zamykając niniejszą część, należy stwierdzić, że celem dyrektywy 2009/38/WE jest wspieranie i uzupełnianie działań państw członkowskich w dziedzinie informowania pracowników i konsultowania się z nimi (motyw 9) w zakresie, w jakim będą dotyczyły ich decyzje podejmowane przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw działających w dwóch lub w kilku państwach członkowskich (motyw 10).

Wskazany w raporcie sposób implementacji art. 12 dyrektywy 2009/38/WE polega w wielu przypadkach na powieleniu w aktach prawa krajowego treści przepisu dyrektywy, bez dostosowania do specyfiki krajowej a w szczególności poziomu dialogu społecznego. To sprawia, iż warunki powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i europejskich organów reprezentujących pracowników nie zawsze stanowią element treści umowy o ERZ. W konsekwencji w wielu przypadkach kwestia ta nie jest w umowie o ERZ uregulowana. Stawia to członków ERZ w sytuacji niepewności, w jaki sposób oraz kiedy przekazywać informacje uzyskane od zarządu centralnego. Tak jak była już mowa wcześniej, trudność w ustaleniu, czy informacja oznaczona przez zarząd centralny jako informacja poufna faktycznie ma taki charakter (w kontekście możliwości i praktyki nadużywania takiego oznaczania informacji), oraz obawa przed sankcjami za naruszenie przepisów w zakresie przekazywania informacji poufnej sprawia, iż niektórzy członkowie ERZ powstrzymują się od przekazywania niektórych informacji na poziom krajowy. Takie działanie nie może nikogo dziwić, gdyż wynika z niepewności prawnej. Prowadzi to jednak do celów sprzecznych z celami dyrektywy.

1. Proponujemy zmiany w prawie polegające na uregulowaniu zagadnień tworzenia i działania ERZ przez akt rangi rozporządzenia. Rozporządzenie jako akt prawa unijnego, które ma bezpośrednie zastosowanie w prawie krajowym, w ten sam sposób ureguluje ważne kwestie, co powinno w istotny sposób ograniczyć negatywny efekt harmonizacji minimalnej, dokonywanej dyrektywą.

2. Drugą propozycją w zakresie postępowania z informacją jest uregulowanie w rozporządzeniu, iż zasady powiązania informowania europejskiej rady zakładowej i krajowych organów reprezentujących pracowników bezwarunkowo stanowią obowiązkowy element umowy o ERZ. W szczególności w zakresie skorelowania terminu przekazania informacji ERZ przez zarząd centralny oraz terminu, w jakim członkowie ERZ będą mogli tę informację przekazać na poziom krajowy. Uregulowanie w rozporządzeniu zasad powiązania informowania ERZ i krajowych organów reprezentujących pracowników powinno przynieść szereg pozytywnych skutków. Wzmocnienie dotychczasowego, lecz nie zawsze realizowanego, obowiązku uregulowania w umowie o ERZ zasad powiązania przekazywania informacji między ERZ a krajowymi przedstawicielami pracowników również powinno przyczynić się do realizacji celów dyrektywy poprzez zmniejszenie sytuacji niepewności prawnej, w jakiej działają członkowie ERZ i w konsekwencji zmniejszenie ryzyka, iż nie zostanie przedstawicielom pracowników na poziomie krajowym przekazana informacja, która powinna do nich trafić.
3. Zadaniem dla przedstawicieli pracowników na poziomie europejskim i branżowym jest wypracowanie odpowiedniej treści klauzul umownych dotyczących zasad powiązania przekazywania informacji ERZ i krajowym organom reprezentującym pracowników oraz zapewnienie wsparcia specjalnego zespołu negocjacyjnego przy wynegocjowaniu w umowach o ERZ uwzględnienia tych klauzul w odpowiedniej treści. W klauzulach tych powinien ze szczególną mocą zostać **podkreślony aspekt właściwego czasu przekazywania informacji**. Na przykład, w przypadku gdy w umowie jest uregulowana kwestia, iż z posiedzenia ERZ sporządzany jest protokół, którego treść, z wyłączeniem informacji poufnej, przekazywana jest na poziom krajowy, w umowie powinien znaleźć się termin na sporządzenie takiego protokołu. W przypadku nieuzasadnionego przekroczenia terminu, członkowie ERZ nie podlegaliby odpowiedzialności za przekazane informacje na poziom krajowy.
4. Dobrą praktyką jest zawieranie w umowach o ERZ postanowień o stworzeniu wewnętrznej procedury rozwiązywania sporów związanych z działaniem ERZ. Dodatkowo wyzwaniem dla branż będzie więc wypracowanie zasad działania w każdej ERZ zespołu mediacyjnego, którego zadaniem byłoby dążenie do rozwiązania w drodze wewnętrznej mediacji lub arbitrażu wszelkich sporów wynikłych z rozumienia lub realizacji umowy o ERZ. Klauzule dotyczące ustanowienia takiego zespołu powinny być zawarte w każdej umowie o ERZ,

zaś zadaniem struktur związkowych europejskich i branżowych jest stworzenie takiej formuły działania tego zespołu, która uwzględniałaby specyfikę działania danej branży i przedsiębiorstwa. Zadaniem struktur związkowych jest zatem również wsparcie specjalnego zespołu negocjacyjnego, aby odpowiednie postanowienia zostały zawarte w umowie o ERZ.

Rozdział 8. Wykaz priorytetów w zakresie wymiany informacji finansowych

8.1. Wstęp

Poniżej przedstawiona jest lista dokumentów i informacji dotyczących przedsiębiorstw transnarodowych (TNC) lub podmiotów tworzących TNC, które powinny być poddawane okresowym przeglądom przez związki zawodowe przedsiębiorstwa oraz ich doradców. Nie jest to lista zamknięta (wyczerpująca).

W nadzwyczajnych sytuacjach, takich jak: restrukturyzacja, relokacja zakładu pracy, fuzja i nabycie, związki zawodowe powinny zwrócić się o dodatkowe informacje.

O ile wyraźnie nie stwierdza się inaczej we wniosku, dokumenty powinny zostać udostępnione w wersji cyfrowej (pliki excel lub pdf), na okres od [20xx] do [20xx] (lub za ostatni pełny rok obrachunkowy) i powinny zawierać wszelkie dodatki, korekty i inne dokumenty wspierające.

Jeżeli którakolwiek z pozycji, o którą zwraca się związek zawodowy, nie istnieje lub nie dotyczy TNC, lub jednostek zawierających TNC, zarząd powinien o tym poinformować, wskazując, których informacji brakuje i które informacje nie odnoszą się do TNC lub jednostek zawierających TNC, a także powinien wyjaśnić, do czego się nie odnoszą.

Jeżeli doszło do jakiegokolwiek zmiany okoliczności powstałej po wysłaniu odpowiedzi na poniższe wnioski, TNC lub jednostki zawierające TNC powinny niezwłocznie poinformować o tym związki zawodowe i przedstawić im wszelkie dodatkowe dokumenty, jakie mogą być niezbędne do zrozumienia aktualnej sytuacji TNC i jej jednostek.

8.2. Podstawowy zestaw informacji, o jakie powinny ubiegać się związki zawodowe działające w przedsiębiorstwie transnarodowym (TNC) lub w jednostkach składających się z TNC

Pojęcie *przedsiębiorstwo* oznacza TNC i jego jednostki.

1. Organizacja i kontrola:

- 1.1. Struktura organizacyjna podmiotów prawnych, z których składa się TNC (wraz z wszelkimi pomocnymi wykresami i strukturami);
- 1.2. Aktualne statuty TNC i jego podmioty;
- 1.3. Lista najważniejszych pracowników i dyrektorów TNC oraz ich jednostek, a także krótki opis ich obowiązków;

- 1.4. Lista wszystkich jurysdykcji, w jakich funkcjonuje TNC, gdzie prowadzi działalność gospodarczą i lista wszelkich innych jurysdykcji, w których TNC posiada lub dzierżawi nieruchomości lub utrzymuje biuro oraz opis działalności prowadzonej w każdej takiej jurysdykcji;
- 1.5. Lista wszystkich podmiotów zależnych i innych podmiotów (w tym partnerstwa), w których TNC ma jakiegokolwiek udziały – wykres organizacyjny pokazujący strukturę własności każdej jednostki oraz porozumienia odnoszące się do interesów TNC w takiej jednostce.

2. Informacje prawne:

- 2.1. Statuty TNC i jego podmiotów;
- 2.2. Szczegółowa informacja o strukturze własności i wykaz członków;
- 2.3. Szczegóły wszelkich innych inwestycji lub interesów własnościowych w jakichkolwiek innych podmiotach będących własnością przedsiębiorstwa;
- 2.4. Szczegółowa informacja o wszelkich postępowaniach sądowych, roszczeniach, dochodzeniach, postępowaniach, arbitrażu, skargach lub innych prawnych procedurach w przeszłości, obecnie i w toku.

3. Informacje finansowe na temat przedsiębiorstwa lub jego podmiotów:

- 3.1. Sprawozdanie finansowe po audycie, w tym:
 - 3.1.1. Bilans (lub sprawozdanie pozycji finansowych);
 - 3.1.2. Rachunek zysków i strat;
 - 3.1.3. Rachunek przepływu środków finansowych;
 - 3.1.4. Oświadczenie o zmianach we własności akcji lub majątku akcjonariuszy xx;
 - 3.1.5. Przypisy sprawozdania finansowego;
 - 3.1.6. Opis metod rachunkowości i polityki księgowości;
 - 3.1.7. Informacja o wszelkich kwestiach księgowych;
- 3.2. Wszystkie aktualne budżety i projekcje, w tym projekcje dotyczące sprzedaży produktu i kosztów sprzedaży;
- 3.3. Wszelkie pisma audytorów (wewnętrzne i zewnętrzne) dotyczące zarządu w minionych [xx] latach oraz odpowiedzi zarządu.

4. Pracownicy, premie i umowy:

- 4.1. Szczegółowy wykres organizacyjny zawierający informacje o odejściu kluczowych pracowników w ciągu ostatnich [xx] lat;

- 4.2. Kopie planów premii pracowników przedsiębiorstwa ostatnio zmienionych, w tym wszystkie informacje na temat emerytur, dzielenia się zyskiem, premii akcyjnych, ESOP, planów zdrowotnych (w tym planów dla emerytów), premii, planów opcji akcji, bezpośrednich i odroczonych rekompensatach i planach odchodzenia na emeryturę;
- 4.3. Kopie wszystkich układów zbiorowych pracy oraz podobnych planów i trustów odnoszących się do przedsiębiorstwa (jeśli istnieją);
- 4.4. Opis zbiorowych sporów odnoszących się do spółki w okresie ostatnich [xx] lat;
- 4.5. Lista aktualnych działań organizacyjnych i planowanych zmian do przyszłych układów zbiorowych (jeśli są takie);
- 4.6. Kopie wszystkich podręczników i wykazów polityki (w tym plany akcji afirmacyjnych);
- 4.7. Kopie wszystkich raportów BHP lub skarg;
- 4.8. Wyniki wszelkich formalnych badań opinii pracowników.

5. Podatki:

- 5.1. Lista wszystkich lokalnych i zagranicznych jurysdykcji, w których przedsiębiorstwo płaci podatki lub odprowadza zaliczki w poczet podatków od swoich klientów detalicznych (z określeniem, jakie podatki zostały zapłacone lub zebrane w każdej z jurysdykcji);

6. Różne:

- 6.1. Kopie wszelkich badań, ocen, raportów, analiz lub memoranda w ciągu ostatnich [xx] lat, odnoszących się do przedsiębiorstwa (czyli na temat konkurencji, produktów, cen, rozwoju technologicznego, rozwoju oprogramowania itp.);
- 6.2. Kopie wszelkich raportów analityków lub innych rynkowych raportów dotyczących przedsiębiorstwa, jakie zostały wydane w ciągu ostatnich [xx] lat.

Rozdział 9. Dyskusja i wnioski

Wyniki badań empirycznych dostarczone przez partnerów projektu i przeanalizowane w niniejszym raporcie jasno wskazują, że w Europie nadal istnieją różne światy zbiorowych stosunków pracy. W naszej próbie nie uwzględniono wszystkich systemów stosunków pracy, brakuje na przykład klastrów: anglosaskiego (liberalnego), kontynentalnego czy nordyckiego. Są w niej jednak kraje reprezentujące „starą” i „nową” UE, Wschód i Zachód, z całym ich dziedzictwem historycznym i instytucjonalnym. Tworzy to solidną platformę do analizy.

Chociaż nie jest to przełomowe odkrycie, jednak należy je uznać za ważne, ponieważ dotyczy stosunkowo mało zbadanej instytucji, którą stanowią europejskie rady zakładowe. W naszym przypadku świadczy o tym fakt, że w obu krajach zachodnich objętych badaniem istnieją ERZ-y działające w tamtejszych korporacjach, utworzonych odpowiednio na prawie włoskim i hiszpańskim (a nie ma ich w nowych państwach członkowskich, pojedynczy polski wyjątek, o szczególnym charakterze, nie czyni różnicy). Jest zatem oczywiste, że w obu krajach ERZ-y są znacznie mocniej zakorzenione, zarówno pod względem instytucjonalnym, jak i kulturowym. Niezależnie jednak od pochodzenia i składu pod względem reprezentowanych krajów, ERZ-y wszędzie borykają się ze wspólnymi problemami, w dużej części mającymi swoje źródło w otoczeniu prawnym, przede wszystkim w samej dyrektywie. ERZ-y nie mają znaczących prerogatyw, nie są też ustanawiane wszędzie tam, gdzie powinny. W pewnym sensie stare oskarżenie Streecka pod adresem ERZ („ani to rady europejskie, ani zakładowe”), mimo że budzi kontrowersje, pozostaje ważnym punktem odniesienia w dyskusjach o teraźniejszości i przyszłości tej ponadnarodowej instytucji reprezentacji interesów pracowników. Potwierdzają to nasze wyniki badań. Nasi respondenci wahali się, kiedy przyszło im odpowiadać na pytania, czy zgodnie z ich własnymi doświadczeniami ERZ kiedykolwiek wpłynął na decyzję lokalnego zarządu. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej przeważa ocena pesymistyczna.

Na przykład w Bułgarii decyzje zarządu są w większości efektem zmian polityki społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), wprowadzanych w firmie-matce. W Chorwacji nigdy nie było takiego przypadku. W Polsce relacjonowany wpływ ERZ jest niewielki. O ile dochodzi do wymiany informacji, to prawie nie ma konsultacji. Podkreśla się również, że sprawy występujące w jednym kraju mają niewielkie szanse na to, by znaleźć się w agendzie ERZ. Opisano jeden przypadek, dotyczący opcji sprzedaży jednej ze spółek zależnych (zakładów produkcyjnych), do której to transakcji ostatecznie doszło, ponieważ zakład ten generował znaczne straty. Przed sprzedażą przez cztery poprzednie lata prowadzono działania

restrukturyzacyjne w porozumieniu z ERZ. W Rumunii nie odnotowano żadnego istotnego wpływu. Interakcje mają charakter „czysto informacyjny – właściwie nie ma konsultacji”. Jednakże i w krajach zachodnich obraz kreślony przez członków ERZ jest ponury. We Włoszech „to (wpływ – JCz.) się nie zdarza”. Z jednej strony informacje są często przekazywane późno, co nie pozwala na skuteczne konsultacje. Z drugiej strony podane informacje mają dość ogólną treść. Tak więc ERZ-y pełnią rolę bardziej „pasywną” czy „reaktywną” niż antycypacyjną. W Hiszpanii tylko w dwóch z siedmiu przypadków stwierdza się, że ERZ-y sporadycznie wpływały na decyzje zarządu. W szczególności sytuacje te dotyczyły outsourcingu i insourcingu niektórych czynności produkcyjnych lub zamknięcia zakładu produkcyjnego. Jednak ERZ nie wpłynął na żadne strategiczne decyzje (takie jak fuzje czy przejęcia). W pozostałych przypadkach zapytani członkowie ERZ utrzymywali, że nie mieli nic do powiedzenia w żadnej decyzji.

Zasada dobrowolności tworzenia ERZ wpływa na treść umów powołujących rady do życia, co także utrudnia przekazywanie informacji. W Bułgarii, nawet w przedsiębiorstwach, w których dialog społeczny jest dobry, ERZ rzadko wkracza na scenę. We Włoszech respondenci przyznawali, że „dobrowolny charakter ERZ i potrzeba uzgadniania przepisów regulujących ujawnianie informacji i funkcjonowanie ERZ może sprawić, że ramy będą mniej rygorystyczne i otwarte na interpretację w zakresie obowiązków przedsiębiorstwa w zakresie dostarczania odpowiednich i aktualnych informacji”. Istnieje strukturalna asymetria władzy między kierownictwem firmy a przedstawicielami pracowników, którzy muszą polegać na zarządach w celu uzyskania informacji, zwłaszcza danych poufnych. Mimo to twierdzenie, że ostrzejsze przepisy i obowiązkowe procedury mogą być skuteczniejsze niż negocjacje i wspólne porozumienia w udostępnianiu pracownikom odpowiednich informacji, budzi wątpliwości. Najważniejszym krokiem do wykonania wydaje się wzmocnienie roli ERZ w procedurach, które następują po przekazaniu odpowiednich informacji ERZ albo opinii publicznej, w celu zwiększenia skuteczności prawa do konsultacji. Można by to np. próbować osiągnąć, podnosząc konkretne kwestie, takie jak reorganizacja i restrukturyzacja, ale także polityka firmy w zakresie szkoleń i mediacji oraz ustalając, że muszą one zostać omówione w ERZ przed wdrożeniem na szczeblu krajowym lub przyznając ERZ rolę koordynatora takiego procesu. Jako że wiele działań, takich jak reorganizacje i restrukturyzacje odbywa się w ramach regulacyjnych ustanowionych na poziomie krajowym, taka zmiana wymagałaby głębokiego przewartościowania, zarówno w wymiarze ustawodawstwa, jak i praktyki działania przedsiębiorstw. Jeśli ten drugi wymiar przeważa, to droga negocjacji i porozumień

może okazać się bardziej obiecująca niż ścieżka ustawowa. W świetle danych z Hiszpanii wydaje się, że nie ma na ten dylemat jednoznacznej odpowiedzi. Z jednej strony taka możliwość nie jest odrzucana, jednak ze względu na brak empirycznych danych pozwalających na zważenie obu opcji, nie można udzielić jasnej odpowiedzi. W Polsce dobrowolność tworzenia ERZ jest wskazywana jako główna siła kształtująca treść umów. Jednak ocena jest wieloaspektowa. Z jednej strony pojawiają się opinie, że dobrowolny charakter to czynnik pobudzający zaangażowanie reprezentacji pracowniczej w organy i procesy dialogu społecznego (pomaga uniknąć postaw „brania za pewnik”). Z drugiej strony pojawiają się bardziej realistyczne, jak można założyć, głosy wskazujące na to, że mało skrepowana swoboda działania korporacji wielonarodowych w środowisku słabych instytucji w krajach Europy Środkowo-Wschodniej powinna napotkać opór sztywniejszych ram regulacyjnych, gdyż wobec braku wyraźnie wiążących wymogów prawnych dla przedsiębiorstw, te prawdopodobnie będą nadal unikać dobrowolnego przyjmowania na siebie wszelkich zobowiązań w dziedzinie stosunków pracy. Ilustrują to przykłady z pierwszej ręki: „gdyby nie było zobowiązań prawnych, nie byłoby ERZ. W całej Europie mamy wiele zakładów, ale tylko te z krajów UE są reprezentowane w ERZ. Na przykład zakłady rosyjskie nie mają przedstawiciela, ponieważ nie wymaga tego dyrektywa”. W Rumunii również ankietowani twierdzili, że „dobrowolny charakter ERZ ma wpływ na porozumienia, które podkreślają informacyjny charakter ERZ” i nawet jeśli „członkowie ERZ są konsultowani i sprzeciwiają się niektórym działaniom, które mają być podjęte – niewiele znaczy, bo bardzo rzadko kierownictwo bierze pod uwagę głos pracowników”.

ERZ-y doświadczają woluntarystycznej polityki pracodawców, wobec której strona pracownicza jest raczej reaktywna. Pojawiają się niepokojące sygnały płynące od naszych partnerów projektu (np. z Hiszpanii i Chorwacji), sugerujące, że pracodawcy dążą do osłabiania i dezaktywizacji ERZ, mimo i tak już ograniczonej siły sprawczej tej instytucji. Idzie to w parze z trendem wzrostu liczby członków ERZ niezrzeszonych w związkach zawodowych. ERZ pozostają platformą wymiany informacji, a konsultacje odbywają się rzadko.

Poufność (i związane z nią pojęcia, takie jak tajemnice handlowe) wydaje się być wygodną wymówką do blokowania i ograniczania przepływu informacji. Zgodnie z ankietą przeprowadzoną za pomocą kwestionariusza 2b, prawie każdą informację można sklasyfikować jako poufną, a w wielu przypadkach – jak pokazują nasze dane – tak właśnie się dzieje. W rezultacie przepływ informacji może być utrudniony, a związki zawodowe i pracownicy mogą zostać pozbawieni wiedzy o istotnej wadze. Złe praktyki wskazane

w raporcie pokazują, że nie jest to tylko kwestia spekulacji, ale rzeczywistość. Takie postawy pracodawców – przekładające się na strategie – wzmacniają obecną tendencję regulacyjną (stymulowaną i podtrzymywaną od dziesięcioleci przez wciąż prężny polityczny wpływ neoliberalizmu); rosnącą rolę prawa handlowego (korporacyjnego) kosztem prawa pracy. W naszym przypadku objawia się to szerokim stosowaniem regulacji giełdowych jako tamy dla wymiany informacji z instytucjami reprezentacji pracowników. Inną, jak się zdaje skuteczną, (w świetle naszych danych) techniką mającą na celu uniknięcie ujawnienia informacji dla ERZ jest stwierdzanie, że kwestia, której dotyczy zapytanie jest nieistotna dla całej korporacji (grupy), dlatego pytanie powinno ograniczać się do poziomu krajowego, a wszelka komunikacja może odbywać się jedynie między partnerami społecznymi na poziomie jednostki zależnej i na poziomie krajowym.

Poufność jako taka może być i, jak pokazują nasze dane, jest wykorzystywana jako środek utrudniający i rytualizujący dialog społeczny, ale nie jest to jedyne służące temu narzędzie. W świetle naszych ustaleń, pracodawcy opóźniają przekazywanie informacji (nawet jeśli nie są one uważane za poufne), konstruują ich treść tak, by uczynić ją niejasną i ogólnikową (częsty zarzut respondentów) oraz wykorzystują swoją dominującą pozycję w takim zakresie, jak np. tłumaczenia – choć wydaje się to być mniejszym problemem z punktu widzenia delegatów, niż to się zwykle mówi i pisze – lub brak wiedzy samych delegatów (formalne aspekty komunikacji: nieprzyjazne dla użytkownika formy, nasycenie materiałów przekazywanych członkom ERZ niezrozumiałymi danymi, zwłaszcza o charakterze finansowym). Respondenci potwierdzają korzystanie z usług ekspertów, ale często dodają, że ich pole manewru jest ograniczone (można im również odmówić informacji ze względu na poufność, podobnie jak delegatom).

Pomimo wszystkich ogólnie uznawanych słabości, ERZ są bardzo potrzebnymi instytucjami. Państwa narodowe i powiązane z nimi tradycyjne podmioty instytucjonalne, takie jak związki zawodowe i organizacje pozazwiązkowe na skalę lokalną (rady zakładowe/pracowników), nie mogą równać się z korporacjami transnarodowymi. Kontrola nad globalnymi przedsiębiorstwami (w celu ustanowienia jakiegokolwiek w miarę skutecznego ponadnarodowego reżimu regulacyjnego) wymaga obecności globalnych aktorów. Obecnie w obszarze stosunków przemysłowych (czy też stosunków pracy i zatrudnienia) nie ma realnej alternatywy dla ERZ. Dlatego instytucja ta musi być chroniona, a nawet wzmacniana. Z drugiej strony, związki zawodowe – w tym federacje europejskie – powinny bardzo ostrożnie podchodzić do procesu ewolucji ERZ i starać się nie stracić kontroli nad

tą instytucją w wyniku ich „odzwiązkiwania”. Wypychanie związków z ERZ i zastępowanie ich delegatami nominowanymi przez kadre kierowniczą może w dłuższej perspektywie doprowadzić do przekształcenia ERZ w podmioty kontrolowane przez pracodawców, kolejne narzędzie korporacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi, a nawet – jeśli zmaterializuje się najgorszy scenariusz – w strukturę antyzwiązkową.

O ile możliwość ponownej rewizji dyrektywy jest dyskusyjna (pomimo pewnych oznak woli politycznej na szczeblu UE), jest to krok zdecydowanie zalecany. Jeśli kiedykolwiek do tego dojdzie, przeglądowi powinny zostać poddane przepisy dotyczące poufności. W przeciwnym razie aktualna pozostanie diagnoza Meylemans i De Spiegelaere (2019), że „to, co się mówi w europejskich radach zakładowych, tam pozostaje”.

Tymczasem związkowi delegaci powinni nadal dążyć do efektywnego wykorzystywania możliwości, jakie dają ERZ, pomimo ich ograniczeń. ERZ okazały się doskonałym forum do nawiązywania kontaktów, wymiany wiedzy, doświadczeń i nieformalnej komunikacji, która niejednokrotnie przynosi korzyści związkowi i pracownikom (np. w kontekście relokacji lub nowych praktyk HR sprawdzonych w krajach półperyferyjnych). W świetle uzyskanych w ramach projektu danych, wypada stwierdzić, że możliwości te nie są w pełni wykorzystywane. Ponadto celem, do którego warto dążyć jest komunikacja pomiędzy ERZ-ami, ponieważ delegaci często narzekają na izolację od innych rad (nawet tych, w których obecni są ich koledzy związkowi), przez co są nieświadomi ich działalności.

Literatura

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lista ERZ (identyfikowanych po nazwie przedsiębiorstwa) objętych badaniem³

- A1 Group
- Accor

³ Przypadek Włoch różni się od innych tym, że respondenci nie reprezentują bezpośrednio ERZ (organizacji związkowych), ale federacje zrzeszone w konfederacji CISL. Jeśli weźmiemy pod uwagę włoskie odpowiedzi, materiał zebrany za pomocą kwestionariusza 2b odzwierciedla sytuację w 109 ERZ (29, jeśli weźmiemy pod uwagę tylko bezpośrednie opinie członków ERZ z pozostałych krajów w próbie).

- Airbus
- ArcelorMittal
- Arctic Paper
- Atos
- Bridgestone
- Coca Cola Company
- CRH Liberty House
- Danone
- Deutsche Telekom
- DXC
- Electrolux
- FEMCA-CISL (przemysł chemiczny, moda i tekstylia)
- FIRST-CISL (Bankowość i ubezpieczenia)
- FISTEL-CISL (TLC, media, wydawnictwa, przemysł papierniczy)
- FLAEI-CISL (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