

AZ EDF EURÓPAI ÜZEMI BIZOTTSÁG ALAPSZABÁLYA

Előszó:

Az EDF külső növekedési politikája következtében mára olyan nemzetközi vállalatcsoporttá alakult, mely sokrétű energia-szolgáltatói tevékenységét piaci körülmények között, versenyhelyzetben folytatja, a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal által meghatározott elvek és alapvető jogok tiszteletben tartása mellett (a szabad szakszervezeti tevékenység és a kollektív egyeztetéshez való jog elismerése).

Mivel az igazgatóság és a munkavállalók képviselői a szociális párbeszédet a gazdasági siker egyik alapfeltételének tekintik, a vállalatcsoport a további fejlődéshez szükségesnek tartja, hogy létrehozza azokat a fórumokat, melyek lehetővé teszik a párbeszédet az igazgatóság és a vállalatcsoport vállalatainál dolgozó munkavállalók képviselői között.

A vállalatcsoport számára a tagjelölt országokkal kibővített Európa nemcsak a gazdasági fejlődés szempontjából szerepel kiemelt helyen, de szándéka szerint a fenti elvek megvalósulásának is első számú színtere, a transznacionális törvények és gyakorlat alapján, nevezetesen az Európai Üzemi Bizottságokra vonatkozó európai direktíva, illetve az erre épülő, az Unió országaiban érvényes honosított törvények alapján (Franciaországban az 1996. november 12-i 96-985. számú törvény).

A fenti földrajzi zónán belül a jelen megállapodás aláíróinak célja, hogy az EÜB olyan tájékoztatási és konzultációs fórum legyen, melyen belül az igazgatóság valamint a munkavállalók képviselői arra töreksenek, hogy elősegítsék mind a vállalatcsoport vállalatainak hatékonyságát, mind a munkavállalók érdekeinek tiszteletben tartását. Az aláírók meggyőződése szerint az EÜB hatáskörébe tartozó területeken folytatott szociális párbeszéd hozzájárulhat ahhoz, hogy az igazgatóság minél helyénvalóbb és hatékonyabb döntéseket hozzon azáltal, hogy lehetővé teszi a munkavállalók képviselői számára, hogy megismerjék és megértsék a döntések okait, illetve hogy javaslatokat tegyenek azok kiegészítésére vagy módosítására. Ilyen módon a vállalatcsoport fejlesztését össze kívánják kapcsolni a munkavállalók számára biztosított anyagi és morális feltételek javításával. Külön gondot fordítanak majd a munkahelyek megőrzésével kapcsolatos kérdésekre.

Az aláírók törekvése szerint az EÜB ugyanakkor egyike lesz azon fórumoknak, melyeknek keretében létrejön majd az EDF vállalatcsoport etikai alapokmánya, s melyek európai szinten képviselik azokat az értékeket, melyeken a közszolgáltatási tevékenység alapul (például a szolidaritás érvényesítését és az energiához való hozzáférés biztosítását a nehéz helyzetben lévő ügyfelek számára), lehetővé téve ezen értékek hangsúlyozása és közös vállalása révén egy erős identitástudat kialakulását, melyben helyet kap a vállalatcsoport különböző vállalatait meghatározó kultúrák sokfélesége valamint az európai gazdasági és társadalmi fejlődés elősegítésére irányuló közös törekvés.

1. cikkely: A MEGÁLLAPODÁS TÁRGYA

Az európai üzemi bizottság (EÜB) a munkavállalók képviselőinek információs és konzultációs fóruma, a vállalatcsoport egészét érintő kérdésekre vonatkozóan (domináns vállalat és leányvállalatok). A fórum véleményét ki kell kérni olyan transznacionális kérdéseket illetően is, melyeknek körét a következőkben határozzuk meg. Azokat a kérdéseket tekintjük transznacionális kérdéseknek, amelyek két különböző országban működő két létesítményt vagy vállalatot egyszerre érintenek, illetve azokat, amelyek egy Franciaországon kívüli vállalatot érintenek, amennyiben ennek átszervezése a domináns vállalat döntésétől függ vagy pedig a vállalatcsoport által meghatározott irányvonalak valamelyikének közvetlen következménye.

Amennyiben nem létezik francia vállalatcsoporti bizottság - fenntartva azt a lehetőséget, hogy ilyen bármikor kialakuljon -, Franciaországban az EÜB illetékes olyan esetekben is, amikor a domináns

vállalat illetve egy francia leányvállalat egyaránt érintett.

Az EÜB célja, hogy elősegítse az EDF vállalatcsoport működési övezetébe tartozó összes vállalat dolgozóinak tájékoztatását.

A vertikális irányú hatalommegosztás elvének értelmében az EÜB nem helyettesítheti az egyes vállalatok és az egyes országok szintjén működő munkavállalói képviselői szerveket, melyek továbbra is megőrzik teljes hatáskörüket.

A jelen megállapodás célja az EÜB működési övezetének, információs és konzultációs tevékenységének, összetételének, működésének, valamint az EÜB rendelkezésére bocsátott eszközöknek a meghatározása.

2. cikkely: AZ EDF VÁLLALATCSOPORT MŰKÖDÉSI ÖVEZETE

A jelen megállapodás vonatkozik a domináns vállalatra illetve a franciaországi és európai leányvállalatokra (az Európai Unió illetve az Európai Gazdasági Térségen belül, valamint az EU tagjelölt országokban). Az érintett országokat felsoroló, az aláírás időpontjában aktuális lista a jelen megállapodás mellékletében található. A lista a vállalatcsoport változásait követve rendszeresen módosításra kerül.

Az így meghatározott földrajzi térségen belül a megállapodás azokra a vállalatokra érvényes, melyekben a francia honosított törvény első cikkelyének meghatározása szerint az EDF döntő befolyást gyakorol.

Ezek szerint a vállalatcsoport működési övezetébe tartoznak azok a vállalatok, melyekben az EDF a vállalati tőkének legalább 10 %-át kezében tartja, amennyiben ezen vállalatok a közöttük fennálló kapcsolatok jelentősége és folyamatossága alapján közös gazdasági egységbe foglalhatók, illetve bennük az EDF döntő befolyást gyakorol.

«Egy vállalatnak egy másik vállalatra gyakorolt döntő befolyásáról akkor beszélhetünk - amennyiben ezt megcáfoló bizonyítékok nem léteznek -, amikor az egyik vállalat közvetlenül vagy közvetett módon:

- maga nevezheti ki a másik vállalat irányító, igazgatósági vagy felügyeleti szervein belül a tagoknak több mint felét,*
- a másik vállalat által kibocsátott részvényekhez tartozó szavazatok többségével rendelkezik,*
- vagy a másik vállalat jegyzett tőkéjének túlnyomó részét a kezében tartja ».*

A vállalatcsoport ilyen módon meghatározott működési övezete félévente felülvizsgálatra kerül, annak érdekében, hogy nyomon követhetők legyenek a vállalatcsoporton belül bekövetkezett változások, és ennek megfelelően sor kerüljön a szükséges kiigazításokra. Az egyes vállalatok helyzetének értékelése a fenti kritériumok alapján történik.

Az olyan esetekben, ahol egy vállalat a jelentős vállalatcsoporti részesedés (10 és 50 % között) ellenére nem tartozik a vállalatcsoport működési övezetébe, a titkárság illetve az igazgatóság képviselője megvizsgálhatja az adott vállalat konkrét helyzetét a következő szempontokból:

- a vállalat vezetőinek kinevezése,
- a közvetlenül a domináns vállalattól érkezett vezetők száma,

- az energia termelésére, szállítására, elosztására vagy az ehhez kapcsolódó szolgáltatásokra vonatkozó tevékenységek szerepe,
- a munkavállalók kívánsága,

annak érdekében, hogy lehetővé tegyék az illető vállalat számára, hogy amennyiben az elnök és az EÜB tagjainak többsége ezt jóváhagyja, megfigyelő képviselhesse a vállalatot az üléseken, minden olyan esetben, amikor a napirendi pontok a vállalatcsoport egészére vagy pedig az illető vállalatra vonatkoznak.

3. cikkely: AZ EÜB TÁJÉKOZTATÁSA

Az EÜB tagjait folyamatosan tájékoztatni kell a vállalatcsoport életét, valamint gazdasági, pénzügyi és szociális stratégiáit európai szinten érintő ügyekben.

Ennek érdekében az igazgatóság eljuttatja a munkavállalók képviselőihez mindazokat az információkat, melyek a vállalat céljainak és az ehhez kidolgozott stratégiáknak a megértéséhez, a várható következmények megítéléséhez, valamint az elért eredmények felméréséhez szükségesek, illetve lehetővé teszik az ügyek folyamatos nyomon követését az EÜB hatáskörébe tartozó területeken.

A tájékoztatási kötelezettség nevezetesen a következő területekre vonatkozik:

- a vállalatcsoport szerkezeti felépítése és ennek alakulása;
- a vállalatcsoport és a francia állam között létrejött szerződés tartalma;
- a vállalatcsoport gazdasági és pénzügyi helyzete (beleértve a vállalatcsoporti konszolidált mérleget, a beruházásokról és a költségvetésről készült kimutatást);
- az összes tevékenység alakulása, illetve ennek kihatása a munkavállalók helyzetére a vállalatcsoporton belül;
- a vállalatcsoport egészére vonatkozó szociális jellemzők.

Az elnök ezen túl minden olyan információt eljuttathat az EÜB-hez, mely saját megítélése szerint hasznos lehet a vállalatcsoport nemzetközi stratégiájának megértéséhez.

Az átadott információkkal illetve az ezekhez kapcsolódó szociális következményekkel kapcsolatban vitára kerülhet sor.

Az egyéb fórumok felé irányuló tájékoztatási kötelezettségek betartása mellett két plenáris ülés között az EÜB titkárságát haladéktalanul tájékoztatni kell a vállalatcsoport stratégiai irányvonalának alakulását illetve az ezekkel kapcsolatos strukturális változásokat illetően.

A 4-3. pontban foglaltak betartása mellett az anyavállalat fenntartja magának a jogot bizonyos információk átadásának elhalasztására, amennyiben a tájékoztatás a vállalat stratégiai érdekeit súlyosan sértené. Amikor az információ átadására sor kerülhet, az EÜB-vel a tájékoztatás elhalasztásának okát is közölni kell.

4. cikkely: AZ EÜB-VEL VALÓ KONZULTÁCIÓ

4-1) Az EÜB-vel való konzultáció egyeztetést jelent, a fórum hatáskörébe tartozó területeken. Az egyeztetés során kialakult vita vélemény megfogalmazásához vezethet.

A konzultáció szükségessé teszi, hogy az EÜB pontos, helytálló, írásba foglalt információkkal rendelkezzen a napirenden szereplő témákkal kapcsolatban. Az információkat a 7-4. pontban foglaltak szerint kell eljuttatni a tagokhoz.

A konzultációra az alábbi területeken, az alábbi feltételek mellett kerül sor.

4-2) Az intézkedések bevezetését megelőzően kötelezően konzultálni kell az EÜB-vel a vállalatcsoporti irányvonalakat illetően, a következő területeken:

- kutatási és fejlesztési politika
- új ipari eljárások és technológiák, munkamódszerek
- környezetvédelmi politika
- közérdekű feladatok
- szakmai egyenlőség
- képzési politika
- biztonsági és megelőzési politika, a munkakörülményekre, higiéniaira és egészségvédelemre vonatkozó politika
- a csoport szociális politikája átszervezések esetén
- mobilitáspolitiká

Az irányvonalakkal kapcsolatos vitának lehetővé kell tennie, hogy a munkavállalók képviselői hangot adhassanak véleményüknek, az igazgatóságnak pedig válaszolnia kell a feltett kérdésekre.

4-3) Olyan országos szintű vagy transznacionális jellegű események alkalmával (ezeknek meghatározását lásd az 1. cikkelyben), melyeknek kihatása a munkavállalói érdekek szempontjából jelentős lehet (például tevékenységek áthelyezése, vállalatok vagy létesítmények összeolvadása vagy bezárása, tömeges elbocsátások...), az EÜB-t a titkár kérésére rendhagyó ülésre kell összehívni. Ilyen esetekben kellő idővel a döntéshozatal előtt szükséges egyeztetni az EÜB-vel, úgy, hogy a vita egyes elemeit illetve a fórum véleményét érvényesíteni lehessen a döntési folyamatban. Az EÜB felvetéseire az igazgatóság indoklással ellátott választ köteles adni.

4-4) Ezen túlmenően minden olyan témában konzultálni kell az EÜB-vel, melyre vonatkozóan az elnök és a titkárság között megállapodás született.

5. cikkely: VÉLEMÉNY-NYILVÁNÍTÁS AZ EDF-EÜB-N BELÜL ÉS A MUNKAVÁLLALÓK TÁJÉKOZTATÁSA:

5-1) Az EÜB olyan fórum, ahol a tagok szabadon kifejthetik véleményüket és álláspontjukat a fórum hatáskörébe tartozó területek összességét illetően.

5-2) Az elnök és az EÜB-tag munkavállalói képviselők közös kezdeményezésére nem állandó, ad hoc munkacsoportok jöhetnek létre, melyeknek tagjai a fórum tagjai. Az így létrejött munkacsoportok hozzáértő személyek segítségét vehetik igénybe, akik lehetnek a vállalatcsoport dolgozói vagy külső személyek. A munkacsoportok létrehozása, illetve a vállalatcsoporton kívüli hozzáértő személyek kijelölése az elnök illetve az EÜB-tagok közös kezdeményezésére történik.

5-3) Az EÜB-n belül folytatott vitákról, illetve az EÜB felvetéseiről a vállalatcsoport dolgozóit széles körben és rövid időn belül tájékoztatni kell.

Az információk megszerkesztése és terjesztése az egyes vállalatoknál megszokott gyakorlat szerint történik.

A titkárság és az EÜB-tagok rendelkeznek a szükséges eszközökkel ahhoz, hogy a vállalatcsoport dolgozói felé az információkat saját felelősségükre továbbítsák.

5-4) Szakvéleményezés:

Az EÜB hatáskörébe tartozó kérdésekkel kapcsolatban a munkavállalók képviselői

- elhatározhatják, hogy egy általuk kiválasztott szakértőt kérnek fel a vállalatcsoporti összevont elszámolások átvizsgálásához;
- megegyezhetnek az elnökkel más típusú szakvéleményezés megszervezését illetően;
- amennyiben a tagok többsége igényt tart rá, saját kezdeményezés alapján is dönthetnek arról, hogy szakértő segítségét veszik igénybe, az EÜB konzultációs hatáskörébe tartozó kérdésekkel kapcsolatban.

A szakvéleményezés finanszírozása a 7-6. pontban foglaltak szerint történik.

6. cikkely: AZ EÜB ÖSSZETÉTELE:

Az EÜB összetételére vonatkozó szabályok a működés első évére vonatkoznak. Az EÜB megalakulásával egy időben létrejön egy külön munkacsoport, mely az igazgatóság képviselőiből valamint EÜB-tagokból áll, s melynek feladata, hogy ügyeljen arra, illetve a 9. pontban említett mérleg bemutatásakor javaslatokat tegyen arra vonatkozóan, hogy az EÜB-n belül végig ésszerű határok között maradjon a munkavállalók képviselőinek létszáma, s ugyanakkor érvényesüljön a megfelelő egyensúly az országokénti megoszlást illetően.

6-1. A kinevezett tagok

Az EÜB a következő tagokból áll: a domináns vállalat elnöke, valamint a csoporthoz tartozó vállalatoknál dolgozó munkavállalók érdekvédelmi képviselői, akik maguk is ezen vállalatok dolgozói.

Az első év során a szakszervezeti képviselők közül kinevezett tagok száma illetve ezek megoszlása az EÜB-ben a következőképpen alakul (lásd a mellékletben):

- a vállalatcsoport működési övezetében szereplő országok mindegyike kinevez egy teljes jogú tagot, aki az adott országban a vállalatcsoporthoz tartozó összes vállalat dolgozóit képviseli, amennyiben ezen dolgozók száma meghaladja az 50-et.
- Ezen felül az egyes országokban a vállalatcsoporthoz tartozó vállalatok munkavállalói a dolgozói létszám arányában a következő sávok szerint képviseltetik magukat:
 - 1 000 - 1 999 dolgozó: 1 tag
 - 2 000 - 2 999 dolgozó: 2 tag
 - 3 000 - 4 999 dolgozó: 3 tag

- 5 000 - 6 999 dolgozó: 4 tag
- 7 000 - 9 999 dolgozó: 5 tag
- 10 000 dolgozó fölött: minden további 10 000 dolgozó után még 1 tag.

6-2. A póttagok:

Az EÜB minden kinevezett tagja egy póttagot jelöl ki. Ez utóbbi csak a kinevezett tag távollétében vesz részt az előkészítő, plenáris és kiértékelő üléseken.

Amikor a kinevezett tagot póttag helyettesíti, a póttag ugyanazokkal a jogokkal rendelkezik, mint a kinevezett tag, és ugyanazok a kötelességek is vonatkoznak rá.

A póttaghoz is minden esetben el kell juttatni ugyanazokat a dokumentumokat és információkat, amelyeket a kinevezett tag megkap, s emellett a póttag is részt vehet az EÜB kinevezett tagjai számára szervezett továbbképzési programokban.

A 8-3. pontban meghatározott munkaidő-jóváírás lehetőséget biztosít a kinevezett tagok és póttagok közötti egyeztetésre.

6-3. Meghívott résztvevők:

Az EÜB által meghívott, tanácskozási joggal rendelkező személyek a következők lehetnek:

- vendégek, a 2. cikkelyben meghatározott feltételek szerint;
- állandó résztvevőkként az európai konföderációk, azaz az EMCEF és az EPSU egy-egy képviselője.
- Az elnök engedélyezheti, hogy a munkavállalók képviselői egy vagy több hozzáértő személy kíséretében vegyenek részt az üléseken.

6-4. A tagok kijelölése.

A Franciaországban működő vállalatok vagy intézmények dolgozóinak képviseletére az EÜB-tagokat, akik a választott érdekvédelmi képviselők, a vállalati szakszervezeti megbízottak, vagy a csoporthoz tartozó vállalatok dolgozói közül kerülnek kiválasztásra - ez utóbbi esetben a dolgozót valamely szakszervezet bízza meg azzal, hogy az EÜB-n belüli képviseletet ellássa -, az országos szinten reprezentatív érdekvédelmi szervezetek jelölik ki.

Az EÜB munkájának első évében a mandátumok megosztása a francia küldöttek között annak arányában történik, hogy a legutóbbi szakszervezeti választásokon az anyavállalatnál milyen eredményt értek el az adott érdekvédelmi szervezetek, a szakszervezeteknél közösen kidolgozott szabályoknak megfelelően.

A Franciaországon kívül, de a vállalatcsoport működési övezetébe tartozó országokban működő vállalatok vagy intézmények dolgozóinak kijelölése vagy megválasztása az egyes országokban alkalmazott transzpozíciós törvény értelmében történik, illetve ennek hiányában az adott országban

érvényes képviseleti szabályoknak vagy szokásoknak megfelelően.

6-5. A megbízatás időtartama

Kivéve a 6-6. pontban leírt eseteket, a megbízatás időtartama 3 évre szól.

6-6. A képviseletben történő változások.

A munkavállalói érdekképviseletnek a vállalatcsoport alakulásával kapcsolatos változásait a működési övezetről szóló 2. cikkely rendelkezései szabályozzák.

A munkavállalóknak az EÜB-n belüli képviseletét, melyet a 6-1. pont határoz meg, hathavonta felül kell vizsgálni, a 2. cikkelyben meghatározott működési övezet alakulásának figyelembe vételével.

Az EÜB tag elveszíti megbízását abban az esetben, ha a vállalat, amelyhez tartozik, kikerül a csoport működési övezetéből.

Ugyanez történik olyan esetben, amikor a képviselő országos szinten elveszíti képviselői mandátumát vagy szakszervezeti megbízatását. Ez utóbbi esetben a kilépő tag helyébe a 6-4. pontban meghatározott kijelölési szabályoknak megfelelően új tagot kell választani.

7. cikkely: AZ EÜB MŰKÖDÉSE ÉS A RENDELKEZÉSÉRE ÁLLÓ ESZKÖZÖK

7-1. Elnökség

Az EÜB elnökletét a domináns vállalat elnöke látja el a vállalatcsoporti összevont elszámolások bemutatásakor, illetve különleges események alkalmával.

Egyéb alkalmakkor az elnök egy általa a mandátuma idejére szólóan előre kijelölt megbízottja révén képviseltetheti magát.

Az üléseken az EÜB elnöke mellett jelen lehetnek más vállalatcsoporti vezetők, a sorra kerülő napirendi pontoktól függően.

7-2. Titkárság

7-2-1. A titkárság összetétele és feladata

A titkárság egy titkárból és 8 helyettes titkárból áll, a mellékletben foglalt felosztás szerint.

A titkár valamint a helyettesek az EÜB kinevezett tagjai közül kerülnek kiválasztásra.

A titkár képviseli az EÜB-t minden olyan ügyletben, ahol a bizottság jogi személyként szerepel.

A titkárság feladata, hogy biztosítsa az EÜB tevékenységének összehangolását és folyamatos nyomon követését az ülések között, illetve hogy gondoskodjon az ülések előkészítéséről. A titkárság

gondoskodik az 5-4. pontban meghatározott szakvéleményezések megszervezéséről, a közös kezdeményezésre történő szakvéleményezések esetén az Igazgatósággal közösen.
A titkárság feladata az igazgatóság és az EÜB tagok közötti folyamatos koordinálás biztosítása is, az EÜB működésével kapcsolatos kérdésekre vonatkozóan.

7-2-2. A titkárság kinevezése:

A titkárság 9 tagból áll: egy titkárból és 8 helyettes titkárból.

A titkárt az EÜB-tag munkavállalói képviselők többségi szavazattal, az EÜB-tagsági mandátumának idejére (3 év) választják meg.

Szavazat-egyenlőség esetén a titkári posztot annak a szakszervezetnek a küldötte tölti be, mely a vállalatcsoporton belül a legtöbb munkavállalót képviseli.

A francia munkavállalói képviselők 5 helyettes titkárt jelölnek ki, azaz minden képviseltetett francia szakszervezet egyet.

A nem francia munkavállalók képviselői 3 helyettes titkárt jelölnek ki. Amennyiben a küldötteknek nem sikerül egymás között megegyezniük, akkor a három titkár-helyettes abból a három országból kerül ki, ahol a legtöbb munkavállaló dolgozik a vállalatcsoporton belül.

A munkavállalói képviselők abszolút többségi szavazással érvényesítik az így kiválasztott 8 helyettes titkár kinevezését.

7-3. Ülések

Hacsak különleges esemény nem merül fel, az EÜB évente minimum 2 alkalommal ülésezik plenáris ülés keretében, melyet a titkár hív össze, az elnök beleegyezésével.

A titkár és az EÜB elnöke megállapodhatnak abban, hogy egy vagy több további ülést rendeznek.

Ezen kívül az EÜB teljes joggal összeül minden olyan esetben, mégpedig 6 héten belül, amikor a munkavállalók képviselőinek többsége ezt kéri.

Az ülések egy nap alatt zajlanak le. Szükség esetén további egy nappal meghosszabbíthatók, a napirendi pontoktól függően.

A munkavállalók képviselői a plenáris ülést megelőző napon előkészítő ülésen, a plenáris ülést követő napon pedig kiértékelő ülésen vesznek részt.

7-4. Az ülések napirendje

Az ülések napirendjét az elnök és a titkár közösen állítja össze.
Amennyiben nem sikerül megegyezésre jutni a napirendi pontokat illetően, akkor ezeket az elnök határozza meg.

Amennyiben azonban valamely napirendi pont felvételét a munkavállalók képviselőinek többsége kéri, akkor ezt mindenképpen el kell fogadni.

Az ülés napirendjét, illetve az EÜB tájékoztatásához szükséges összes dokumentumot el kell juttatni a kinevezett tagokhoz, valamint a póttagokhoz, minden rendes ülés előtt egy hónappal, illetve különleges események folytán összehívott ülés esetén a lehető legrövidebb időn belül. Az összes szükséges dokumentumot el kell küldeni francia nyelven is illetve az illető EÜB-tag saját országának nyelvén is.

7-5. Az ülésekről készült jegyzőkönyv

A plenáris ülésekről jegyzőkönyv készül, melyet a titkárság készít el, a titkár irányítása alatt. A jegyzőkönyv összefoglalja az elhangzott viták, valamint az egyes felek által megfogalmazott álláspontok és vélemények fő elemeit. Egy jegyzőkönyv-tervezetet minden résztvevő kézhez kap az ülést követő hónap folyamán. A titkárság a végleges szöveget, miután a következő ülés jóváhagyta azt, az elnök és a titkár aláírásával ellátva eljuttatja a vállalatcsoport összes vállalatához és munkaegységéhez.

7-6. Költségvetés és működési költségek:

- A 7-3. és 4-3. pontokban meghatározott ülésekkel kapcsolatos összes költséget a vállalatcsoport fedezi (az előkészítő dokumentumok fordítása és szétküldése, a munkavállalók képviselőinek valamint a 6-3. pontban meghatározott meghívott résztvevőknek az utazási és szállásköltségei). Szintén a vállalatcsoport fedezi az EÜB kinevezett és póttagjainak a 8-4. pontban meghatározott továbbképzésével kapcsolatos költségeket.

- Az EÜB plenáris üléseihez kapcsolódó titkársági üléseken túl a vállalatcsoport igazgatósága fedezi a titkárság évente további 4 ülésével kapcsolatos költségeket is. A titkárság állandó jelleggel rendelkezik egy felszerelt irodával (számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel). Az igazgatóság a titkárság számára logisztikai támogatást biztosít.

- Az 5-2. pontban meghatározott munkacsoportok működésével kapcsolatos költségeket, az összevont elszámolásokra vonatkozó szakvéleményezés költségeit, valamint az elnök jóváhagyásával megszervezett szakvéleményezések költségeit (5-4. pont) szintén a vállalatcsoport fedezi.

Mindezekon felül az EÜB működésének első évében a titkárság egy 70 000 eurós költségvetéssel rendelkezik, melyből az 5-4. pont utolsó előtti bekezdésében megjelölt szakvéleményezéseket fedezi.

8. cikkely: A KINEVEZETT TAGOK ÉS PÓTTAGOK STÁTUSZA, A RENDELKEZÉSÜKRE ÁLLÓ ESZKÖZÖK

8.1. A munkavállalók képviselőinek az EÜB-n belüli védelmére vonatkozó rendelkezések

Az EÜB tagjai ugyanazt a védelmet és ugyanazokat a garanciákat élvezik, mint amelyek a választott munkavállalói érdekvédelmi képviselőkre vonatkozóan a domináns vállalatnál érvényesek, hacsak azoknak az országoknak a rendelkezései, ahol az illető EÜB-tagok dolgoznak, ezeknél nem kedvezőbbek a számukra.

8-2. A tagok rendelkezésére bocsátott anyagi eszközök

Az EÜB összes kinevezett és póttagja számára biztosítani kell a mandátuma gyakorlásához szükséges számítástechnikai és telekommunikációs eszközöket.

8-3. Munkaidő-jóváírás

Az EÜB előkészítő, plenáris és kiértékelő ülésein töltött időn túl az EÜB kinevezett tagjai fejenként évente 90 óra munkaidő-kedvezményt kapnak (az utazási időt nem beszámítva). Ezt az időkeretet a kinevezett tag a póttaggal megoszthatja.

Az EÜB titkárságának összes tagját ezen felül fejenként 120 óra éves munkaidő-kedvezmény illeti meg (az utazási időt nem beszámítva). Ez a munkaidő-kedvezmény a titkárság összes tevékenységének ellátására szolgál.

8-4. Az EÜB tagjainak továbbképzése

Minden EÜB-tag (kinevezett és póttag) évi 5 nap továbbképzésre jogosult.

Ettől függetlenül az EÜB összes tagja részesül egy (francia vagy angol) nyelvi képzésben, a vállalatcsoporton belül folytatott nyelvkészség-fejlesztési politika értelmében.

8-5. Üzemlátogatási jog

Az EÜB tagjai szabad bejárással rendelkeznek a vállalatcsoport működési övezetéhez tartozó vállalatokhoz, annak érdekében, hogy irodáikban találkozhassanak a munkavállalók választott képviselőivel illetve a szakszervezeti megbízottakkal. Az érintett vállalatok vezetőinek előzetes beleegyezése esetén meglátogathatják a vállalatok különféle üzemeit is.

Az ezekre az utazásokra - évente maximum harminc oda-vissza útra - vonatkozó útiköltségeket (utazási és szállásköltségek) az igazgatóság fedezi.

Olyan esetekben, amikor egy EÜB-tag több vállalatot képvisel, vagy pedig egy olyan vállalatot, melynek több külön létesítménye működik ugyanabban az országban, az EÜB-tagnak joga van ahhoz, hogy a mandátumával kapcsolatban végzett tevékenységéről a munkavállalóknak a helyszínen beszámolhasson. Ezt a jogát az érintett vállalatok vezetőségével való egyeztetés alapján létrejött megállapodás alapján gyakorolja.

8-6. Titoktartási kötelezettség

A Munka Törvénykönyvének L. 432-7. cikkelye értelmében az EÜB tagjaira valamint az őket kísérő megfigyelőkre és a szakértő(k)re egyaránt vonatkozik a szakmai titoktartási kötelezettség minden bizalmas jellegű, illetve az Igazgatóság által bizalmasnak nyilvánított információt illetően. Ez a kötelezettség a megbízatás lejárta után is érvényes.

9. cikkely: A MEGÁLLAPODÁS ÉRVÉNYESSÉGÉNEK IDŐTARTAMA, FELÜLVIZSGÁLATA, FELMONDÁSA

A jelen megállapodás letétbe helyezésének másnapján lép életbe.

A jelen megállapodás meghatározott, 3 éves időtartamra szól.
A megállapodás hallgatólagos beleegyezéssel további 3 éves periódusokra meghosszabbítható.

A megállapodás bármely pillanatban felülvizsgálható és módosítható, nevezetesen olyan esetben, amikor bizonyos események, például a működési övezet alakulása, vagy a törvények és jogszabályok változásai következtében veszélybe kerülne a megállapodás általános egyensúlya.
A megállapodás végrehajtását illetően egy év után mindenképpen mérleg készül, melynek alapján a megvizsgálható a megállapodás esetleges módosításának szükségessége.

A módosító záradékot egyrészt a domináns vállalat elnöke, másrészt az EÜB-tag munkavállalói képviselők többsége írja alá.

Az első 3 éves periódus leteltével a megállapodást a domináns vállalat elnöke, illetve az EÜB-tag munkavállalói képviselők többsége bármely pillanatban felmondhatja.

A felmondást tértivevényes ajánlott levélben (levelekben) kell a másik fél tudomására hozni. A megállapodás az innen számított 6 hónapos felmondási idő lejártával veszti érvényét.

A felmondás bejelentése után következő hónapban a fórum elnöke összehívja az EÜB-nek a 6-4. pontban meghatározott tagjait, akik tárgyalásokat kezdenek egy új megállapodás kidolgozásáról.

Amennyiben a 6 hónapos felmondási idő lejártával a feleknek nem sikerült egy új megállapodást aláírni, az elnök és az EÜB-tagok többsége megegyezhetnek abban, hogy az eredeti megállapodás érvényességét meghosszabbítják, legfeljebb további egy éves időtartamra.

10. cikkely: LETÉTBE HELYEZÉS

A jelen megállapodást minden EÜB-tag számára le kell fordítani az tag által képviselt ország nyelvére. Azonban a felek között csak a francia nyelvű változatnak van bizonyító ereje.

A jelen megállapodást illetően a francia törvények rendelkezései az irányadók. Az EDF Európai Üzemi Bizottságának székhelye: ...

Jogvita esetén a nézeteltérés ügyében a francia bíróság dönt.

A domináns vállalat igazgatósága a jelen megállapodást a Megyei Munkaügyi Igazgatóságnál, valamint a párizsi Szakmai Egyeztető Tanács Törvényszéki Irodáján helyezi letétbe.