



EDF EURÓPAI ÜZEMI BIZOTTSÁG

**A 2001. NOVEMBER 14-I
MEGÁLLAPODÁS**

***MÓDOSÍTÁSI IDŐPONT 2005. FEBRUÁR ÉS
MÁJUS***

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 Szervezet 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.

Európa, a Csoport gazdasági fejlődésének elsődleges területe s ugyanakkor az ezen akarat konkretizálásának is kiemelt színhelye a nemzeteken átvívelő törvényekre és gyakorlatokra támaszkodva, többek között az Európai Üzemi Biztonságokról szóló Európai Unió Irányelveire és annak az Európai Unió országai nemzeti törvényi szabályozásába átemelt jogszabályaira alapozva. (Franciaországban az 1996. november 12-i 96-985. számú törvényének 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 törekcszenek, 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 foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekre és az EÜB 2003. május 14-i plenáris ülésén véleményezett, az „EDF Csoport ipari szerkezetváltásokra felkészülésről és azok szociális kísérő intézkedéseiről szóló Politikájában » megfogalmazott elvek betartására.

Az aláírók az EÜB-t az EDF Csoport 2005. január 24-én egyhangúlag aláírt Szociális felelősség Megállapodás megvalósításába bevont egyik fórumává is akarják tenni. Emiatt az EÜB Titkára hivatalból részt vesz az ezen megállapodás keretében életre hívott EDF Csoport Szociális Felelősségi Párbeszéd Bizottságában.

Az aláírók továbbá európai szinten kívánják fejleszteni 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.

Ezen testületen belül az aláírók javítani kívánnak a férfiak - nők paritásán. Ezért célul tűzik ki, hogy az EÜB rendes tagjai között a nők létszáma a Csoport különböző európai társaságainál foglalkoztatott női munkavállalók arányának megfelelő tendenciájú legyen.

1. CIKK: 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 megalakuljon –, 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 szubszidiaritás elvének megfelelően az EÜB nem helyettesítheti az egyes vállalatok és az egyes országok szintjén működő munkavállalói képviseleti szerveket, melyek továbbra is megőrzik teljes jogosítványaikat.

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

2. CIKK: AZ EDF VÁLLALATCSOPORT MŰKÖDÉSI ÖVEZETE

A jelen megállapodás vonatkozik a domináns vállalatra, illetve a franciaországi és európai leányvállalatokra (az Európai Unión 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 jogrendbe átemelt törvény első cikkének 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 %-ának tulajdonosa, amennyiben e 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 többségi részének tulajdonosa».

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 - 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, szolgáltatására 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. CIKK: 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 adott időpontban és megfelelő formában és tartalommal 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 mérlegét, a beruházásokról és a költségvetésekről készült kimutatást);
- az összes tevékenység alakulása, illetve ennek kihatása a foglalkoztatás 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.

Ezen folyamatos tájékoztatás lehetővé tételére az EDF igazgatóságának egy képviselője a Csoport életéről negyedévenként speciális ismertetést tart az EÜB titkárságának ülései alkalmával.

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. CIKK: AZ EÜB-vel való konzultáció

4-1. Az EÜB-vel folytatott konzultáció a munkavállalók és a munkaadó képviselői között, a hatáskörükbe terelő területeken folytatott eszmecsere és párbeszéd kialakítását jelenti.

E konzultációra a megfelelő időpontban, megfelelő feltételekkel és tartalommal kerül sor; 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.

E konzultáció vélemény megfogalmazásának adhat helyet. A konzultáció kialakítására az alábbiakban meghatározott feltételek szerint és területeken 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, higiéniára és egészségvédelemre vonatkozó politika
- a csoport szociális politikája átszervezések esetén
- mobilitáspolitikai

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. CIKKben), 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 megfelelő időpontban és érdemi hatásra módot adóan 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. CIKK: 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 munkacsoport hozzáértő személyek segítségét veheti 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. Az EDF EÜB-hez rendelt Intranet site révén a munkavállalók számára továbbított információkat a jelen megállapodás mellékletét képező felhasználási feltételek keretei közé kell sorolni .

5-4) Szakvéleményezés

Az EÜB hatáskörébe tartozó kérdésekkel kapcsolatban a munkavállalók képviselői

- elhatározhatják, hogy egy általuk kiválasztott szakértőt kérnek fel a vállalatcsoporti konszolidált beszámolók szakvéleményezésére.
- elhatározhatják, hogy egy általuk kiválasztott szakértőt kérnek fel a vállalatcsoporti konszolidált beszámolók szakvéleményezésére. E célra, a szakvélemény követelmény jegyzékének meghatározására és a javaslat előterjesztésére egy munkacsoport alakul;
- 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. CIKK: AZ EÜB ÖSSZETÉTELE

Az EDF Európai Üzemi Bizottságának összetételére vonatkozó, 2005 márciusától érvényes szabályok a következő elveken nyugszanak:

- Figyelembe veszik, hogy hogyan alakult a működési övezet illetve az egyes vállalatok mérete a megállapodás első megújításának időszakában;
- Világos és könnyen alkalmazható szabályokat alkalmaznak;
- Lehetővé teszik a fórum ésszerű méretének megőrzését, a hatékony munka érdekében;

- Átmeneti intézkedéseket irányoznak elő arra az időszakra, amíg be nem lépnek az EÜB-be új vállalatok vagy új országok.

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 e vállalatok dolgozói.

A munkavállalókat képviselő kinevezett EÜB-tagok száma illetve ezek megoszlása a következőképpen és a csatolt melléklet szerint alakul.

Az egyes országokban a vállalatcsoporthoz tartozó vállalatok munkavállalói a dolgozói létszám arányában a következő sávok szerint képviseltetik magukat:

- 50 - 1 499 dolgozó: 1 tag,
- 1 500 - 2 999 dolgozó: 2 tag,
- 3 000 - 4 999 dolgozó: 3 tag,
- 5 000 - 7 999 dolgozó: 4 tag,
- 8 000 dolgozó fölött: még 1 tag, majd minden további 8 000 dolgozó után még 1 tag.

E határértékek alkalmazásának összeegyeztethetőnek kell lennie a testület ésszerű méretével oly módon, hogy a testület megőrizze hatékonyságát. Amennyiben a testület létszáma elérné vagy meghaladná a 40 főt, e küszöbököt kötelezően módosítani szükséges.

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 köteleességek 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. cikkben meghatározott feltételek szerint;
- állandó résztvevőkként az európai konföderációk az EMCEF és az EPSU egy-egy képviselője.
- állandó résztvevőkként az európai reprezentatív konföderációk, azaz a megállapodás felülvizsgálatának időpontjában az EMCEF és az EPSU egy-egy képviselője.
-

6-4. A tagok kijelölése

A Franciaországban működő vállalatok vagy intézmények dolgozóinak képviselőire 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 képviselőt ellássa –, az országos szinten reprezentatív érdekvédelmi szervezetek jelölik ki.

A francia képviselők mandátumai az anyavállalatnál és a legfontosabb franciaországi leányvállalatoknál az utolsó reprezentativitást megállapító, az anyavállalatnál és francia leányvállalatainál (TIRU és Electricité de Strasbourg a megállapodás felülvizsgálatának időpontjában) megvalósult választások során mért reprezentativitás arányában kerülnek felosztásra a francia, országos szinten reprezentatív szakszervezetek között megállapodott szabályok szerint.

A Franciaországon kívül, de a vállalatcsoport működési övezetébe tartozó országokban működő vállalatok vagy intézmények dolgozóit képviselő tagok kijelölése vagy megválasztása az egyes országokban alkalmazott, a nemzeti jogrendbe átemelt törvény értelmében történik, illetve ennek hiányában az adott országban érvényes képviselői 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 képviselőben történő változások

A munkavállalói érdekképviselőnek a vállalatcsoport területi hatályának alakulásával kapcsolatos változásait a működési övezetről szóló 2. cikk rendelkezései szabályozzák.

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

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

Ugyanez történik olyan esetben, amikor a képviselő 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.

6-7. Átmeneti rendelkezések

Amennyiben a működési övezet nem változik, a 6.6 pontban foglalt rendelkezések érvényességének fenntartása mellett a következő rendelkezések lépnek életbe.

Annak érdekében, hogy a munkavállalói képviselők létszáma legalábbis a megállapodás felülvizsgálatát megelőző szinten maradjon, és így érvényesülhessenek az EÜB hároméves működésének tapasztalatai, az átmeneti időszakra és a 8000 munkavállalónál nagyobb létszámot képviselő új vállalatokat vagy új országokat képviselő tagok tényleges beiktatásáig a mandátumok megosztása a következő alapokon nyugszik:

- Franciaország : 18 tag
- Nagy-Britannia : 5 tag + 1 ideiglenes tag

- Lengyelország : 3 tag + 1 ideiglenes tag
- Magyarország : 2 tag + 1 ideiglenes tag
- Szlovákia : 2 tag
- Németország : 1 megfigyelő

Összesen : 34 résztvevő

A tagok kijelölésének választási folyamata lehetőséget teremt az Egyesült Királyság számára az ideiglenes tag és az őt helyettesítő póttag megkülönböztetésére, akinek mandátuma kizárólag az átmeneti időszakra szól.

Az átmeneti időszakra kinevezett ideiglenes tagok az átmeneti időszakban ugyanolyan jogosítványokkal és feltételekkel rendelkeznek, mint a rendes tagok, és minden ideiglenes tagnak teljes jogában áll póttagot állítani.

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

7-1. Elnökség

Az EÜB elnökletét a domináns vállalat elnöke látja el a vállalatcsoporti konszolidált bedzámoló ismertetésekor, illetve rendkívüli 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, 5 francia helyettes titkárból és az EÜB-ben egy vagy több taggal rendelkező országonként 1-1 helyettes titkárból áll.

.

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 a munkavállalókat képviselő EÜB tagok közötti folyamatos koordinálás biztosítása is, az EÜB működésével kapcsolatos kérdésekre vonatkozóan.

7-2-2. A titkárság kinevezése

A titkárság a titkárból és a helyettes titkárokból áll.

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 csoport nem francia munkavállalói képviselői képviselt országoként 1-1 helyettes titkárt neveznek ki.

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

7-3. Ülések

Hacsak rendkívüli 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.

Azok a delegációk, akik a plenáris ülést előkészítő üléseket megelőzően együtt kívánnak dolgozni, ezt a megfelelő eszközökkel (konferencia telefon, személyes megbeszélés,...) teszik meg. E delegációk adott esetben ezzel kapcsolatos kiküldetési költségeiket a 7-6 cikkben meghatározott, EÜB-nek megítélt « kiküldetések » költségkeretre számoltathatják el, annak keretein belül.

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 rendkívüli körülmények folytán összehívott ülés esetén a lehető legrövidebb időn belül.

Az összes szükséges dokumentumot el kell küldeni francia nyelven is illetve minden képviseltt ország saját nyelvén is.

7-5. Az ülésekről készült jegyzőkönyv

A plenáris ülésekről jegyzőkönyv készül, melyet a titkárság készít el, a titkár irányítása alatt. E célra a plenáris üléseken egy külső szolgáltatót vesznek igénybe, aki az ülést követő két héttel átadja a jegyzőkönyv tervezetét a Titkárságnak.

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 társaságai fedezik 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 és gazdálkodásához, valamint működéséhez ügyviteli támogatást is rendelkezésére bocsát.

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

Továbbá a Csoport igazgatósága részéről az EÜB-nek biztosított költségvetés egy részéről saját felelősségi körében a Titkárság dönt a következő költségek fedezésére:

- Az EÜB titkársága kezdeményezésére készülő fordítások,
- A francia tagok képzése,
- A plenáris üléseken kívüli, a képviselők kezdeményezésére megvalósuló kiküldetések, titkársági és munkacsoport ülések,
- Az 5-4 cikk utolsó előtti bekezdésében meghatározottak szerinti szakvélemények,
- Egyéb működési költségek.

A 2005. évre és a megállapodás felülvizsgálati időpontjában érvényes területi hatályra a költségvetés ezen részének maximális összege 185 000€, ebből 70 000€ a szakvélemények jogcímén.

A számviteli kezelést a vállalat látja el a beszerzési igény, megrendelés és számlázás érvényben levő szabályainak megfelelően.

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

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

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.

A karbantartást és a műszaki frissítést a vállalat biztosítja. Azokat a berendezéseket, amelyek a vállalatnál alkalmazott standardok miatt ezt indokolják, kicserélésre kerülnek.

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.

A titkár továbbá évente 210 óra többlet munkaidő-kedvezménnyel rendelkezik.

8-4. Az EÜB tagjainak képzése

Minden EÜB-tag (kinevezett és póttag) évi 5 nap képzésre jogosult. E képzés megszervezése az EÜB-ben képviselt delegációk és szakszervezetek felelősségi körébe tartozik.

Ettől függetlenül az EÜB összes tagja részesül egy (francia vagy angol), hatékony és gyors fejlődésre módot adó 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 ezen vállalatok különféle üzemeit is.

Az ezekre az utazásokra vonatkozó útiköltségeket (utazási és szállásköltségek) a 7-6 cikkben meghatározott EÜB titkárság számára biztosított költségvetési rész keretei között fedezik.

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. Ez a jog az érintett vállalatok vezetőségeivel a felülvizsgálati megállapodás aláírását követő 6 hónapos határidővel megkötött megállapodás tárgyát képezi.

8-6. Titoktartási kötelezettség

A Munka Törvénykönyvének L. 432-7. Cikké 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. CIKK: 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 módosító záradékot egyrészt a domináns vállalat elnöke, másrészt az EÜB-tag munkavállalói képviselők többsége írja alá.

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 testület 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. CIKK: 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 változat az irányadó. Jelen módosítási záradék 4 eredeti példányban készül: egy a DDTEFP(Munkaügyi, Foglalkoztatási és Szakképzési Megyei Igazgatóság) számára, egy a Munkaügyi Bíróság számára, egy az EDF Igazgatósága és egy példány az EÜB Titkársága számára. Ez utóbbi

eredeti példány az EÜB Titkárságán kerül megőrzésre; ahol is a testület tagjainak rendelkezésére áll és minden szükséges célból hitelesített másolat kapható belőle.

A jelen megállapodást illetően a francia törvények rendelkezései az irányadók. Az EDF Európai Üzemi Bizottságának székhelye: 22-30, avenue de Wagram 75382 Paris cedex 08.

Jogvita esetén a nézeteltérés ügyében a francia bíróság dönt.

A domináns vállalat igazgatósága a jelen megállapodást a Megyei Munkaügyi Igazgatóságnál, valamint a párizsi Munkaügyi Bíróságnál helyezi letétbe.

MELLÉKLETEK

1. melléklet – Az EDF EÜB tagjainak száma és országok szerinti megoszlása

Országok és vállalatok	2004. végi létszámok	1 ^{er} küszöb 50	2 ^{eme} küszöb 1 500	3 ^{eme} küszöb 3 000	4 ^{eme} küszöb 5 000	5 ^{eme} küszöb 8 000	Plusz 1 8000 Fős sávonként	Összesen
Franciaország								
EDF	112 134							
Tiru France	933							
EDS	1 101							
SOCODEI+Cofiva	60							
EDF Energies Nouvelles	120							
Franciaország összesen	114 348	1	1	1	1	1	13	18
Egyesült-királyság								
EDF Energy	10 695							
EDF Trading	223							
Egyesült-királyság összesen	10 918	1	1	1	1	1	0	5
Magyarország								
DÉMÁSZ	1 417							
BERT	510							
Magyarország összesen	1 927	1	1	0	0	0	0	2
Lengyelország								
ECK SA	642							
ZecW SA	1 354							
Kogeneracja	788							
Rybnik	1 165							
Lengyelország összesen	3 949	1	1	1	0	0	0	3
Szlovákia								
SSE	1 729							
Szlovákia összesen	1 729	1	1	0	0	0	0	2
Németország ; tervezet								
EnBW (energia)	12 809							
Németország összesen	12 809	1	1	1	1	1	0	5
Olaszország tervezet								
Fenice	1 391							
Edison	3 991							
Olaszország összesen	5 382	1	1	1	1	0	0	4
Franciák összesen	114 348	1	1	1	1	1	13	18
Külföldiek összesen	36 714	6	6	4	3	2	0	21

2. MELLÉKLET-TERVEZET: AZ „ EDF EÜB » INTRANET SZÁJTJA” ÉS ANNAK HASZNÁLATI FELTÉTELEI.

1. CIKK: AZ « EDF EÜB » INTRANET SZÁJTJA ÉS ANNAK HASZNÁLATI FELTÉTELEI

Az « EDF EÜB » Intranet szájta hozzáférhető az EDF e-háló Intranet portálján keresztül.

A szajt célja, hogy elősegítse a munkavállalók tájékoztatását az EDF EÜB működésével és tevékenységével, valamint az Európai Üzemi Bizottságok jogi és intézményes környezetével kapcsolatban.

A szajt fokozatosan lehetővé teszi majd az EDF csoporthoz tartozó azon vállalatok dolgozói számára, amelyek benne vannak az EÜB működési övezetében, hogy a csoport Intranet fokozatos kiterjesztésének köszönhetően szabadon hozzáférhessenek az on-line információkhoz, a saját vállalatuk által biztosított lehetőségek függvényében.

Az EÜB tagjai nem alkalmazhatják az EÜB Intranet szájtna a következő technikákat:

- Internet szájtkhoz vezető hypertext linkek létrehozása,
- fórumok vagy chat-ek létrehozása,
- videó vagy hanganyag letöltése,
- videó-anyag megtekintése a hálózaton keresztül a letöltés folyamatában,
- keresőmotorok vagy kapcsolódó számítástechnikai programok használata,
- « egyenlő jogú » programok használata.

Ezen használati szabályok be nem tartása a jelen melléklet 4. cikkében. foglalt rendelkezések életbe lépését vonja maga után.

2. CIKK: AZ « EDF EÜB » INTRANET SZÁJTJÁNAK TARTALMA ÉS A DOKUMENTUMOK ON-

LINE KÖZLÉSE

Az « EDF EÜB » Intranet szájtnának tartalmát az EÜB titkársága szabadon határozza meg, a kitűzött célnak megfelelően, és a jelen megállapodás 8.6. Cikkében szereplő, az információk bizalmas kezelésére vonatkozó kötelezettségek betartásával, 150 Megabyte kapacitáshatárig.

Az igazgatóság által az EÜB-tagoknak a tájékoztatás vagy konzultáció jegyében átadott dokumentumok semmi esetre sem közölhetők on-line az EÜB szájtna azon üléseket megelőzően, melyeken ezen anyagok megvizsgálására sor kerül.

A bizalmas anyagok nem terjeszthetők; a vállalat által átadott bizalmas vagy nem bizalmas anyagok on-line közlése az igazgatóság egyértelmű engedélyéhez kötött.

A közlésért az EÜB titkára felelős.

3. CIKK: AZ INTRANET SZÁJT KIVITELEZÉSÉNEK FELTÉTELEI

Az « EÜB » Intranet szájat eredeti kivitelezésével és technikai irányításával kapcsolatos feladatokat Franciaországban az EDF Informatikai és Telekommunikációs Igazgatósága (DIT) látja el. Ez az igazgatóság gondoskodik a fejlesztésről és a karbantartásról is.

Az így létrejött szájat frissítése az EÜB titkárságának feladata.

4. CIKK: A RENDELKEZÉSRE BOCSÁTOTT ESZKÖZÖK HASZNÁLATA

A jelen megállapodás keretében rendelkezésre bocsátott informatikai eszközök és források az EDF illetve az érintett vállalatok vagyonának szerves részét képezik.

Minden olyan felhasználás, mely nem felel meg a jelen megállapodás rendelkezéseinek illetve az EDF csoporton belül érvényes szabályoknak, nevezetesen az EÜB működésére, az informatikai eszközök felhasználására, illetve az adatvédelemre vonatkozóan, rendreutasítást von maga után a csoport illetve a csoporthoz tartozó érintett vállalatok Humánerőforrás osztálya részéről.

A nem megfelelő használatról a twstület titkára értesítést kap.

6 hónapon belüli ismétlődés esetén a szolgáltatás egy hónapra felfüggesztésre kerül. Újabb 6 hónapon belüli újabb ismétlődés esetén az EÜB-szájt hat hónapra fel lesz függesztve.

A rendelkezésre bocsátott eszközök használata során tiszteletben kell tartani a magánélet védelmére és a képekhez való jogra vonatkozó elveket. Az eszközök nem szolgálhatnak rágalmozó, sértő, vagy diszkriminatív mondanivaló közvetítésére.