



Fővárosi Ítéltábla Elnöke
2014. El. II. B. 1/14.

A Fővárosi Ítéltábla
2014. május 1-től hatályos módosított esélyegyenlőségi terve

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. §-ának (4) bekezdésében foglaltak alapján, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében, a 2010. szeptember 1. - 2015. augusztus 31-e közötti időszakra szóló esélyegyenlőségi tervet, az alábbiak szerint módosítom.

I.

A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVII. törvény, valamint az Országos Bírósági Hivatal elnökének utasításai eltérést nem engedő szabályként, részletesen rendelkeznek a bíróságokon foglalkoztatottak jogviszonyának keletkezéséről, megszüntetéséről és a szolgálati jogviszony fennállása alatt a munkáltatók kötelezettségeiről. A szabályozás - a már felhívott esélyegyenlőségi törvény által nevesített értékek védelmét szem előtt tartva - kiterjed a kötelező pályáztatásra, annak részletes feltételeire, a szolgálati jogviszony megszűnésének lehetséges módzataira, a bírák és igazságügyi alkalmazottak kötelező és önként vállalt képzésére, annak módjára, a rendszeres és nem rendszeres járandóságokra, szociális juttatásokra. A szabályozókban rögzített és az esélyegyenlőségi törvény szempontjából jelentős tényeket és adatokat a terv melléklete tartalmazza.

Mindezekre tekintettel, az esélyegyenlőségi törvény rendelkezéseinek maradéktalan megtartása érdekében a munkáltató

- a.) kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, a juttatások, a képzés, a továbbképzés, valamint a juttatások és egyéb ösztönzések terén, továbbá a munkavállalók (koruk, nemük, családi- vagy egészségügyi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb.) diszkriminációját
- b.) a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyéniségét
- c.) a munkáltatói és a munkavállalói érdekeket figyelembe véve, azokat összeegyeztetve, olyan munkafeltételek, munkakörülmények, munkahelyi légkör

kialakítására törekszik, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul

- d.) a kinevezés során és a szolgálati viszony keretei között, a partnerség elvét érvényesíti. Ennek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki, a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.

II.

Mindezek megvalósulását a tervidőszakban azzal segíti, hogy

- a.) az esélyegyenlőségi törvény rendelkezéseinek érvényesülését, a már felhívott törvények, és más szabályozók ítéltáblai végrehajtására szolgáló, általános elnöki intézkedések (szabályzat, utasítás, stb.) kiadásakor kiemelt szempontnak tekinti.
- b.) a megüresedő álláshelyeket - kötelező jogszabályi előírás hiányában is - lehetőség szerint pályázat útján tölti be. A pályázatokról, előre meghatározott objektív szempontok alapján, legalább két vezető véleményének meghallgatása után dönt. Döntéséről, annak indokaira kiterjedően tájékoztatja az érintett munkavállalót.
- c.) ha pályázat kiírás ára nem kerül sor, a jelentkező felvételéről a fenti eljárás megfelelő alkalmazásával határoz.
- d.) az éves munkavédelmi bejárásakor kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a munkavállalók munkafeltételei, munkakörülményei megfelelnek-e az esélyegyenlőségi törvény elvárásainak és a bejárást követő intézkedési tervben a szükséges változtatásokat meghatározza.
- e.) az egészségmegőrzés körében a cafetéria juttatások között lehetőséget biztosít egészségbiztosítási pénztári hozzájárulás, illetőleg Széchenyi kártya igénylésére,
- f.) a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók kezelését - ha ez szakorvosi véleménnyel alátámasztott - a munkaidő terhére biztosítja.
- g.) a jogszabályokban előírtakon túl, a rendes évi szabadság terhére, biztosítja a szabadságot a munkavállalók számára a rendkívüli családi eseményeken való részvétel érdekében (gyermekszületés, gyermek ballagása, stb.).
- h.) a szabályozott munkarendtől eltérő munkarend iránti kérelmek elbírálásakor figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitvatartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket, valamint az idős, beteg hozzátartozó ápolása miatt felmerült igényeket.
- i.) gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi tervet már a munkába lépéskor minden munkavállaló megismerje és azt az intraneten is közzéteszi.

III.

A munkáltató

- a.) esélyegyenlőségi referens útján gondoskodik az "Esélyegyenlőségi terv" elkészítéséről és annak végrehajtásáról.

A referens

- közreműködik a panasz eljárásban,

- időszakosan, visszatérően tájékoztatja a munkáltatót és a munkavállalókat a terv teljesüléséről, és
- az esélyegyenlőségi törvényelvárásainak megfelelő intézkedésre tesz javaslatot.

b.) lehetőséget biztosít a panasztételre az alábbi eljárás szerint:

- Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a munkavállaló (pályázó, jelentkező) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- A referens a panaszt, véleményével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- A munkáltató - a referens állásfoglalását figyelembe véve - 7 napon belül köteles a panasz sorsáról dönteni.
- A panasz, munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az eset lezárásáig - legfeljebb azonban 14 napig - a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a panasz benyújtásától kezdődően a munkáltató döntéséig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a munkáltató által kijelölt, illetve a panaszos által a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény szabályai szerint meghatalmazott személy.
- A panasztételi eljárásban a munkáltató, illetve képviselője, a panaszt tevő, az esélyegyenlőségi referens és a fentiek szerint bevont közvetítő vehet részt.
- Amennyiben a panasztételi eljárásban meghallgatásra kerül sor, a meghallgatásról jegyzőkönyvet kell készíteni.
- A munkáltatónak az eljárás eredményéről, illetve döntéséről a panaszt tevő munkavállalót tájékoztatni a kell.
- Amennyiben a fenti eljárás igénybevétele esetén a munkavállaló sérelme továbbra is fennáll, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Budapest, 2014. április 23.

Dr. Lukács Zsuzsanna
a Fővárosi Ítéltábla elnöke

A legfontosabb adatok a Fővárosi Ítéltáblán foglalkoztatottakról, és a jogviszonyukra vonatkozó szabályozásról

A.) A munkavállalók létszámadatai

A Fővárosi Ítéltábla engedélyezett létszáma **195** fő, tényleges létszáma **182**, ebből:

- beosztott bíró **73** fő, bírósági titkár **10** fő, fogalmazó **12** fő, tisztviselő **70** fő, írnok **7** fő, fizikai dolgozó **10** fő,
- a vezető beosztásban (elnök, elnökhelyettes, kollégiumvezetők, kollégiumvezető-helyettes, tanácselnökök, valamint főosztályvezetők, osztályvezetők, csoportvezetők és helyetteseik, továbbá az irodavezetők) lévő munkavállalók száma **36** fő,
- a nők száma **140** fő,
- a férfiak száma **42** fő,
- a 40 évnél idősebb munkavállalók száma **128** fő,
- a 18 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók száma **51** fő,
- a határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma **173** fő,
- a határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma **3** fő,
- az idegen nyelvtudással/ismerettel rendelkező munkavállalók száma összesen **78** fő, ebből 40 év feletti munkavállaló száma **35** fő.

A fenti adatokból kitűnik, hogy a nők száma lényegesen magasabb a férfiakénál. A kor szerinti megoszlás alapján a 40 év feletti munkavállalók száma tekintetében nincs jelentős aránytalanság. A 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók száma is megfelelő az esélyegyenlőség megtartása szempontjából. A határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott munkavállalók száma alacsony, az összes munkavállaló számához képest. Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók között magasabb számban szerepelnek a 40 év alattiak.

B.) A munkavállalók beosztás és iskolai végzettség szerinti összetétele:

Főiskolai (egyetem) végzettséggel rendelkező munkavállalók

- bíró: **73** fő
- titkár: **10** fő,
- fogalmazó: **12** fő
- tisztviselő
 - o felsőfokú iskolai végzettségű: **37** fő
 - o középfokú iskolai végzettségű (gimnáziumi/középiskolai/OKJ-s szakirányú felsőfokú végzettség): **33** fő
 - o egyéb (általános iskola, szakmunkásképző iskola): **0** fő

A képzettségi mutató tehát magas, a munkáltató ettől függetlenül támogatja a munkavállalók tanulmányait, a magasabb iskolai végzettségek, szakképesítések elérése érdekében.

C.) Képzések

Tanulmányi szerződéssel jelenleg egy munkavállaló sem tanul felsőfokú szakképesítés megszerzése érdekében.

Tanulmányi szerződés nélkül 9 fő folytat iskolai képzési rendszerben felsőfokú tanulmányokat.

A Magyar Bíróképző Akadémián a bírák és igazságügyi alkalmazottak részére, egész évben - az éves központi oktatási tervben meghatározott témákban és időpontokban - folynak különböző szakterületekre irányuló képzések, melyen az ítélőtábla munkavállalói rendszeresen és nagy számban vesznek részt.

Az ítélőtábla gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó szakvizsga (BÜSZ) - az 5/2001. (III. 13.) IM rendeletben foglaltaknak megfelelően történő - megszervezéséről.

Új számítógépes programok bevezetése esetén a munkáltató a korszerű követelményeknek megfelelő, hatékony, egyéniesített informatikai oktatásokat szervez.

Az időközben megszerzett végzettségek a jogszabályoknak megfelelően magasabb illetményt, esetleg magasabb beosztást biztosítanak a munkavállaló javára.

D.) Javadalmazás és juttatások

A bérezés a bírák tekintetében, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (továbbiakban: Bjt.), az igazságügyi alkalmazottak esetében az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (továbbiakban: Iasz.) előírásainak megfelel.

A bíró a Bjt.-ben, az igazságügyi alkalmazott az Iasz.-ban meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, külön juttatásra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult. A munkavállaló illetménye a fenti törvények mellékletében foglalt mutatók alapján számítható ki, az alábbiak szerint:

A bíró illetménye alapilletményből, továbbá (beosztási, vezetői, cím, idegennyelv-ismereti) pótlékokból tevődik össze, melyből a beosztási és a vezetői pótlék alapilletmény jellegű.

A vezetői tisztséget betöltő bíró vezetői pótlékokra jogosult.

Igazságügyi alkalmazottak illetménye az alábbi elemeket tartalmazza:

alapilletmény: (melyet az igazságügyi alkalmazott munkaköre és iskolai végzettsége, valamint az igazságügyi szolgálati ideje alapján, a megfelelő fizetési osztályba, ezen

belül fizetési fokozatba való besorolással kell megállapítani. A III. fizetési osztályba a munkakörükre előírt szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel (egyetem, főiskola) rendelkezők, a IV. fizetési osztályba a legalább középfokú végzettségű tisztviselők tartoznak.);

alapilletmény jellegű illetmény:

- az Iasz. 102. §-ának (1) bekezdése alapján a IV. fizetési osztályba tartozó tisztviselő részére, ha nem szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel vagy a munkakörének betöltéséhez szükséges szakirányú felsőfokú vagy emelt szintű szakképesítéssel rendelkezik, az illetményalap 15%-ával növelt alapilletményt kell megállapítani;
- az Iasz. 102. §-ának (2) bekezdése alapján, az igazságügyi alkalmazott alapilletményét a munkáltató a munkavégzés színvonalára figyelemmel legfeljebb 30%-kal megemelheti, vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben is megállapíthatja;

pótlékok: meghatározott törvényi feltételek szerint adhatók.

Gyakoribb pótlékok: vezetői, beosztási, címpótlék, idegennyelv-tudási pótlék.

A fizetési fokozatot az igazságügyi szolgálati idő alapján kell megállapítani, amelyet a kinevezés napjától kell számítani. Szolgálati időként kell figyelembe venni a kinevezés előtt más igazságügyi vagy ügyészségi szervnél azonos jellegű munkakörben eltöltött időt. Részben vagy egészben igazságügyi szolgálati időként lehet figyelembe venni felsőfokú végzettségű tisztviselő esetén a kinevezéséig a szakirányú végzettségének megfelelő munkakörben eltöltött időt, az egyéb igazságügyi alkalmazottaknál a korábbi munkaviszony, köztisztviselői, közalkalmazotti jogviszony és szolgálati jogviszony idejét.

Az Iasz. 99. §-ának (4) bekezdése értelmében a fizikai alkalmazott alapilletményét a felek közös megegyezésével a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján kell megállapítani.

A fizikai dolgozók illetményének közös megegyezéssel történő megállapításakor, a munkáltató figyelembe veszi a betöltendő munkakör ellátásához szükséges feltételeket és a dolgozó kompetenciáit.

Egyéb juttatások

Az Országos Bírósági Hivatal 5/2013. (VI.25.), a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló szabályzata rendelkezik az egyéb juttatásokról, mely a törvényi előírásokkal összhangban az alábbi juttatásokat teszi lehetővé:

- I. Lakáscélú támogatások
 - Lakhatási és albérleti díj hozzájárulás
 - Letelepedési segély
 - Más településre való költözés költségeihez való hozzájárulás
- II. Szociális segély
- III. Temetési segély
- IV. A saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése
- V. Tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési és nyelvtanulási támogatás.

- VI. Illetményelőleg
- VII. Éleslátást biztosító szemüveg vásárlásához nyújtott támogatás.
- VIII. Teljesítményhez kötött jutalom.
- IX. Pénz és tárgyjutalom.
- X. Normatív jutalom.
- XI. Bankköltség térítés
- XII. Cafetéria

A részletes szabályozást a fenti szabályzat tartalmazza.

A Bjt. és az Iasz. megfelelő rendelkezései alapján valamennyi munkavállaló jogosult a törvényben meghatározott feltételek szerint:

2013. évben:

1. kamatmentes munkáltatói kölcsön támogatásban **2** munkavállaló,
2. szociális segélyt **1** munkavállaló kapott,
3. temetési segélyt nyújtott az ítélőtábla **1** munkavállalónak,
4. a munkába járáshoz szükséges éves BKV bérletet vásárolt a munkáltató **172** munkavállalónak,
5. illetményelőleget biztosított **15** munkavállaló részére,
6. éleslátást biztosító szemüveg vásárlásához nyújtott támogatásban - az igényekkel egyezően - **15** munkavállaló részesült.

A jogszabályokban, illetve a szabályzatban meghatározott juttatásokra, az abban foglalt feltételek alapján az ítélőtábla valamennyi dolgozója jogosult.

E.) Egészségügyi ellátás

Az ítélőtáblán foglalkozás egészségügyi feladatokat és más belgyógyász szakorvosi teendőket ellátó orvos működik. Az ellátás érdekében a munkavállalók heti két alkalommal fordulhatnak orvoshoz.

A munkáltató a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet alapján, a dolgozók részére a képernyő előtti munkavégzéshez, éleslátást elősegítő szemüveget biztosít a szabályzatban meghatározott feltételek szerint.