

2024.El.I.D.6/1. szám

**A MISKOLCI TÖRVÉNYSZÉK  
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

*Hatályos: 2024. február 03. napjától*

A jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében foglaltak alapján, az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése, a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (a továbbiakban: Bszi.), a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény (a továbbiakban: Bjt.), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény (a továbbiakban: Iasz.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, valamint a Miskolci Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezéseinek figyelembe vételével, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében készült.

## **I. Általános rendelkezések**

### **Hatály**

1. § (1) Az esélyegyenlőségi terv szervezeti hatálya a Miskolci Törvényszékekre és az illetékességi területén működő járásbíróságokra (a továbbiakban: bíróság) terjed ki.  
(2) Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya a Miskolci Törvényszéken és az illetékességi területén működő járásbíróságokon szolgálatot teljesítő bírákra és igazságügyi alkalmazottakra (a továbbiakban: dolgozók) terjed ki.

### **Alapelvek**

2. § (1) A bíróság a jogviszonyai, eljárásai és intézkedései során az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani és mindent megtenni annak megtartatása érdekében.  
(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megtartása, megtartatása során az alábbi elveknek kell érvényesülniük:
- a) hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód
  - b) emberi méltóság tiszteletben tartása
  - c) partneri kapcsolat, együttműködés
  - d) méltányos, rugalmas bánásmód
3. § (1) A bíróság kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a dolgozók, pályázók, jelentkezők neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora vagy egyéb védendő tulajdonsága miatti hátrányos megkülönböztetését a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő-felvétel, a kártérítési és fegyelmi felelősség, a szolgálati jogviszony megszüntetése, a juttatások és egyéb ösztönzések, a képzések, valamint a továbbképzések terén.  
(2) Az egyenlő bánásmód követelményének tartalmára az Ebktv. 7. §-ban és a törvény III. fejezetében, míg a hátrányos megkülönböztetés eseteire az Ebktv. 8. és 9. §-ában foglaltak az irányadók. Az egyenlő bánásmód megsértését jelenti – különösen az Ebktv. III. fejezetében

meghatározottak szerint – a közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

(3) A bíróság tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást. A zaklatásra, jogellenes elkülönítésre, valamint a megtorlásra a törvény 10. §-ban foglaltak az irányadók.

4. § (1) A bíróság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a dolgozó emberi értékeit, méltóságát, személyisége lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, egyéniségét és a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve – költségvetésének függvényében – olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

(2) A bíróság tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és munkavállalójától a kölcsönös tiszteletet, elismerést és megbecsülést a dolgozók emberi méltósága és egyéniségének megvédése érdekében.

5. § (1) A bíróság a kinevezés során és a szolgálati viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A bíróság törekszik arra, hogy a dolgozókat bevonja az őket közvetlenül érintő intézkedések meghozatalába.

(2) A bíróság az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítása szellemében dolgozza ki a szabályzatait, a Miskolci Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatát, és alkalmazza az Országos Bírósági Hivatal elnökének szabályzatait, utasításait, ajánlásait.

6. § Az egyenlő bánásmód elve és a hátrányos megkülönböztetés tilalma nem alkalmas a dolgozókat foglalkoztatásuk során esetlegesen éró összes egyenlőtlenség megszüntetésére. A bíróság ezért méltányos és rugalmas intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek elősegítik az érintett dolgozók foglalkozási pozíciójának megőrzését, javulását.

7. § (1) A bíróság az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményének vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű kivizsgálását, e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról és indokolt esetben megteszi a további jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

(2) Az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportba tartozik a dolgozó, ha nő, várandós nő, családos, 14 éven aluli gyermeket nevelő, gyermekgondozásból visszatérő, 50 évesnél idősebb, nyugdíjas korhoz közel álló, fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű.

(3) A bíróság az esélyegyenlőség elősegítése érdekében együttműködik az érintett dolgozókkal a (2) bekezdés szerinti célcsoportokat támogató intézkedések meghozatala során.

## **II. Az esélyegyenlőségi terv célkitűzéseit megalapozó, törvénnyel érintett egyes területek**

### **A szolgálati jogviszony létesítésére, létrejöttére vonatkozó szabályok**

8. § (1) Az álláshelyek betöltése a Bszi., Bjt. és az Iasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a javaslatétel, illetve a konkrét kiválasztás során az Ebktv. szerinti diszkriminatív elemek nem érvényesülhetnek, a bíróságot kizárólag szakmai szempontok, illetve működési érdekek vezethetik az egyes pályázók érdekeinek szem előtt tartása mellett.

(2) A bíróság a fiatal pályázó jelentkezésénél nem tartja kizáró oknak a munkakör betöltéséhez szükséges feltételeken túl valamely egyéb előnyt jelentő képesítés, jártasság hiányát. E képesítés, jártasság megszerzésére észszerű határidőt biztosít.

(3) A bíróság kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, az álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkavállalók kiválasztásakor – az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kötelezettségek figyelembevételével – nem tesz különbséget a pályázók között az Ebktv. 8. §-ban meghatározott védett tulajdonságok szerint. A munkaerő-felvétel során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt.

(4) A vezetők esetében a Bszi. 127. §-át, illetve az Iasz. 31. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a pályázati kiírásban a bíróság egyéb feltételeket is meghatározhat, azonban a további feltételek kizárólag az álláshely betöltéséhez szakmai-szervezeti szempontból kapcsolódó előírások lehetnek, diszkriminatív elemeket nem tartalmazhatnak.

(5) Amennyiben a pályázat kiírása nem kötelező, illetve hirdetés feladására azért nincs szükség, mert az önkéntesen, álláspályázat meghirdetése nélkül beérkezett önéletrajzokat benyújtó pályázók közül vagy elektronikus úton az álláskereső portáljának megnyitásával is választhat a bíróság, ez esetben a kiválasztásra a pályázat útján történő betöltés szabályai az irányadók.

### **A javadalmazásra vonatkozó szabályok**

9. § (1) A dolgozók javadalmazásának megállapítása a bírák tekintetében a Bjt. XII. fejezetében, az igazságügyi alkalmazottak esetében az Iasz. IX. fejezetében foglaltak alapján történik, amelyek értelmében a dolgozó a hivatkozott törvényi fejezetekben meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, jubileumi jutalomra, napidíjra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és egyéb költségtérítésre jogosult. Az egyéb juttatásokra vonatkozó jogosultság részletes feltételeit a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló 5/2013. (VI.25.) OBH utasítás tartalmazza.

(2) A Miskolci Törvényszéken – a költségvetésben biztosított források függvényében – igénybe vehető egyéb juttatások:

- a) lakhatási célú támogatás,
- b) szociális segély,
- c) temetési segély,
- d) képzési, továbbképzési és nyelvtanulási támogatás,

- e) illetményelőleg,
- f) céljuttatás,
- g) bankszámla-hozzájárulás,
- h) saját gépjárművel történő munkába járás költségtérítése,
- i) éleslátást biztosító szemüveg megvásárlásához nyújtott támogatás.

(3) A bíróság a jogosultsági feltételekkel rendelkező azon dolgozók részére, akiknek a gyermeke legfeljebb középfokú iskolai oktatásban vesz részt, évente egyszer – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – iskolakezdési támogatást biztosít.

### **A képzésekhez való hozzáférés biztosítása**

**10. § (1)** A bíróság a Bszi. 135. §-a, a Bjt. 45. § (1) és (3) bekezdése és az Iasz. 31/A. §, 38. § (1) bekezdés f) pontja, 39. § (1) bekezdés f) pontja szerint biztosítja a dolgozók képzési kötelezettségének teljesítéséhez szükséges feltételeket.

## **III. Konkrét célok, programok, intézkedések**

### **A foglalkoztatás**

**11. § (1)** A bíróság az arra alkalmas munkakörök betöltésénél a fogyatékkal élő személyek alkalmazását lehetővé teszi.

(2) A bíróság vállalja, hogy lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek elősegítik az idősebb korúak, a megváltozott munkaképességű és a fogyatékkal élő dolgozók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését. Ennek érdekében gondoskodik az érintett esélyegyenlőségi célcsoport munkakörülményeinek időszakos felülvizsgálatáról. Figyelembe veszi e dolgozók munkakör ellátása érdekében előterjesztett kéréseit és biztosítja számunka a munka ellátásához szükséges eszközöket, ha az a feladatuk ellátását segíti.

(3) Ha a dolgozó a szolgálati jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a bíróság lehetőség szerint biztosítja a tovább foglalkoztatást csökkentett munkaidőben vagy az egészségi állapotának megfelelő munkakörben. A szolgálati jogviszony megszüntetése egészségügyi alkalmatlanság címen csak a szükséges eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályi előírások betartásával történhet.

### **A képzések**

**12. § (1)** A bíróság támogatja a dolgozók részvételét a képzési rendszer valamennyi szintjén (központi, regionális, helyi) szervezett kötelező és ajánlott képzéseken.

(2) A törvényszék oktatási, képzési tevékenységét a törvényszék oktatásfelelőse koordinálja.

(3) A bíróság a dolgozók részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési programokhoz, és biztosítja az éves képzési tervben foglalt témákban és időpontokban megrendezésre kerülő különböző szakterületekre irányuló képzéseken történő minél szélesebb körű részvételt. A képzésekről mindenki számára azonos módon elérhető tájékoztatást ad.

(4) A bíróság a képzési rendszert rugalmasan alakítja ki, a képzési tervek összeállításakor

figyelembe veszi a dolgozók tanulási, továbbképzési igényeit és ezeket összehangolja a bíróság érdekeivel.

(5) A bíróság a magasabb szakmai színvonal elérése érdekében lehetőség szerint támogatja a dolgozók szakirányú felsőfokú oktatásban való részvételét, valamint nyelvtudásának bővítését. A felsőfokú oktatásban, képzésben részt vevő dolgozók részére – kérelmükre – egyedi elbírálás alapján speciális munkaidőkezdést és befejezést (eltérő munkarend) tesz lehetővé a felsőfokú szakképzés eredményes elvégzése érdekében.

(6) A bíróság különösen fontosnak tartja a bírói hivatásra való felkészítést, ezért kiemelt figyelmet fordít a bírósági fogalmazók helyi, tanulókörökben való oktatására, melyben kijelölt bírák vesznek részt az előre elkészített képzési tervek szerint.

(7) Az újonnan felvett igazságügyi alkalmazottak esetében a bíróság folyamatosan gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó vizsga (BŰSZ) – a 14/2002. (VIII. 1.) IM rendeletben foglaltaknak megfelelően történő – megszervezéséről.

(8) A bíróság

a) nagy hangsúlyt fektet a dolgozók rendszeres oktatására,

b) biztosítja az egyes munkakörök ellátásához szükséges, a törvényszék könyvtári állományában megtalálható szakkönyvekhez, folyóiratokhoz való ingyenes hozzáférést,

c) törekszik a szakmai információszerzés lehetőségeinek bővítésére,

d) támogatja a dolgozók bírósági rendszeren kívüli tanulását.

### **Egészségügyi ellátás**

**13. § (1)** A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben, a munkaköri, szakmai, illetve a személyi higiénias alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendeletben, valamint a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI.3.) EüM. rendeletben meghatározottak betartása érdekében a foglalkozás-egészségügyi feladatokat (pl.: munka-alkalmassági vizsgálat) a Miskolci Törvényszékkel szerződéses kapcsolatban álló cég látja el.

(2) A bíróság évente megszervezi és biztosítja valamennyi dolgozó foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát.

**14. § (1)** Az egészségmegőrzés érdekében a bíróság – a költségvetésben biztosított források függvényében – prevenciós szűrővizsgálatokat szervezhet önkéntes részvétellel tekintettel a legtipikusabb betegségekre, figyelembe véve a dolgozók életkorát, megbetegedéseit, illetve a népegészségügyi adatokat; különös figyelmet fordítva a szív- és érrendszeri, a daganatos és mozgásszervi megbetegedések megelőzésére, valamint igyekszik biztosítani a sport és rekreációs szolgáltatások minél szélesebb körű elérhetővé tételét.

(2) Az ülőmunka negatív hatásainak megelőzése és az egészségmegőrzés érdekében a bíróság költéstérítéssel rekreációs masszázst és gerinctorna lehetőségének biztosítására törekszik a dolgozók részére. A rekreációs masszázst a bíróság munkaidőkezdésményként biztosíthat.

## **A munkavégzés feltételeinek javításáról**

**15. § (1)** A bíróság – a költségvetésének függvényében – folyamatosan törekszik a dolgozók munkakörülményeinek, munkafeltételeinek javítására. Kiemelt figyelmet fordít a környezettudatos munkahely kialakítására és az épületek akadálymentes megközelítésére.

(2) A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a bíróság a munkaállomások kialakításánál fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására.

## **Az ügyfélkapcsolatok**

**16. §** Az ügyfélkapcsolatok terén a bíróság célja a minőségi információs és kezelőirodai szolgáltatások nyújtása.

## **A családokra vonatkozó irányelvek**

**17. § (1)** A Miskolci Törvényszék a munkaidő kialakításánál törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására, a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására.

(2) A bíróság a kisgyermeket nevelő, kisgyermeket egyedül nevelő, tartósan beteg vagy idős hozzátartozóról gondoskodó, távolról bejáró dolgozó részére a lehetőségek figyelembevételével egyedi elbírálás alapján az általánostól eltérő munkarendet engedélyezhet, amennyiben ez nem ró aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra, illetve, ha ez a munkaszervezésben megoldható.

(3) A bíróság a munkaszüneti napok körüli munkarend – készenlét, ügyelet – megszervezése során figyelemmel van arra, hogy lehetőség szerint ne kiskorú gyermeket egyedül nevelő vagy idős, beteg hozzátartozóját gondozó dolgozót jelöljön ki a munkavégzésre.

(4) A bíróság a szabadság kiadását rugalmasan kezeli, a szabadság igénybevételénél – lehetőség szerint – figyelembe veszi az óvodai, iskolai szünet idejét, valamint a családi okok miatti soron kívüli szabadságolást.

(5) A bíróság a terhesség hatodik hónapjától az érintett dolgozó számára a lehetőségek figyelembevételével könnyített munkafeltételeket biztosít és a szükséges, de nem előírt orvosi vizsgálatokon, kezeléseken történő részvételüket esetenkénti munkaidő kedvezmény engedélyezésével segíti.

**18. § (1)** A bíróság a GYED-en és GYES-en lévő dolgozóval a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, biztosítja a szervezeti életbe történő bekapcsolódását, rendszeresen tájékoztatja a vállalati rendezvényekről, a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról, az üdülési és egyéb lehetőségekről annak érdekében, hogy a dolgozó szakmai és emberi kapcsolatait fenntartsa a munkahelyével, kollégáival.

(2) A bíróság a gyermeket nevelő szülők részére tájékoztató kiadványokat készít, melyeket hozzáférhetővé tesz az érintettek számára.

(3) A bíróság figyelmet fordít a gyermekvállalás miatt távollévő dolgozók szolgálati helyre történő visszatérése során a visszatérés előfeltételeinek biztosítására, segíti a visszatérő dolgozó visszailleszkedését.

**19. § (1)** A bíróság esetenként munkahelyi családi rendezvényeket (pl.: Mikulás ünnepség, Juniális) is szervez a családbarát munkahelyi környezet megteremtése, kialakítása érdekében.

**20. § (1)** A bíróság a nyugdíjas korhoz közel álló dolgozó számára – igény esetén – egyénre szabott tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekről és annak feltételeiről.

(2) A törvényszék a már nyugdíjas munkavállalók részére lehetőség szerint évente egyszer nyugdíjas találkozót rendez.

#### **IV. Az esélyegyenlőségi tervben meghatározottak érvényre jutását szolgáló intézkedések**

##### **Esélyegyenlőségi referens**

**21. § (1)** A bíróság folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményének érvényesülését, e célból esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,

b) az esélyegyenlőséggel kapcsolatos jogszabályok változásának folyamatos figyelemmel kísérése,

c) javaslatétel az esélyegyenlőségi terv módosítására,

d) az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának előkészítése,

e) az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának vizsgálata, beszámoló készítés,

f) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, megoldására tett javaslatok kidolgozása, a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedések megtétele,

g) együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal

#### **V. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás**

**22. § (1)** Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett dolgozó, pályázó, jelentkező (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásbeli panaszával. E rendelkezés nem érinti azt a jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a törvény alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

(2) Az esélyegyenlőségi panaszokat a Miskolci Törvényszék Elnöki Irodáján kell kezelni a bíróságok egységes iratkezelési szabályzatáról szóló 17/2014. (XII.23.) OBH Utasítás (Beisz.), valamint a bírósági ügyvitel szabályairól szóló 14/2002. (VIII.1.) IM rendelet (Büsz.) szabályai szerint.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt kivizsgálja, szükség szerint meghallgatást tart, majd az ügyben készített jelentésében – meghallgatás esetén az erről készült jegyzőkönyvvel, véleményével, javaslataival, a sértett részére előkészített választervezettel – a panasz kézhezvételétől számított 8 napon, a panasz jellegének függvényében, indokolt esetben 15 napon belül tájékoztatja a Miskolci Törvényszék elnökét.



(4) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a döntésig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a bíróság által kijelölt, illetve a sértett által a Polgári perrendtartásról szóló törvény szabályai szerint meghatalmazott személy.

(5) A bíróság elnöke – a referens állásfoglalását figyelembe véve, szükség szerint a panasszal érintett szervezeti egység vezetőjével is egyeztetve – 8 napon belül köteles a panaszt elbírálni és erről a sértettet értesíteni.

(6) Amennyiben a panasz a bíróság, mint közhatalmi szerv döntését vagy intézkedését érinti, továbbá a sértett panasza esetén megállapítható, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében döntésével a döntésének kialakítására irányadó jogszabályoknak megfelelően, azokat nem sértve járt el, úgy a panaszt a Miskolci Törvényszék elnöke – az esélyegyenlőségi referens előzetes javaslata alapján – elutasítja.

(7) Amennyiben a sértett az eljárás eredményével nem ért egyet, úgy a döntéssel szemben a területileg illetékes törvényszékhez, mint munkaügyi bírósághoz fordulhat. Egyéb jogorvoslatnak az Ebktv. 12. §-a alapján van helye.

## **VI. Adatvédelem, adatkezelés**

**23. § (1)** A dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, családi állapotra, anyaságra vagy apaságra, életkorra, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamra vonatkozó adatok a NexonIHR személyi nyilvántartó rendszer adatbázisából rendelkezésre állnak. Az adatok másik része, különösen a fogyatékosagra, a megváltozott munkaképességre, vagyoni helyzetre, érdekképviselőhöz való tartozásra vonatkozó adatok kezelése az érintettek önkéntes adatszolgáltatásai alapján, a NexonIHR személyi nyilvántartó rendszertől elkülönítetten, azzal nem összekapcsolva történik.

(2) A Miskolci Törvényszék az esélyegyenlőségi tervben vállalt célkitűzések megvalósításához, a vállalt intézkedések végrehajtásához szükséges személyes és különleges adatok kezelése során a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről szóló és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletében (GDPR rendelet), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (Infotv.) foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

(3) Az adatkezelés célja a dolgozók számára az esélyegyenlőségi tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja a bíróság jogos érdeke.

(4) A személyes és különleges adatokat a hozzáférési jogosultság visszavonásáig vagy a foglalkoztatási jogviszony fennállásáig kezeli a bíróság.

## VII. Záró rendelkezések

24. § (1) Az esélyegyenlőségi terv elfogadását és aláírását követően közzétételre kerül a Miskolci Törvényszék intranetes oldalán és internetes honlapján.

(2) A Miskolci Törvényszékkal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő dolgozókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni.

(3) A dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó, a létszámra, nemre, életkorra stb. vonatkozó adatokat a jelen esélyegyenlőségi terv 1. számú mellékletét képező Helyzetfelmérés tartalmazza, amely a 2024. január 31. napján rendelkezésre álló adatok alapján készült.

## VIII. Hatálybalépés

25. § (1) Jelen esélyegyenlőségi terv 2024. február 08 napján lép hatályba.

(2) Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.

(3) Az esélyegyenlőségi tervet és annak mellékletét szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot – a Miskolci Törvényszék elnökével történt egyeztetés mellett – az esélyegyenlőségi referens végzi.

Miskolc, 2024. február 08.



*dr. Tuzáné dr. Papp Szilvia*

**dr. Tuzáné dr. Papp Szilvia**  
a törvényszék elnöke

## 1. számú melléklet

### Helyzetfelmérés

A munkavállalók létszámadatai a 2024. január 31. napján fennálló állapot szerint

A munkavállalók létszámadatai a 2024. január 31-i állapot szerint		
Célcsoport	Létszám (fő)	Arányszám az összlétszámhoz viszonyítva (%)
Engedélyezett létszám	679	100,00
Tényleges létszám:	660	100,00
Bíró	140	21,21
Titkár	55	8,33
Fogalmazó	10	1,52
Tisztviselő	290	43,94
Írnok	95	14,39
Fizikai alkalmazott	70	10,61
Nők	529	80,15
Férfiak	131	19,85
50 év felettek	260	39,39
ebből 5 éven belül nyugdíjkorhatárt betöltők	37	5,61
Gyermeket nevelők	291	44,09
Határozatlan idejű munkaviszony	601	91,06
Határozott idejű munkaviszony	59	8,94
Gyermekgondozási távolléten lévők (GYES, GYED, szülési szabadság)	33	5,00

