



2021.El.II.B.29/9.

A FŐVÁROSI ÍTÉLTÁBLA ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A Fővárosi Ítéltábla, mint munkáltató (továbbiakban: Ítéltábla) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése, 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 Fővárosi Ítéltábla Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezéseinek figyelembevételével, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alábbiakat rögzíti.

I. Általános célok, etikai elvek

1. §

- (1) Az esélyegyenlőségi terv szervezeti hatálya az Ítéltáblára terjed ki.
- (2) Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya az Ítéltáblán szolgálatot teljesítő bírákra és igazságügyi alkalmazottakra terjed ki.
- (3) Az Ítéltábla a törvény előírásai alapján a szolgálati jogviszony létesítésekor, eljárásai és intézkedései, illetve az ügyfélforgalom bonyolítása során az egyenlő bánásmód követelményét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát betartja, és mindent megtesz annak megtartása érdekében.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség

2. §

- (1) Az Ítéltábla a munkavállalók hátrányos megkülönböztetése, a pályázatok kiírása és elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, szolgálati jogviszony megszüntetése, szociális biztonság és egészségügy, a képzés, valamint a juttatások során az Ebktv.8. §-ában meghatározottak szerint jár el.
- (2) Az Ítéltábla az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű kivizsgálását, és

e célból együttműködik a sérelmet szenvedett féllel, az ügyben eljáró hatósággal, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértések megelőzése érdekében szükséges intézkedéseket.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

3. §

- (1) Az Ítéltábla a foglalkoztatás során tiszteletben tartja és elvárja minden szervezeti egység vezetőjétől és munkavállalójától a kölcsönös tiszteletet, megbecsülést, szem előtt tartva a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát.
- (2) Az Ítéltábla a munkavállalók érdekeit is figyelembe véve, költségvetésének függvényében a törvény szellemének megfelelő munkafeltételeket, munkakörülményeket igyekszik kialakítani.

Partneri kapcsolat, együttműködés

4. §

Az Ítéltábla a szolgálati jogviszony létesítése és annak fennállása alatt a partnerség elvének érvényesítésére törekszik, amelynek érdekében átlátható viszonyokat alakít ki.

Méltányos és rugalmas bánásmód

5. §

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az egyenlőtlenség teljes megszüntetésére, amely a munkavállalókat foglalkoztatásuk során érheti, ezért az Ítéltábla olyan intézkedések meghozatalára törekszik, amelyek a nők, a várandós nők, a pályakezdő fiatalok, családosok, két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelők, a gyermekgondozásból visszatérők, az 50 év feletti munkavállalók, a magukat kisebbséghez tartozónak valló, fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű munkavállalók esélyegyenlőségét támogatják.

II. Helyzetfelmérés

6. §

- (1) Az Ítéltábla engedélyezett létszámát és a részletes létszámadatokat az 1. sz. melléklet tartalmazza.
- (2) Az Ítéltáblán a nők létszáma magasabb a férfiakénál. A kor szerinti megoszlás alapján sem a fiatalabb, sem a nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállalók száma tekintetében nincs aránytalanság. A 18 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók száma is megfelelő az esélyegyenlőség megtartása szempontjából.
- (3) A nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke. Az Ítéltáblán szintén érvényesül ez az alapvető érték, hiszen megfigyelhető, hogy a vezetői létszámon belül is igen magas arányt képviselnek a női vezetők.

- (4) Iskolai végzettség szempontjából az Ítéltáblán a képzettségi mutató igen magas, ettől függetlenül az Ítéltábla támogatja a munkavállalók továbbtanulási célú tanulmányait a magasabb iskolai végzettségek elérése, illetve a szakemberszükségletnek a biztosítása érdekében.

III. Munkavállalók számára biztosított kedvezmények, munkáltatói vállalások az esélyegyenlőség biztosítása érdekében

Foglalkoztatási követelmények

7. §

- (1) A bírói és igazságügyi alkalmazotti állások betöltése a Bszi, a Bjt. és az Iasz. rendelkezései szerint történik.
- (2) Az Ítéltábla a pályázatok kiírása során, továbbá egyéb álláshirdetéseken az alkalmazási feltételek megfogalmazásában és a kiválasztás során az Ebktv. szerinti diszkriminatív elemek nem érvényesülnek, az álláshely szerinti jogállási törvényben foglaltak szerint jár el.
- (3) Az Ítéltábla a kiválasztás során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, ismeretekre, képességekre, készségekre, gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.
- (4) Az Ítéltábla a munkaköri feladatok figyelembevételével a fogyatékkal élő személyek alkalmazására is lehetőséget teremt.

Javadalmazás és juttatások

8. §

- (1) A dolgozók javadalmazásának megállapítása a bírák esetében a Bjt. XII. fejezetében, az igazságügyi alkalmazottak esetében az Iasz. IX. fejezetében foglaltak alapján történik, a dolgozó a törvényi feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, jubileumi jutalomra, napidíjra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségterítésre jogosult. Az egyéb juttatások körét, részletes feltételeit az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló 5/2013. (VI. 25.) OBH utasítás tartalmazza.
- (2) Az Országos Bírósági Hivatal elnöke – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – a jogosultsági feltételekkel rendelkező dolgozók részére iskolakezdési támogatást, óvodai, bölcsődei támogatást biztosít.
- (3) Az Ítéltábla elnöke – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – a képernyő előtti munkavégzéshez élelátást elősegítő szemüveg költségterítést, valamint a munkába járással kapcsolatos utazási költségterítésről szóló 39/2010. (II. 26.) Korm. rendelet alapján a jogosultak részére a munkába járás és a hazautazás költségeinek a jogszabályban rögzített maximális mértékét megtéríti.

Tanulók támogatása

9. §

- (1) Az Ítéltábla a jogász és az igazságügyi ügyintézői szakon tanulók számára szakmai gyakorlat lehetőségét biztosítja mindhárom fővárosi jogtudományi egyetemmel kötött megállapodás alapján.
- (2) Az Ítéltábla kérelemre, lehetőségeihez mérten szakmai gyakorlat, illetve diplomamunka-konzultáció igénybevételének lehetőségét biztosítja a tanulmányaikat végző hallgatók részére.

Képzések, tanulmányi támogatások

10. §

- (1) Az Ítéltábla a Bszi. 135. §-a, a Bjt. 45. § (1), (3) bekezdése és az Iasz 31/A. §, 38. § (1) bekezdés f) pontja és a 39. § (1) bekezdés f) pontja szerint biztosítja a dolgozók képzési kötelezettségének teljesítéséhez szükséges feltételeket.
- (2) Az Ítéltábla az éves képzési terv elkészítése előtt igényfelmérést végez a dolgozók körében a képzési igényeik és a szükségleteik tekintetében.
- (3) Az Ítéltábla a dolgozói részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, és biztosítja az éves képzési tervben foglalt témákban és időpontokban megrendezésre kerülő különböző szakterületekre irányuló képzéseken történő minél szélesebb körű részvételt.
- (4) Az Ítéltábla az éves képzési terven túl – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – további szakmai és egyéb specifikus képzések megvalósításáról gondoskodik.
- (5) Az Ítéltábla
 - a) nagy hangsúlyt fektet a dolgozók rendszeres belső, felhasználói szintű informatikai oktatására,
 - b) törekszik a szakmai információszerzés lehetőségeinek bővítésére,
 - c) az intranetes honlapján minden dolgozó részére hozzáférhetővé teszi az oktatási anyagokat,
 - d) biztosítja az egyes munkakörök ellátásához szükséges szakkönyvekhez, folyóiratokhoz való ingyenes hozzáférést,
 - e) támogatja a dolgozók bírósági rendszeren kívüli tanulását.
- (6) Az Ítéltábla elnöke a dolgozók tanulmányaik sikeres elvégzéséhez – kérelemre – eltérő munkarendet, valamint a jogszabályokban foglaltak szerinti munkaidőkedvezményt biztosít.

Nyugdíjkorhatárhoz közel álló munkavállalók támogatása

10. §

- (1) Az Ítéltábla a nyugdíj előtt álló munkavállalói számára – erre irányuló igény alapján – egyénre szabott tájékoztatást nyújt a nyugdíjba vonulási lehetőségekről, és annak feltételeiről.

- (2) Az Ítéltábla a nyugdíj előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő munkavállalók betanítására, és a bíróságon szerzett szakmai tapasztalataik ítéltáblai munkavállalók részére történő átadására. Az Ítéltábla a nyugdíjas, korábbi munkavállalóit a képzéseibe oktatóként lehetőségtől függően bevonja.

A foglalkozás-egészségügyi ellátás, egyéb egészségmegőrzést szolgáló lehetőség
11. §

- (1) Az Ítéltábla 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, illetve a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM. rendeletben meghatározottak betartása érdekében szerződést kötött foglalkozás-egészségügyi feladatok ellátására a komplex szűrővizsgálatokat is végző szolgáltatóval. E szerződés keretei között az Ítéltábla minden munkavállalója számára megszervezi és biztosítja az évi egy alkalommal történő foglalkozás-egészségügyi szűrővizsgálaton való részvételt.
- (2) Az Ítéltábla elősegíti a dolgozók megjelenését egészségügyi szűrővizsgálatokon, orvosi vizsgálatokon és kezeléseken.
- (3) Az Ítéltábla az egészségmegőrzés érdekében a sport és rekreációs szolgáltatások minél szélesebb körű elérhetővé tételét kívánja biztosítani a dolgozói részére, a munkavállalók jó egészségi állapotának megtartására érdekében a munkavállalókat aktív eszközökkel is ösztönzi. Így az Ítéltábla Fekete Sas utcai épületében – munkaidőn túl - minden dolgozó számára asztaliteniszezési lehetőséget biztosít, továbbá biztosítja az Országos Bírósági Sportnapokon és a bírósági szervezeten belüli sporteseményeken való részvételt.

Munkakörülmények, munkafeltételek
12. §

- (1) Az Ítéltábla folyamatosan törekszik a dolgozók munkakörülményeinek, munkafeltételeinek javítására, valamint az ügyfelek részére megfelelő körülmények kialakítására.
- (2) A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében az Ítéltábla a munkaállomások kialakításánál fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására, minden dolgozó részére egészséges munkakörnyezetet biztosít.
- (3) Az Ítéltábla az éves munkavédelmi és tűzvédelmi bejárás alkalmával kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a dolgozók munkafeltételei, munkakörülményei megfelelnek-e a vonatkozó törvényi előírásoknak. A bejárást követően a szükséges változtatásokat intézkedési tervben határozza meg.

Családbarát munkahely

13. §

- (1) A családbarát munkahely megteremtésének ösztönzése, továbbá a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából az Ítéltábla a kettő vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, valamint a várandós munkavállalók számára kérelemre a szabályozott munkarendtől eltérő munkarendet biztosít a jogszabályokban előírt, kötelezően biztosítandó munkaidő kedvezményeken túl.
- (2) A szabályozott munkarendtől eltérő munkarend iránti kérelmek elbírálásakor az Ítéltábla elnöke figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitvatartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket, valamint az idős, beteg hozzátartozó ápolása miatt felmerült igényeket. Ezért az Ítéltábla elnöke a kisgyermeket nevelő, gyermekét egyedül nevelő, idős vagy beteg hozzátartozóról gondoskodó, valamint távolról bejáró dolgozói részére a lehetőségek és az igazságszolgáltatási érdek figyelembevételével az általánostól eltérő munkaidőt engedélyez.
- (3) Az Ítéltábla 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.).
- (4) Az Ítéltábla a 10 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak rendes évi szabadságának kiadása során figyelmet fordít a gyermekgondozási, köznevelési, és egyéb oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időpontjára.
- (5) Az Ítéltábla a munkavállalók 14 év alatti gyermekeit pénzügyi lehetőségei figyelembevételével családi programmal lepi meg.
- (6) Az Ítéltábla támogatja a gyermek otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról visszatérő dolgozói részmunkaidőben történő foglalkoztatását. A 3 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók munkavállalását hivatott elősegíteni a Bjt. 49. § (1) bekezdése, valamint az Iasz. 44/A. §-a, mely alapján a teljes munkaidőben foglalkoztatott bíró, illetve igazságügyi alkalmazott írásbeli kérelmére az Ítéltábla köteles a kinevezésben heti 20 óra részmunkaidőt kikötni, ha a bíró, vagy az igazságügyi alkalmazott a kérelem benyújtásakor gyermek otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.
- (7) Az Ítéltábla segíti a gyermek otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságról és a tartós betegállományból visszatérő dolgozó munkahelyi beilleszkedését.
- (8) Az Ítéltábla a gyermekgondozás céljából fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalókkal a gyermekgondozási távollét ideje alatt is rendszeres kapcsolatot tart fenn, tájékoztatást kapnak a szakmai, illetve családi rendezvényekről, melyeken részvételi lehetőséget biztosít számukra, illetve gyermekeiknek.
- (9) Az Ítéltábla a terhesség 6. hónapjától az érintett dolgozói számára a lehetőségek figyelembevételével könnyített munkafeltételeket biztosít és az orvosi vizsgálatokon,

kezeléseken történő részvételüket esetenkénti munkaidő kedvezmény engedélyezésével segíti.

Akadálymentesítés

14. §

- (1) Az Ítéltábla Fekete Sas utcai épületébe való bejutás során és az épületen belül biztosított a mozgássérült személyek akadálymentes közlekedése. Az Ítéltábla ügyfelek számára nyitott területei alkalmasak mozgássérült személyek bejutására és fogadására.
- (2) A munkahelyi környezet alkalmas a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésére.
- (3) Az Ítéltábla honlapja akadálymentesített, azt látássérült személyek is használhatják.

Az esélyegyenlőségi tervben meghatározottak érvényre juttatását szolgáló intézkedések

15. §

- (1) Az Ítéltábla biztosítja, hogy az esélyegyenlőségi tervet a munkavállalók már a munkába lépésükkor megismerjék.
- (2) Jelen esélyegyenlőségi tervet az Ítéltábla elnöke a munkavállalók számára az Ítéltábla internetes és intranetes honlapján is közzéteszi. Az esélyegyenlőségi terv közzétételéről, módosításáról, az Ítéltábla dolgozói elektronikus levélben értesítést kapnak.
- (3) Az Ítéltábla, mint munkáltató, valamint az Ítéltábla minden munkavállalója köteles a jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltak betartására és betartatására.
- (4) A vezetők kiemelt feladata az esélyegyenlőség biztosítása és annak ellenőrzése, hogy az esélyegyenlőség az egyes eljárásokban, valamint az ügyfelekkel való bánásmód során maradéktalanul megvalósul-e.

IV. Célkitűzések

16. §

- (1) Az Ítéltáblára érkező új munkavállalókat az Elnöki Iroda a belépésüket követően ellátja a szükséges információkkal, tájékoztató anyagokkal, szükség szerint oktatásokat tart annak érdekében, hogy minél gyorsabban integrálódjanak. A közvetlen munkahelyi vezetők munkaköri kötelezettsége a beilleszkedés elősegítése.
- (2) Az Ítéltábla munkavállalói részére biztosítja a részvételt a saját szervezésű és – az OBH MIA közreműködésével – a központi szervezésű oktatásokon a szakmai ismeretek magas szinten tartása érdekében.
- (3) Az Ítéltábla törekszik a környezettudatosabb munkahely kialakítására, ennek

megfelelően a takarékosabb energia- és papírfelhasználás, a szelektív hulladékgyűjtés megvalósítására. Ezen túlmenően a közbeszerzési eljárások során a lehetőségekhez mérten igyekszik figyelembe venni a környezetbarát szempontokat is.

V. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

17. §

- (1) Az Ítéltábla elnöke esélyegyenlőségi referenst nevez ki, aki az Elnöki Iroda csoportvezetője. Az Ítéltábla elnöke az esélyegyenlőségi referens útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését.
- (2) Az esélyegyenlőségi referens feladata különösen:
 - a) az esélyegyenlőségi terv teljesülésének figyelemmel kísérése;
 - b) az esélyegyenlőségi terv teljesüléséről beszámoló készítése minden év szeptember 15. napjáig;
 - c) az esélyegyenlőségi terv módosítására javaslatot tesz;
 - d) javaslatot tesz az esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedés bevezetésére;
 - e) pályázatok kiírása és a dolgozók kiválasztása során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelménye érvényesülésének figyelemmel kísérése, szükség esetén észrevételezés az Ítéltábla elnöke felé,
 - f) figyelemmel kíséri a nyugdíjkorhatár előtt álló munkavállalók speciális tájékoztatását.

VI. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYEINEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

18. §

- (1) Az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség megsértése, hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló, pályázó, jelentkező (a továbbiakban: sértett) névvel vagy anonim módon az Ítéltábla elnökéhez fordulhat panasszal. E rendelkezés nem érinti azt a jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a jogszabályban rögzített, általa igénybe vehető jogorvoslatokat.
- (2) Az esélyegyenlőségi panaszokat az Ítéltábla elnöke vizsgálja ki, és szükség szerint intézkedik. A panaszok kivizsgálására az Ebktv. és a panaszokkal kapcsolatos eljárásról szóló OBH utasítás az irányadó.
- (3) A sértett az Ítéltábla elnökének döntésével szemben az illetékes törvényszékhez fordulhat, egyéb jogorvoslatnak az Ebktv. 12. §-a alapján van helye.
- (4) Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülését a törvényben foglaltak szerint hatóság ellenőrzi. Az Ebktv 17. §-a szerint a sértett hatósági eljárást indíthat.

VII. ADATVÉDELEM, ADATKEZELÉS

19. §

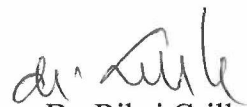
- (1) A dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, családi állapotra, gyermek(ek) adataira, életkorra, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára vonatkozó adatok a NexonIHR személyi nyilvántartó rendszer adatbázisából rendelkezésre állnak. A további adatok, különösen a megváltozott munkaképességre, vagyoni helyzetre, érdekképviselőhez való tartozásra vonatkozó adatok kezelése az érintettek önkéntes adatszolgáltatásai alapján, a NexonIHR személyi nyilvántartó rendszertől elkülönítetten, azzal nem összekapcsolva történik.
- (2) Az Ítéltábla 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 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 az Ítéltábla jogos érdeke.
- (4) A személyes és különleges adatokat a hozzáférési jogosultság visszavonásáig/foglalkoztatási jogviszony fennállásáig kezeli az Ítéltábla.

VIII. HATÁLYBALÉPÉS, ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

20. §

- (1) Jelen esélyegyenlőségi terv 2023. október 1. napján lép hatályba. Ezzel egyidejűleg a Fővárosi Ítéltábla 2021.El.II.B.29/6. számú esélyegyenlőségi terve hatályát veszti.
- (2) Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.
- (3) Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi.

Budapest, 2023. szeptember 20.


Dr. Ribai Csilla
elnök

**Helyzetfelmérés
2024. augusztus 31-i adatok alapján**

Megnevezés	Fő
Foglalkoztatottak (engedélyezett létszám)	248
Tényleges létszám	232
Bírák	90
Igazságügyi alkalmazottak (bírószági titkár, fogalmazó, tisztviselő, írnok)	135
Fizikai alkalmazottak	7
Határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak	229
Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak	3
Nők	176
Férfiak	56
Pályakezdők	0
50 év feletti foglalkoztatottak	122
ezen belül 5 éven belül nyugdíjkorhatárt betöltő	30
GYED/GYES-ről visszatérő	1
18 év alatti gyermeket nevelő foglalkoztatott	87
Súlyosan fogyatékos dolgozók	0
Megváltozott munkaképességű dolgozók	1