

2018.EI.I.D.11/27.

**A BUDAPEST KÖRNYÉKI TÖRVÉNYSZÉK
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**2025. szeptember 1. napjától –
2027. augusztus 31. napjáig**





**A BUDAPEST KÖRNYÉKI TÖRVÉNYSZÉK
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Hatályos: 2025. szeptember 1. napjától –
2027. augusztus 31. napjáig

Előterjesztette:


dr. Sas Szilvia

a Budapest Környéki Törvényszék
esélyegyenlőségi referense

Jóváhagyta:

Budapest, 2025. szeptember 1.


dr. Gerber Tamás

a Budapest Környéki Törvényszék
elnöke

TARTALOMJEGYZÉK



I.	A Terv hatálya, etikai alapelvek	4-7. old.
II.	A Terv létrejöttét megalapozó törvénnyel érintett esélyegyenlőségi területek	7-9. old.
III.	A Tervben meghatározottak érvényre juttatását szolgáló konkrét esélyegyenlőségi célkitűzések, valamint intézkedések, programok	10-11. old.
IV.	Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére	11-12. old.
V.	Hatályba lépés, záró rendelkezések	12. old.

A BUDAPEST KÖRNYÉKI TÖRVÉNYSZÉK ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

**2025. szeptember 1. napjától –
2027. augusztus 31. napjáig**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében, valamint az Országos Bírósági Hivatal elnökének a bíróságok igazgatásáról szóló 6/2015. (XI. 30.) OBH utasítás (a továbbiakban: Igazgatási szabályzat) 33. § (1) bekezdés b) pontjában foglaltak alapján a Budapest Környéki Törvényszék (a továbbiakban: Törvényszék) Esélyegyenlőségi Tervét (a továbbiakban: Terv) az Alaptörvényben, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (Mt.), a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvényben (a továbbiakban: Bszi.), a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvényben (a továbbiakban: Bjt.), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényben (a továbbiakban: lasz.), továbbá az egyes, a bírósági eljárásokra vonatkozó törvényekben, a Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatában és annak mellékleteiben (a továbbiakban: SZMSZ) meghatározottakkal, illetve a tárgyhoz kapcsolódó egyéb jogszabályokkal, OBH utasításokkal, ajánlásokkal összhangban 2025. szeptember 1. – 2027. augusztus 31. közötti időszakra az alábbiakban határozom meg.

I.

A Terv hatálya, etikai alapelvek

1. §

(1) A Terv szervezeti hatálya kiterjed a Törvényszékre, valamint az illetékességi területén működő járásbíróságokra (a továbbiakban együtt: bíróság).

(2) A Terv személyi hatálya kiterjed a bíróság bírúira és igazságügyi alkalmazottaira (a továbbiakban együtt: bírósági dolgozók).

2. §

(1) Az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében foglaltak szerint *„az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.”*

(2) A bíróság az Ebktv. 4. §-a alapján jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, az eljárásai és intézkedései során (a továbbiakban együtt: jogviszony), az Ebktv. 5. §-a alapján az egyes foglalkoztatási jogviszonyai, illetve az ügyfélforgalom tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét és a hátrányos megkülönböztetés tilalmát köteles megtartani, és mindent megtenni annak megtartatása érdekében.

Ezen kötelezettségét szem előtt tartva kell eljárnia:

- a. valamennyi bírósági munkáltatói jogkört gyakorló (bírósági) vezetőnek az egyes foglalkoztatási jogviszonyok intézése során;
- b. valamennyi bírósági dolgozónak a szakfeladata végzése során;

- c. a Törvényszéknek, mint jogi személynek a bíróság működéséhez kapcsolódó egyéb jogviszonyokkal összefüggésben.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak betartása/betartatása során az alábbi, meghatározó alapelemeknek kell érvényesülniük:

- a. egyenlő bánásmód követelménye;
- b. esélyegyenlőség;
- c. hátrányos megkülönböztetés tilalma;
- d. emberi méltóság tiszteletben tartása;
- e. partneri kapcsolat, együttműködés;
- f. méltányos és rugalmas bánásmód.

(4) A bíróság, mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében – kötelesek az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök betartása mellett megelőzni és megakadályozni a felhívott jogviszonyokkal összefüggésben a hátrányos megkülönböztetést (így különösen a pályázatok kiírása, elbírálása, a munkaerő felvétel, előmenetel, kártérítési és fegyelmi felelősség, szolgálati viszony megszüntetés, szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés, a továbbképzés, a juttatások és egyéb ösztönzések terén), továbbá a bírósági dolgozók, egyéb szerződéses partnerek, ügyfelek (életkor, nem, nemi identitás, anyanyelv, vagyoni helyzet, fogyatékoság, családi állapot, egészségi állapot, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, bőrszín, faji hovatartozás, társadalmi származás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, anyaság (terhesség vagy apaság, szexuális irányultság, foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző) diszkriminációját.

(5) A hátrányos megkülönböztetés eseteire az Ebktv. 8. és 9. §-ában foglaltak az irányadók. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen az Ebktv. I. és III. fejezetében foglaltak szerint:

- a. a közvetlen hátrányos megkülönböztetés;
- b. a közvetett hátrányos megkülönböztetés;
- c. a zaklatás;
- d. a jogellenes elkülönítés;
- e. a megtorlás, valamint
- f. az ezekre adott utasítás.

(6) A bíróság mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök betartása mellett – tiszteletben tartják az emberi méltóságot, az emberi értékeket, az egyéniséget. Ennek különösen meg kell nyilvánulnia az egyes foglalkoztatási jogviszonyok során azzal, hogy a munkáltató a saját és a bírósági dolgozók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely hozzájárul ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

(7) A bíróság mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök betartása mellett, azok keretei között – a partnerség elvének érvényesítésére törekcszenek, amelynek érdekében átlátható, egységesen szabályozott, korrekt munkahelyi körülményeket teremtenek meg a kapcsolódó jogszabályokkal összhangban, kompromisszum-készségre nyitottan, valamint a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításának figyelembevételével.

(8) A bíróság mint munkáltató eljárásai során, illetve a bírósági dolgozók munkavégzésük során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök betartása mellett – magukra nézve mindenkor kötelezőként ismerik el a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, amelynek érvényre juttatása érdekében mindenkor a jogszabályi lehetőségek függvényében méltányosan járnak el.

(9) A bíróság mint munkáltató eljárásai, intézkedései során, illetve a bírósági dolgozó munkavégzése során – az adott eljárásra egyébként alkalmazandó, a bevezetőben is felhívott jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök betartása mellett – a jelen Terv betartására és betartatására köteles azzal, hogy a bírósági vezetőknek kiemelt feladata:

- a. egyfelől munkáltatóként a bírósági dolgozók esélyegyenlőségének biztosítása;
- b. másfelől a bírósági dolgozók ellenőrzése a tekintetben, hogy az esélyegyenlőség az egyes eljárások, illetve az ügyfelekkel való bánásmód során maradéktalanul megvalósuljon.

(10) A munkáltató biztosítja a fenti elvek érvényesülését a bírósági dolgozók viszonylatában – a Bszi., a Bjt. és az lasz. következetes betartása mellett – a Törvényszék SZMSZ-ének, valamint a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodásáról szóló 5/2013. (VI. 25.) OBH utasításban foglaltaknak a jelen Terv rendelkezéseivel összhangban történő alkalmazásával.

3. §

(1) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

(2) A bírósági dolgozó – a szakfeladata végzése során – köteles az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét, továbbá a hátrányos megkülönböztetés és a diszkrimináció tilalmát minden körülmények között betartani. Ezzel összefüggésben garanciális normát jelent, hogy a bírósági dolgozó az Alaptörvényben, a Bszi.-ben, illetve az egyes eljárási törvényekben részletesen meghatározott, alkotmányos igazságszolgáltatási alapelvek szerint jár el ítélező tevékenysége, illetve a szakfeladata végzése során, amely alapelvek betartása a Bjt. IV. fejezetében foglalt, illetve az lasz. III. fejezete alapján is előírt kötelezettsége.

(3) A Törvényszék, mint jogi személy, illetve a képviseletében eljáró törvényszéki elnök, vagy erre felhatalmazást kapott bírósági vezető (bírósági dolgozó) által a bíróság működésével kapcsolatban létesített jogviszonyok, valamint az egyes kötelezettségvállalások – a jogviszony tárgyának értékétől függően – a vonatkozó közbeszerzési törvénynek megfelelően, vagy a

közbeszerzési értékhatár alatt a beszerzési szabályzatnak megfelelően – amennyiben ezt a beszerzés lehetővé teszi és indokolja – három árajánlat bekérésével jöhetnek létre. Utóbbi esetben az árajánlat kérésnek tartalmaznia kell minden lényeges körülményt, vagy olyan szempontot, amely a kiválasztásnál döntési tényező lehet.

II.

A Terv létrejöttét megalapozó törvényvel érintett esélyegyenlőségi területek

4. §

(1) A szolgálati jogviszony létesítése, létrejötte (pályázati rendszer, egyéb kiválasztás):

- a. A szolgálati jogviszony létesítése, létrejötte esetén a bírák tekintetében a Bjt. I. fejezete, az igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz. II. fejezete alapján kell eljárni.
- b. A bírói és igazságügyi alkalmazotti álláshelyek betöltése a Bszi., a Bjt. és az lasz. rendelkezései szerint történik azzal, hogy a konkrét kiválasztás során az Ebktv.-vel érintett diszkriminatív elemek nem érvényesülhetnek; a munkáltatót kizárólag szakmai, illetve működési, vagy szervezési szempontok vezethetik, az egyes pályázók érdekeit is szem előtt tartva.
- c. A munkáltató – mind a bírói, mind az igazságügyi alkalmazotti álláshelyek tekintetében – kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során, az egyéb álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kööttségek figyelembevételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontok alapján; a kiválasztás során kizárólag az adott munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségre, szakmai ismeretekre, képességekre, készségekre, valamint gyakorlati tapasztalatok meglétére helyezi a hangsúlyt.
- d. A bírói és a Bszi. 118. §-a szerinti bírósági vezetői állások betöltése pályázat útján történik azzal, hogy az eljárás rendjét, az elbírálás módját a Bszi. 130-134. §-ai, illetve a Bjt. 7-21. §-ai határozzák meg (a pályázat nélküli kivételes betöltési lehetőségeket ugyancsak a felhívott jogszabályhelyek határozzák meg).
- e. Az igazságügyi alkalmazotti álláshelyek közül a bírósági fogalmazói és a magasabb vezetői állásokat pályázat útján kell betölteni az lasz. 14. § (6) bekezdése, illetve az lasz. 31-33. §-ban meghatározottak szerint.
- f. Az e. ponttal nem érintett igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz. 14. §-a alapján pályázat írható ki, amelynek eljárási rendjét is a hivatkozott § határozza meg.

(2) A kinevezés feltételei:

- a. A bírói kinevezés feltételei a Bjt. 4-5. §-aiban meghatározottak szerint.
- b. A (bírói) vezetők esetében a Bszi. 127. §-át, illetve az lasz. 31-33. §-ait kell alkalmazni azzal, hogy a munkáltató egyéb feltételeket is meghatározhat, azonban a további feltételek kizárólag az állás betöltéséhez szakmai, szervezeti szempontból kapcsolódó előírások lehetnek, az érintett nemét, életkorát, vagy egyéb körülményt tekintve diszkriminatív elemeket nem tartalmazhatnak.
- c. Az igazságügyi alkalmazottak tekintetében a kinevezés feltételeinél az lasz. 11-13. §-a, valamint a bíróságokon és az Országos Bírósági Hivatalban foglalkoztatott egyes igazságügyi alkalmazottak munkakörének és képesítési feltételeinek meghatározásáról, ügyviteli vizsgájáról szóló 26/2015. (IX. 30.) IM rendelet az irányadó.

- d. Amennyiben bármely állás betöltése pályázat kiírása útján történik, úgy a pályázati felhívásnak a betöltéshez szükséges valamennyi feltételt tartalmaznia kell.

(3) A kinevezés időtartama:

- a. A bírói kinevezés tartama a Bjt. 23-24. §-ai szerint.
- b. Az igazságügyi alkalmazotti kinevezés tartama az lasz. 12. §-a szerint.
- c. A (bíróági) vezetők esetében a Bszi. 127. §-a, illetve a magasabb vezetői állásnak minősülő és magasabb vezetői állásnak nem minősülő megbízás az lasz. 32. §-a szerint.

(4) Előmenetel (javadalmazás, juttatások):

- a. A bírósági dolgozók javadalmazásának megállapítása a bírák tekintetében a Bjt. XII. fejezetében, az igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz. IX. fejezetében foglaltak alapján történik, amelynek értelmében a bírósági dolgozó a felhívott törvényi fejezetekben meghatározott feltételek fennállása esetén illetményre, pótlékokra, külön juttatásra, jubileumi jutalomra, egyéb javadalmazásra, kedvezményre és költségtérítésre jogosult.
- b. Az előbbiekkal nem érintett egyéb juttatások tárgyában a Bjt. 183. §-ával, az lasz. 121. §-ával, illetve a tárgyban hatályos OBH szabályzatban rögzített, az adómentesen adható, illetményen kívüli juttatásokról szóló szabályzatban foglaltakat kell alkalmazni, míg a lakáscélú támogatásokra a vonatkozó OBH szabályzat az irányadó.

(5) Munkafeltételek biztosítása:

A bíróság működéséhez szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítása a Bszi. 119. § a) pontjában foglaltak alapján – a bíróság költségvetési keretei között – a bíróság elnökének feladata.

(6) Jogok és kötelezettségek:

- a. A bíró jogait és kötelezettségeit a Bjt. IV. fejezete, az igazságügyi alkalmazott jogait és kötelezettségeit az lasz. III. fejezete határozza meg.
- b. A munkáltató a kisgyermeket nevelő, gyermekét egyedül nevelő, beteg, vagy idős hozzátartozóról gondoskodó, távolról bejáró bírósági dolgozó részére – a lehetőségek figyelembevételével – az általánosan elfogadott és az SZMSZ-ben meghatározott munkarendtől eltérő munkarendet, munkaidő kedvezményt engedélyezhet.
- c. A munkáltató a terhesség hatodik hónapjától az érintett bírósági dolgozó számára – a lehetőségek figyelembevételével – könnyített munkafeltételeket biztosít és a szükséges, de nem előírt orvosi vizsgálatokon, kezeléseken történő részvételét esetenkénti munkaidő kedvezmény engedélyezésével segíti.
- d. A Törvényszék támogatja a GYED-en és GYES-en (gyermekgondozást segítő ellátás) lévő bírósági dolgozók részmunkaidőben, illetőleg távmunkában történő foglalkoztatását, továbbá segíti a GYED-ről, GYES-ről és tartós betegállományból visszatérő bírósági dolgozók munkahelyi beilleszkedését (a rugalmas munkaidő biztosítása, a családbarát munkahely feltételeinek megteremtése).

(7) Fegyelmi és kártérítési felelősség:

A bírák esetében a Bjt. VIII-IX. fejezeteiben, az igazságügyi alkalmazottak esetében az lasz. V-VI. fejezeteiben meghatározottak szerint kell eljárni.

(8) Egészségügyi ellátás:

- a. A Törvényszéken a munkavédelemről szóló, többször módosított 1993. évi XCIII. törvényben; a munkaköri, szakmai, illetve a személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló, többször módosított 33/1998. (VI. 24.) NM rendeletben, illetve a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló, többször módosított 50/1999. (XI. 3.) EüM rendeletben meghatározottak betartása érdekében foglalkozás-egészségügyi feladatokat ellátó orvos működik azzal, hogy felhívott jogszabályokban előírt feladatait külön szerződés alapján látja el.
- b. A Törvényszék évente megszervezi és biztosítja valamennyi bírósági dolgozó időszakos foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát.
- c. A munkáltató a 40 év feletti bírósági dolgozók megelőző szűrővizsgálatokon, vagy az egészségügyi kezeléseken való részvételét – az orvosi beutaló, vagy az egészségügyi intézménybe adott vizsgálati időpont bemutatása esetén – a munkaidő terhére legfeljebb havi 4 óra időtartamban biztosítja.
- d. A Törvényszék a foglalkozás-egészség-politika mellett az egészségmegőrzés érdekében a sport és rekreációs szolgáltatások minél szélesebb körű elérhetővé tételét kívánja biztosítani a bírósági dolgozók részére.

(9) Képzések:

- a. A Magyar Igazságügyi Akadémián (MIA) és a Törvényszéken a bírósági dolgozók részére, egész évben – az éves központi oktatási tervben meghatározott témákban és időpontokban – folynak különböző szakterületeket érintő képzések, oktatások, tréningek.
- b. A Törvényszék a bírósági fogalmazók részére – a vonatkozó IM rendeletben, a bírósági fogalmazók joggyakorlatáról, képzéséről és értékeléséről szóló 17/2019. (X. 14.) OBH utasításban meghatározottak szerint kiadott képzési terv alapján – az éves oktatási tervben foglaltak szerint biztosítja a három éves elismert szakmai gyakorlat megszerzéséhez, a jogi szakvizsga sikeres letételéhez, illetve a bírói pályára való felkészüléshez szükséges képzéseket, oktatásokat.
- c. A Törvényszék minél több bírósági dolgozónak lehetőséget biztosít előadóként, moderátorként az oktatásokban való közreműködésre, illetve ezen oktatási napokon a részvételre.
- d. A Törvényszék elnöke – a Törvényszék oktatási felelőssével együttműködve – az éves munkatervben meghatározottak szerint, a tárgyban kiadott külön elnöki intézkedéssel gondoskodik a bírósági ügyvitel oktatásáról és az ehhez kapcsolódó bírósági ügyvitel szabályairól szóló (BÜSZ) vizsga megszervezéséről, illetve egyéb, speciális területeket érintő oktatásokról.
- e. A Törvényszék igen nagy hangsúlyt fektet a bírósági dolgozók informatikai (felhasználói szintű) oktatására is, így különösen az új programok bevezetése kapcsán felmerülő iránymutatásokra, valamint a felhasználói szintű oktatásokra.

(10) A szolgálati jogviszony szünetelése, megszűnése:

A szolgálati viszony szünetelése és megszűnése esetén a bírák tekintetében a Bjt. VI. fejezete, az igazságügyi alkalmazottak esetében pedig az Iasz. II. fejezete alapján kell eljárni.

III.

A Tervben meghatározottak érvényre juttatását szolgáló konkrét esélyegyenlőségi célkitűzések, valamint intézkedések, programok

5. §

A Törvényszék elnöke, mint a költségvetési szervért felelős bírósági vezető kötelezettséget vállal arra, hogy:

- a. mindent megtesz a Terv 2. §-ban foglaltak, illetve a felhívott, a Tervvel érintetteket rendező jogszabályoknak és közjogi szervezetszabályozó eszközöknek a maradéktalan betartása és betartatása, így különösen az egyenlő bánásmód biztosítása, valamint a hátrányos megkülönböztetés megakadályozása érdekében;
- b. az arra alkalmas munkakörök betöltésénél fogyatékokossággal élő személyek alkalmazására törekszik;
- c. az egyes jogszabályváltozásokat folyamatosan figyelemmel kísérve a Tervvel érintett szabályzatait, elnöki intézkedéseit és utasításait, valamint a Tervet szükség szerint felülvizsgálja, aktualizálja;
- d. az Igazgatási szabályzatban, valamint a Törvényszék éves munkatervében meghatározott igazgatási tevékenységére irányuló vizsgálatok során a Terv betartásának vizsgálatára és ellenőrzésére is kitér;
- e. lehetőséget biztosít az Ebktv.-vel érintett elvek, területek megsértése miatti panasztételre;
- f. a bírósági dolgozók részére egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, az oktatásokban való közreműködésre, továbbá a munkahelyi továbbképzésre;
- g. a Tervben foglaltak megvalósítása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

6. §

(1) Jelen Terv 5. § g) pontja szerinti esélyegyenlőségi referens dr. Sas Szilvia, a Törvényszék Jogi és Igazgatásszervezési Osztályának főtanácsosa.

(2) Az esélyegyenlőségi referens személyesen, a 06-1-885-6122-es telefonszámon, vagy elektronikus úton (az eselyegyenloseg@birosag.hu e-mail címen keresztül) érhető el.

(3) Az esélyegyenlőségi referens feladatai különösen:

- a. az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése;
- b. segítségnyújtás az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;
- c. az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatásában, valamint a beadványok kivizsgálásában való részvétel;
- d. a következő időszakra vonatkozó Terv előkészítése, felülvizsgálata és aktualizálása;
- e. minden év január 31. napjáig az előző időszakról Esélyegyenlőségi Jelentés (beszámoló) elkészítése;
- f. a Terv megvalósításának értékelése, teljesülésének vizsgálata, monitorozása;
- g. az esélyegyenlőségi stratégia és a konkrét esélyegyenlőségi célkitűzések meghatározása;
- h. az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, közjogi szervezetszabályozó eszközök és jelentések tervezeteinek véleményezése; javaslattétel az egyenlő bánásmódot érintő

- jogi szabályozásra; kodifikációs feladatokban való közreműködés, a kapcsolódó jogszabályok figyelemmel kísérése; valamint
- i. együttműködés a jogsértés ügyében az eljáró hatósággal.

IV.

Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére

7. §

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a bíróság, mint munkáltató foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő eljárásával, a bírósági dolgozó munkavégzése során, illetve a Törvényszék, mint jogi személy működéssel összefüggő eljárásaival érintett személy, bírósági dolgozó, egyéb pályázó, jelentkező, ügyfél stb. (a továbbiakban együtt: sérelmet szenvedett fél) a Törvényszék elnökéhez fordulhat.

(2) Az esélyegyenlőséget érintő panaszokat, beadványokat, közérdekű bejelentéseket és kérelmeket (a továbbiakban együtt: beadvány) a Törvényszék Elnöki Kezelőirodáján kell érkeztetni a bíróságok egységes iratkezelési szabályzatáról szóló 17/2014. (XII. 23.) OBH utasítás, valamint a bírósági ügyvitel szabályairól szóló 14/2002. (VIII. 1.) IM rendelet szabályai szerint.

(3) A Törvényszék elnöke a beadványt továbbítja – ügyintézés végett – az esélyegyenlőségi referensnek, aki az abban foglaltakat kivizsgálja.

(4) Az esélyegyenlőségi referens – szükség szerint – meghallgatást tart, melyről minden esetben jegyzőkönyvet kell felvenni.

(5) Az esélyegyenlőségi referens a sérelmet szenvedett fél részére előkészített válaszlevél-tervezettel és jelentésével, javaslataival – meghallgatás esetén az erről készült jegyzőkönyvvel – együtt (a továbbiakban együtt: állásfoglalás) a beadvány kézhezvételétől számított 15 napon belül – a beadvány jellegének függvényében, indokolt esetben 30 napon belül – a Törvényszék elnökét tájékoztatja.

(6) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a döntés meghozataláig bármikor közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni. Közvetítő lehet a munkáltató által kijelölt, illetve a sérelmet szenvedett fél által a polgári perrendtartásról szóló törvény szabályai szerint meghatalmazott személy.

(7) Az Országos Bírósági Hivatal elnökének integritási szabályzatáról szóló 6/2016. (V. 31.) OBH utasításban (Integritási szabályzat) foglaltakra tekintettel, az esélyegyenlőséget sértő körülmények, illetve az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének kivizsgálásában – az esélyegyenlőségi referens javaslata alapján, a Törvényszék elnöke döntése értelmében – a Törvényszék integritásfelelőse is közreműködhet.

(8) A Törvényszék elnöke – az esélyegyenlőségi referens állásfoglalását figyelembe véve, szükség szerint a beadvánnyal érintett bírósági vezetővel is egyeztetve – 8 napon belül köteles a beadványt elbírálni, valamint erről az érintetteket írásban értesíteni, illetve tájékoztatni.

(9) Amennyiben a sérelmet szenvedett fél az eljárás lefolytatásának eredményét nem fogadja el, úgy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igényét az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvényben (Ákr.) foglaltak alapján, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások során – így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per – érvényesítheti.

(10) Amennyiben a beadvány a bíróság, mint közhatalmi szerv döntését, vagy intézkedését érinti, továbbá munkavállalói beadvány esetén megállapítható, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével a döntésének kialakítására irányadó jogszabályoknak megfelelően, azokat nem sértve járt el, úgy a beadványt – az esélyegyenlőségi referens javaslata alapján – a Törvényszék elnöke indokolással együtt elutasítja.

V.

Hatályba lépés, záró rendelkezések

8. §

(1) Jelen Tervet a Törvényszék központi internetes és belső intranetes sharepoint honlapján is közzé kell tenni, valamint valamennyi bírósági dolgozóval elektronikus úton meg kell ismertetni.

(2) A bírósági dolgozók esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó; a létszáma, nemre, korra stb. vonatkozó adatokat jelen Terv melléklete tartalmazza (Helyzetfelmérés), melyet évente felül kell vizsgálni, illetve aktualizálni. A helyzetelemzés a 2025. szeptember 1. napján rendelkezésre álló adatok alapján készült.

9. §

(1) Jelen Terv 2025. szeptember 1. napjával lép hatályba.

(2) Jelen Tervben foglaltakat vonatkozó jogszabályváltozás, valamint közjogi szervezetszabályozó eszköz változása esetén felül kell vizsgálni, és a szükséges módosításokat az abban előírt határidőben, de legkésőbb 30 napon belül át kell vezetni.

(3) Jelen Tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni.

(4) Jelen Terv előkészítéséért, felülvizsgálataért, valamint aktualizálásáért a Törvényszék Jogi és Igazgatásszervezési Osztályának osztályvezetője és esélyegyenlőségi referense felelős, azt a Törvényszék elnöke hagyja jóvá.

Budapest, 2025. év szeptember 01. napján


Dr. Gerber Tamás
a Budapest Környéki Törvényszék elnöke