

## Esélyegyenlőségi terv

a 2015. június 1-2020. június 30. közötti időszakra

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:  
2020. június hó 1. napja

### I. Általános célok, etikai elvek

*1.) A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A munkáltató vállalja, hogy betartja Magyarország Alaptörvényének az alapvető jogok között szabályozott XII. cikkében és XV. cikkében megfogalmazott alapelveket.

#### XII. cikk

|1.| Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

|2.| Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember aki dolgozni akar, dolgozhasson.

#### XV. cikk

|1.| A törvény előtt mindenki egyenlő, minden ember jogképes.

|2.| Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti, vagy társadalmi származás, vagyoni, születési, vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

|3.| A nők és férfiak egyenjogúak

|4.| Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

|5.| Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

A munkáltató vállalja, hogy betartja az Európai Unió jogi normákban foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmára és az egyenlő bánásmód érvényesülésére vonatkozó jogi normákat az Európai Parlament és Tanács 2006/54. EK irányelvét a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról, az Európai Parlament és Tanács 471/2006. EK határozatát, az Európai Bizottság 68/2001/EK rendeletét, az EK szerződés 87. és 88. cikkének a képzési támogatásokra való alkalmazását és a hazai jogi szabályozást az esélyegyenlőség érvényesülésének biztosítása érdekében.

A munkáltató az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló többször módosított 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: esélyegyenlőségről szóló törvény) 63. § (4) bekezdésében foglaltak alapján az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az alábbi intézkedéseket rögzíti.

A munkáltató 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.) és diszkriminációját.

A munkáltató az esélyegyenlőségről szóló törvény 21.§-23.§ követelményeinek megfelelően jár el a munkavállalók foglalkoztatása során.

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a.) a munkához való hozzájutásban különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben
- b.) a foglalkoztatás jogviszony, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben
- c.) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében

- d.) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban
- e.) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában
- f.) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában
- g.) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben
- h.) az előmeneteli rendszerben
- i.) a kártérítési illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- j.) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével illetve igénybevételével összefüggésben.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy, vagy csoport valós, vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (várandóssága) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne (esélyegyenlőségről szóló törvény 8. §).

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a törvény 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket, vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy, vagy csoport volt, van, vagy lenne (esélyegyenlőségről szóló törvény 9.§).

Zaklatásnak, jogellenes elkülönítésnek és megtorlásnak az esélyegyenlőségről szóló törvény 10. § (1), (2) és (3) bekezdésének esetei minősülnek.

Nem jelenti a foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a.) a munka jellege, vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek

b.) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen illetve nemzeti, vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkoztatási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés (esélyegyenlőségről szóló törvény 22. § (1) bekezdés).

### *2.) Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyéniségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

### *3.) Partneri kapcsolat, együttműködés*

A munkáltató a kinevezések 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 munkáltató és a dolgozók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi egyebek mellett az Egri Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata, valamint a hatályos OBH és OIT szabályzatok, melyek betartása és az ezeknek megfelelő működés a munkáltató kötelezettsége.

### *4.) Méltányos és rugalmas bánásmód*

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a bíróság dolgozóit érheti a foglalkoztatásuk során, ezért jelen esélyegyenlőségi tervvel érintett felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását és megerősítését. A munkáltató működése során ezek betartására törekszik.

## **II. Helyzetfelmérés**

Az esélyegyenlőségi referens minden évben a tárgyévet követően éves beszámolót készít, melyben elemzi a tárgyévi helyzetfelmérésre vonatkozó adatokat. Megvizsgálja a munkavállalók létszámadatait, az engedélyezett és tényleges összlétszámot, ezen belül a bírói, titkári, fogalmazói létszámot. Elemzés készül arról, hogy az összes munkavállaló közül hány fő dolgozik vezető beosztásban, milyen a munkavállalók nem szerinti megoszlása, életkor szerinti megoszlása, a bírák bírói gyakorlat szerinti megoszlása, a

határozatlan és határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatottak számaránya, a munkavállalók iskolai végzettség szerinti megoszlása, az idegen nyelvtudással és nyelvvizsgával rendelkező munkavállalók számaránya.

Elemzésre kerül, hogy a beszámolóval érintett időszakban milyen képzéseken és oktatásokon vettek részt a dolgozók, hogyan alakul a javadalmazások és juttatások rendszere, részletesen elemezve az Egri Törvényszék Gazdasági Hivatala által szolgáltatott adatokat.

A beszámoló számot ad a foglalkozás-egészségügyi ellátás és támogatási rendszerről, a pályázatok elbírálásának és az álláshelyek betöltésének adatairól és a hosszú távú célkitűzések és fejlesztési elképzelések megvalósulásának adatairól.

Az esélyegyenlőségi referens az esélyegyenlőségi terv érvényesüléséről szóló adott évre vonatkozó beszámolóját az Egri Törvényszék Elnökének köteles írásban leadni. A beszámoló közzétételre kerül az Egri Törvényszék honlapján és a belső levelezési rendszeren, melyhez minden munkavállaló hozzáfér.

### **III. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

1.) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató vállalja, hogy esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens a tervvel érintett időszakban dr. Szalai Tünde.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének vizsgálata, amelyről a munkáltató részére beszámolót készít a következő év március 31. napjáig
- javaslatot tesz a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv”-re a munkáltatóval és a munkavállalókkal történt egyeztetést követően, melynek határideje 2020. május 31. napja.

2.) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a pályázatok kiírása során az álláshirdetések megfogalmazásakor és a leendő munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogszabályi kötelezettségek figyelembevételével a pályázók között kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot és vallási, politikai hovatartozás szempontjából. Ennek érdekében a pályázatok és az álláshirdetések megjelenítéséhez az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet. A bírói álláshelyeknél figyelemmel van a szakmai kollégiumok és az Egri Törvényszék Bírói Tanácsának véleményére.

3.) A munkaerő felvétel és a kiválasztás során a hangsúlyt az adott munkakörökhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra

helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készséget és képességet.

4.) Az ülő, mozgásszegény munkaköröket figyelembe véve a munkáltató továbbra is biztosítja a sportnapokon való részvételi lehetőséget és támogatja a munkavállalók rendszeres mozgásának egyéb lehetőségeit.

5.) A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel. Megszervezi a kötelező munkaegészségügyi vizsgálatokat, az erre vonatkozó jogszabályi követelményeket figyelembe véve. Figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását különös tekintettel a munkaközi szünetek igénybevételére.

6.) A fogyatékkal élők számára a munkahely megközelíthetősége érdekében valamennyi megyében működő bíróságon elvégezte a szükséges akadálymentesítést, melynek tovább fejlesztését a munkáltató vállalja.

7.) A képzések terén a munkáltató kiemelten támogatja a saját és a regionális szervezésű, valamint a Magyar Igazságügyi Akadémia szervezésében megvalósuló képzéseken való részvételt, valamint munkaidő kedvezményrel támogatja a nyelvtanulást.

8.) A munkáltató figyelemmel kíséri az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalásait és az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységét, eljárását a 362/2004.(XII.26.) Korm. rendelet előírásainak megfelelően.

A munkáltató tájékoztatja dolgozóit arról, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatait a hatóság honlapján a [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) honlapon tekinthetők meg. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület döntései az EBTT/ttt\_cvhtm. honlapon érhetők el.

9.) *A munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre az alábbi eljárás szerint*

- Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló (pályázó, jelentkező) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásbeli panasszal.
- 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 munkáltató képviselőjében a munkáltatói jogkör gyakorlója hoz döntést.
- 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 esetileg írásban kijelölt, illetve a panaszos által a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. tv. (továbbiakban: Pp.) szabályai szerinti meghatalmazott személy, vagy esélyegyenlőségi szakértő is. Esélyegyenlőségi szakértőként az Igazságügyi Minisztérium által bejegyzett és nyilvántartott szakértő vehető igénybe.

- A panasztételi eljárásban a munkáltató illetőleg képviselője a panasztevő és az esélyegyenlőségi referens, valamint a fentiek szerint bevont közvetítő vehet részt.

- A panasztételi eljárásban szóbeli meghallgatásra is sor kerülhet, melyről jegyzőkönyvet kell készíteni írásban.

- A munkáltatónak az eljárás eredményéről illetőleg döntéséről a panasztevő munkavállalót írásban kell tájékoztatni a munkáltatói jogkör gyakorló útján.

- Amennyiben a fenti eljárás igénybevétele után a munkavállaló sérelme továbbra is fennáll, a munkavállaló a területileg illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat panaszával.

Az esélyegyenlőségi referens a munkavállalókkal való egyeztetést a megyei szintű érdek-képviselői testületeken keresztül folytatja, amely a Bírósági Dolgozók Szakszervezetének Heves Megyei Szervezetét, valamint a Magyar Bírói Egyesület Heves Megyei Szervezetét jelenti.

Jelen tervet a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósítása érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlója kiadja az érdek-képviselői szervezetek részére és közzéteszi az Egri Törvényszék honlapján és bírósági portálján. Ugyancsak közzétételre kerülnek az esélyegyenlőségi referens által készített éves beszámolók is.

#### **IV. Hosszútávú célkitűzések és fejlesztési elképzelések**

A munkáltató hosszú távú elképzelése, hogy az Egri Törvényéken és a helyi járásbíróságokon végzett tevékenység során a szervezet működése és az ügyfelekkel való kommunikáció során is megvalósuljanak a fenti alapelvek.

A munkavállalók képességeiknek megfelelő munkakörben kerüljenek foglalkoztatásra. Ennek keretében a bírák a bírói hivatás körébe tartozó feladatokat lássanak el, a bírói adminisztrációs munkaterhek csökkenjenek. Célkitűzés, hogy a bírósági titkárok az 1/1999. (I.18.) IM-EÜM együttes rendeletben, továbbá a 3/2001. OIT ajánlásban foglaltaknak megfelelő, míg a bírósági ügyintézők az 56/2008. (III.26.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelő feladatokat lássanak el. Ennek érdekében a munkáltató több intézkedést tett, például a Cégbíróságon a felszámolási ügyszakban már megvalósult a team munka. A munkacsoportokban a munkamegosztás a legoptimálisabban alakítható ki, ezért a hosszú távú elképzelések során tűzi ki a munkáltató, hogy más ügyszakokban, így a teljes civilisztikai illetve büntető ügyszakban,

valamint az első és a másodfokú ítélkezés során a legoptimálisabb módon kerüljenek kiosztásra az elvégzendő feladatok. A tisztviselők felvételénél a munkáltató felvételi szempontrendszer kialakítását tervezi a igazgatási vezetők véleményének beszerzésével és egy erre irányuló munkacsoport létrehozásával.

A hosszú távú fejlesztési elképzelések között szerepel, hogy a különböző célcsoportok, a döntést hozó bírósági vezetők illetve munkavállalók a bírósági portálon megismerhessék az esélyegyenlőséget érintő Európai Unió jogi normákat az európai jogi szaktanácsadók bevonásával. Tájékoztatást kapjanak a portálon keresztül a hazai jogi szabályozásról (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az egyenlőség előmozdításáról, az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és az esélyegyenlőségük biztosításáról, Magyarország Alaptörvényének esélyegyenlőségre vonatkozó rendelkezéseiről, a 362/2004. (XII.26.) Korm. rendelet, mely az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól rendelkezik).

A munkáltató célul tűzi ki, hogy mint kedvezményezetteket bevonja ezen célkitűzések megvalósulása érdekében egyrészt a munkavállalókat, másrészt az ügyfeleket mint egy-egy célcsoportot.

A munkavállalók az esélyegyenlőségi referenshez intézhetnek javaslatokat, észrevételeket akár szóban, akár írásban. Ezen túlmenően a munkáltató együttműködve az érdekképviselői szervekkel fogad bármilyen javaslatot, észrevételt.

A munkavállalók a belső elektronikus levelezési rendszeren keresztül, illetve a bíróság honlapján szerezhettek tudomást az esetleges változásokról.

Az ügyfelek mint célcsoport vonatkozásában a bíróság fenntartja azt a gyakorlatát, amely az úgynevezett ügyfél-elégedettségi adatlapokon keresztül tudakozódik arról, hogy az ügyfelek a bírósági ügyintézésel, ügymenettel meg vannak-e elégedve, a bírósági működése során éri-e őket bármilyen hátrányos megkülönböztetés. A törvényszékek és járásbíróságok lajstromirodáiban kihelyezésre kerülnek az ügyfél-elégedettségi felmérő nyomtatványok, amelyek folyamatosan kerülnek feldolgozásra. A fenti nyomtatványokból szerzett információk feldolgozását követően elkészült az „ügyfél karta”, melyben megfogalmazott célokat és elveket a bíróság tevékenysége során betartja. Az „ügyfél karta” 6., 7. és 8. pontjában foglaltaknak megfelelően a törvényszék és a helyi járásbíróságok tevékenységük során folyamatosan javítják az ügyintézés hatékonyságát, annak minőségi színvonalát, különös figyelmet fordítva a gyermekükkel érkező ügyfelekre, vagy a fogyatékkal élőkre. Biztosítjuk a fogyatékkal élők számára bíróságaink megközelíthetőségét, az épületekben való közlekedést és a tárgyalótermek jó elérhetőségének lehetőségét liftekkel, kerekesszékes feljárókkal stb. Az Egri, Gyöngyösi és Hevesi Járásbíróságon olyan helyiség került kialakításra, ahol a 14 év alatti tanúk meghallgatása kényelmesebb és otthonosabb, ezzel csökkentve a meghallgatásuk okozta



stresszt, feszültséget (gyermek meghallgató szoba).

Az ügyfelek egyrészt a bíróságokon kihelyezett „ügyfél kartából”, másrészt az internetes tájékoztatást felhasználva a bíróság honlapján szerezhettek információkat. Működik a Bírósági Elektronikus Tájékoztatási és Figyelmeztetési Rendszer, ahol a beregisztráló ügyfelek folyamatosan figyelemmel kísérhetik ügyük intézési folyamatát és megtekinthetnek olyan adatokat, információkat, amelyekhez való hozzáférés számukra biztosított.

Az infokommunikációs akadálymentesítés keretében az Egri Törvényszéken és a Hevesi Járásbíróságon már megkezdett folyamatot továbbfejleszti a munkáltató. Egyrészt valamennyi bírósági tájékoztató tábla Braille feliratozásával, ami a vakok és a gyengén látók számára való tájékozódást lehetővé teszi. Tervezzük, hogy a Gyöngyösi Járásbíróságon, Füzesabonyi Járásbíróságon és a Hatvani Járásbíróságon is valamennyi feliratozás ily módon megvalósul. Ennek érdekében figyelemmel kíséri a munkáltató a pályázati kiírásokat annak érdekében, hogy valamennyi bíróságon megvalósuljon az elektronikus akadálymentesítés, a nagy kontrasztú és vakbarát honlaptartalmak és felolvasó funkciók kialakítása, ami a Hevesi Járásbíróságon már működik. Ehhez jelentős anyagi források szükségesek, így valamennyi bíróságon történő megvalósítás érdekében pályázatokat nyújt be a törvényszék.

Csatlakoztunk az Országos Bírósági Hivatal (OBH) által megfogalmazott azon törekvéshez, hogy a távmunkában foglalkoztatottak számaránya növekedjék. Ez a célkitűzésünk különös jelentőséget fog kapni az Egri Törvényszék 2015. évben megkezdődő felújítása során, ami jelentős munkaátstrukturizációt igényel és a bírók otthoni munkavégzési kedvezményének gyakoribb igénybevételét teszi majd szükségessé.

A munkáltató különös hangsúlyt fektet az 50 évnél idősebb munkavállalók folyamatos, határozatlan idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatására és az egészségügyi szolgáltatások keretében az 50 év feletti munkavállalók évenkénti orvosi alkalmassági felülvizsgálatára.

A munkáltató szem előtt kívánja tartani a GYES-ről és GYED-ről visszaérkező munkavállalók foglalkoztatásának megkönnyítését oly módon, hogy a munkaátstrukturizálásával a kisgyermeket nevelőket, főként a nemperes eljárásokban kívánja foglalkoztatni elsődlegesen, vagy a távmunkában való foglalkoztatásra helyez nagyobb hangsúlyt, ezzel támogatva a kisgyermekes munkavállalókat, hogy a szülői teendőket és a munkájukat is megfelelően tudják végezni.

A munkáltató biztosítani kívánja a lehetőségekhez mérten a rugalmas munkaidő szervezést, vagy csúsztható munkakezdés lehetőségét. Ennek egyik formája a bírák otthoni munkavégzési kedvezményének biztosítása, melynek keretében a bíró a

törzsidőszakban – mely a tárgyalási időpontokat jelenti –, köteles a munkahelyen tartózkodni. Az ezen kívül eső időszakban azonban önállóan és függetlenül jogosult a bíró megszervezni munkanapját.

A munkáltató részben tanulmányi szerződések megkötésével részben a vizsgaidőszakban biztosított munkaidő kedvezményel támogatja a dolgozók továbbtanulását, továbbképzését a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény követelményeinek megfelelően. Támogatja a Magyar Igazságügyi Akadémia képzéseit, a regionális képzéseken és a helyi képzéseken való részvételt az oktatás felelős által készített éves oktatási terveknek megfelelően.

A munkáltató hosszú távú célkitűzései között szerepel az is, hogy a GYES-en, GYED-en lévő munkatársakkal a kapcsolatot folyamatosan tartsa annak érdekében, hogy a kisgyermekes szülő ne essen ki teljesen a munkahelyi információáramlásból, ne lazuljanak szakmai és emberi kapcsolatai munkahelyével és kollégáival. Ennek érdekében a munkáltató a bírósági rendezvényekre (összbírói értekezlet, vezetői értekezlet, nyugdíjas búcsúztató, mikulás rendezvény, karácsonyi rendezvény stb.) meghívja a gyermekápolás céljából távol lévő munkatársakat és családtagjaikat, valamint a munkáltató által szervezett belső képzésekről is tájékoztatja ezen munkavállalókat.

A munkáltató célirányos feladatok elvégzésére létrehozott munkacsoportok útján is igyekszik törekedni arra, hogy a munkavállalók foglalkoztatására a fenti elvek megvalósulásával kerüljön sor.

Eger, 2015. május 26.

Dr. Nyíri Beáta  
az Egri Törvényszék Elnöke