

A munkavállalókat érintő fontosabb jogszabályok

- 198/2011 (X.5.) Korm. r.** A nyugellátások és a baleseti járadék 2011. novemberi kiegészítéséről
213/2011 (X.14.) Korm. r. A közalkalmazottakról szóló 1992 évi XXXIII tv. végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992 (X.8.) Korm. r. és a közoktatásról szóló 1993 évi LXXIX törvény végrehajtásáról rendelkező 20/1997(II.13.) Korm. r. módosításáról
39/2011 (X.14.) NGM. r. A 2012 évi munkaszüneti napok körüli munkarendről
41/2011 (X.14.) NGM. r. A munkavédelmi jellegű bírságok pályázati, valamint információs célú részletes szabályairól szóló 32/2009 (XII.23) SZMM rendelet és a munkavédelemről szóló 1993 évi XCIII. tv. végrehajtásáról szóló 5/1993 (XII. 26.) MüM. r. módosítása

Jogszabály ismertetés

A 198/2011 (X.5.) Korm. r. a nyugellátások és a baleseti járadék 2011. novemberi kiegészítéséről. A társadalom biztosítási nyugellátásról szóló 1997 évi LXXXI törvényalapján a 2011 január 1.-ét megelőző időponttól megállapított öregségi nyugdíjban (bányásznyugdíj, korengedményes nyugdíj, szolgálati nyugdíj), rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rehabilitációs járadékban, özvegyi nyugdíjban, szülői nyugdíjban, árvaellátásban, baleseti hozzátartozói nyugellátásban, baleseti járadékban, mezőgazdasági szövetkezeti öregségi, munkaképtelenségi, özvegyi járadékban, vagy a mezőgazdasági szövetkezeti tagok növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi özvegyi járadékban, stb. részesülő személy részére egyösszegű kifizetést kell teljesíteni. Kifizetés összege megegyezik a jogosult részére folyósításra kerülő ellátások 2011. november havi összegének 6 %-ával

A 39/2011 (X.14.) NGM. r. a 2012 évi munkaszüneti napok körüli munkarendről rendelkezik. A rendelet kiterjed minden munkáltatóra és az általuk foglalkoztatottakra. Ezek szerint

<u>munkanap</u>	<u>pihenőnap</u>
március 24 szombat	március 16 péntek
április 21 szombat	április 30 hétfő
október 27 szombat	október 22 hétfő
november 10 szombat	november 2 péntek
december 15 szombat	december 24. hétfő

Jogszabály értelmezés**Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban**

A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az egyenlő bánásmód követelménye olyan jogelv, amelynek a munkaviszony minden területén érvényesülnie kell.

Az Mt. 5. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

A (2) bekezdés szerint az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról a **2003 évi CXXV törvény** rendelkezik.

Az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését jelenti

- A közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- A közvetett hátrányos megkülönböztetés
- A zaklatás
- A jogellenes elkülönítés
- A megtorlás
- Az előbbiekre adott utasítás

A törvény alkalmazásában foglalkoztatási jogviszony: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony.

Az egyenlő bánásmód követelményét a munkavégzésre vonatkozó egyéb jogviszonyok tekintetében is meg kell tartani.

A jogsértések módja

Az egyenlő bánásmód követelményeinek a megsértéséről akkor van szó. Ha a sérelmet szenvedett fél rendelkezik valamelyik a törvényben megnevezett védett tulajdonsággal. Ezek:

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését a következő tényállások valósítják meg

- **Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül** az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 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
- **Zaklatásnak minősül** az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.
- **Jogellenes elkülönítésnek minősül** az a rendelkezés, amely a meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben

lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

- **Megtorlásnak minősül** az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

A foglalkoztatás területén 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 foglalkoztatási 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 kapcsolatosan;
- e)** a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f)** a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g)** a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h)** az előmeneteli rendszerben;
- i)** a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményeinek a megsértését **a)** a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, **b)** a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

Jogorvoslat

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén az Egyenlő Bánásmód Hatósága előtt (EBH) lehet eljárást indítani. Ez azonban nem zárja ki, hogy a sérelmet szenvedett fél a munkaügyi bíróság előtt is indíthasson eljárást. A bíróság a munkáltatót marasztalhatja, az EBH bíróságot szabhat csak ki. Az eljárás legfontosabb sajátossága, hogy a **bizonyítási teher megfordul**. A jogsérelmet szenvedő félnek csak valószínűsítene kell, hogy hátrány érte, a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a valószínűsített körülmények nem álltak fenn, illetőleg az adott jogviszony tekintetében nem kellett megtartani.

Dr.Szebehelyi Klára