

**Kállai Ernő**

**A TÁRSADALMI EGYÜTTÉLÉS KÉRDÉSEI**

**FELSŐOKTATÁSBAN ÉS FELNŐTTKÉPZÉSBEN DOLGOZÓK OKTATÓI KOMPETENCIÁINAK  
KIALAKÍTÁSA ÉS FEJLESZTÉSE A KISEBBSÉGI KÖZÖSSÉGEK, AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI  
ISMERETEK VALAMINT AZ ÉRDEKVÉDELEM VONATKOZÁSÁBAN**

## ELŐSZÓ<sup>1</sup>

Napjaink magyar társadalma sok konfliktustól terhelt. A gazdasági válságból eredő társadalmi különbségek, a fejletlen civil társadalom, a még csak kialakulóban és formálódóban lévő demokratikus- mentalitás és intézményrendszer hatásai megjelennek az oktatás területén is. Oktató kollégáink gyakran találkoznak olyan esetekkel, amikor támogatásra szoruló, a társadalmi kirekesztés áldozatává váló hallgatók kérnek segítséget, de az sem ritka eset, hogy magának a pedagógusnak van szüksége támogatásra jogai megvédéséhez.

Ezeknek az eseteknek a megkönnyítéséhez szeretnénk segítséget nyújtani jelen kiadványunkkal. Az első részben a magyarországi nemzetiségi közösségekről és a magyar nemzetiségi politikáról szerezhetnek ismeretet az érdeklődők. Olyan kérdések ezek, amely társadalmunk mindennapi diskurzusaiban találkozhatunk, így hasznos lehet megalapozott ismereteket szereznünk ezen a területen. A második rész az esélyegyenlőség témakörét járja körül. Bemutatja a társadalomban és az oktatás területén előforduló egyenlőtlenségi helyzeteket és típusokat, ezzel is segítséget nyújtva a területen való eligazodáshoz. Továbbá részletesen ismerteti, és példákkal alátámasztva mutatja be a hátrányos megkülönböztetés eseteit, amelynek napjainkban sajnos szinte bárki áldozatává válhat. A kötet harmadik részében a jogérvényesítés elősegítéséhez szükséges alapvető jogi ismereteket, illetve a munkavégzéshez, a munkajogi érdekvédelemhez kapcsolódó legszükségesebb fogalmakat mutatjuk be.

Természetesen egy ilyen kötet, már csak a terjedelmi korlátok miatt is nem hogy teljességre, de még vázlatosságra sem nagyon törekedhet. Ennek ellenére reméljük, hogy a közölt ismeretek segítségével megkönnyíthetjük a kollégák munkáját a naponta felmerülő problémák könnyebb azonosításával, illetve a megoldások egyes lehetőségeinek ismeretével.

---

<sup>1</sup> A kötet a TÁMOP-4.1.1.C-12/1/KONV-2012-0001 pályázat „KEZEK – Észak-Magyarország felsőoktatási intézményeinek együttműködése” keretében készült. A kiadvány alapjául szolgáló kutatást a Bólyai János Kutatási Ösztöndíj támogatta.

## 1. RÉSZ

### NEMZETISÉGI KÖZÖSSÉGEK A MAGYAR TÁRSADALOMBAN

#### Magyarország a soknemzetiségű ország

A Kárpát-medence mindig sok népnek volt hazája. Már a magyar honfoglalást megelőző időszakban sok nép jelenlétét mutatták ki a kutatások. Tudjuk, hogy biztosan ezen a területen éltek a 9. században az avarok, bolgár-törökök, hunok, kabarok, szlovének, szlávok, németek és zsidók. Később, az Árpád-korban hozzájuk csatlakoztak többek között a besenyők, bolgár-törökök, volgai bolgárok, székelyek, románok, rutének, oroszok, kunok, örmények, franciák, olaszok és egyéb latin népek is. Az etnikai sokszínűség miatt a magyar államnak a már a kezdetektől érvényesítenie kellett államfelfogásában (bár még nem ismerték természetesen a fogalmat) a multikulturalitás elvét. Ennek korai példájával találkozhatunk a sokat idézett Intelmekben is: „Mert az egy nyelvű és egy szokású ország gyenge és esendő. Ennélfogva megparancsolom neked, fiam, hogy a jövevényeket jóakarattal gyámolítsd és becsben tartsd, hogy nálad szívesebben tartózkodjanak, mintsem másutt lakjanak. Ha pedig le akarnád rombolni, amit építettem, vagy szét szórni, amit összegyűjtöttem, kétségkívül igen nagy kárt szenvedne országod.” Az István királynak tulajdonított elv több dologra is rávilágít. Egyrészt elismeri a sokszínűség hasznos voltát, annak pozitív kulturális és gazdasági hatásait, másrészt rávilágít arra a tényre, hogy a honfoglalást követő évszázadok alatt a „magyarságnak” nevezett nép, több, különböző népesség összeolvadásából alakult ki. Egyes kutatók szerint „a 11–13. században a Kárpát-medence lakosságának legnépesebb csoportját a már 896 előtt itt élt népek leszármazottai alkották és nem a honfoglaló magyarok utódai”.<sup>2</sup> A 13. századi tatárjárást követő népességihiány miatti betelepítések után pedig már olyan csoportok is voltak szép számmal, akik nem olvadtak össze az itt élő népekkel, hanem saját különálló identitásukat megőrizve éltek együtt az ország többi lakosával. Számuk ebben az időszakban az ország lakosságának 20-25 százalékát jelenthette.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Kristó Gyula: Magyarország lélekszáma az Árpádkorban. In Dr. Kovacsics József (szerk.): *Magyarország történeti demográfiaja (896–1995)*. Budapest: KSH, 1997. 40. p.

<sup>3</sup> Szűcs Jenő: A középkori Magyarország népei. *História*, 1982. 6. sz. 5. p.

Ez az etnikai térszerkezet, a török hódoltság 16-17. százada közötti időszakában változik meg. A nagyarányú népességpusztulás és az ezt követő betelepítési hullám leginkább az ország középső részét, az egykori honfoglaló magyarok szállásterületét érintette. A 18. századi, az elnéptelenedés miatt szükségessé vált betelepítések és spontán betelepülések során pedig sok tízezer német, szlovák és más etnikai csoporthoz tartozó népesség telepedett le a Magyar Királyság területén. Ennek hatására megváltoznak az etnikai arányok is. A 18. század végére, 50 százalékra, a 19. század közepére már csak alig 40 százalékra becsülik a magyarnak tartott népesség arányát.<sup>4</sup>

A 18. század vége a nemzeti- és a nemzetiségi ébredés kora volt. Az Európa nyugati feléből lassan beszivárgó eszmék, mint a felvilágosodás és (ekkor még) pozitív értékű nacionalizmus hatására nem csak a magyar nemzeti nyelv megújításának a kora jött el, hanem a különböző, Magyarország területén élő népek is, saját társadalmi fejlettségükhöz képest megfogalmazták nemzetiségi nyelvi és közösségi törekvéseiket. A 19. században zajló nyelvi, kulturális vetélkedés, és a nemzetiségi autonómiák elismertetésének igénye, folyamatosan szembeállította a magyar és nem magyar etnikumú népeket. Az ország területi egységének védelme érdekében a magyar politikai elit elutasított minden olyan kezdeményezést, amely a nemzetiségi öngazgatás felé tett volna lépéseket. A kor államfelfogása így ez volt: *„Több nyelvek, de csak egy nemzet van Magyarországon. Ezen nemzet nem mástól függő, nem hódított meg. Magyarország a magyarok országa, a többi bene lakó nemzetiségeknek csupán a lakóhelye”*.<sup>5</sup>

Miközben a magyar politika mindent megtett az itt élő népek teljes elmagyarosítása érdekében, a különböző nemzetiségi csoportok nem kívántak lemondani etnikai és kulturális önazonosságukról, autonómia-törekvéseikről. Ez az egymásnak feszülés az első robbanást előidéző szakasza az 1948/49-es forradalom és szabadságharc jelentette. A magyar függetlenségi törekvések ellen harcoló Habsburg udvar sikerrel fordította a nemzetiségi közösségek egy részét a magyar forradalom, így a magyar politikai elittel szembe. Mindezek

---

<sup>4</sup> Fényes Elek: *Magyarország leírása*. Pesten: Nyomtatott Beimelnél, 1847.  
<http://books.google.com/books?id=lgsIAAAQAAJ&pg=PA1&dq=fenyese+elek&ei=7eXwRtCRAoH87gKo7cHrBg#PPA8.M1>.

<sup>5</sup> Arató Endre: *A magyarországi nemzetiségek nemzeti ideológiája*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 1983. 108. p.

világossá tették azt, hogy valamiféle megegyezésre kell jutni az egyre határozottabban nemzetiségi nyelvhasználati jogokat és nemzetiségi autonómiát követelő csoportokkal. Ennek az ideje a kiegyezés után, 1868-ban jött el. Az „1868. évi XLIV. törvény a nemzetiségek egyenjogúságáról” azonban csak a korlátozott nemzetiségi nyelvhasználatot tette lehetővé, az autonómiára vonatkozó követeléseket nem teljesítette. Így egy olyan helyzet alakult ki, amelyben a magyar nemzetet féltők még ezeket a nyelvi jogokat is sokallották, míg a nemzetiségi vezetők abszolút elégedetlenek maradtak az 1868-as jogszabály által biztosított lehetőségekkel.

A dualizmus idején az állandó magyarosítási törekvések voltak napirenden. Bár több sikeres asszimilációs folyamatot is megfigyelhetünk (például a német közösség és a zsidóság egy jelentős része esetében), a fejlődő nemzetiségi öntudat és a nemzetiségi követeléseket folyamatosan negligáló magyar politikai törekvések elvezettek az első világháború idején az elszakadás gondolatának megfogalmazásához. A világháborúból vesztesen kikerülő Osztrák-Magyar Monarchia a jól érdekérvényesítő szomszédos államok és nemzetiségi vezetők tevékenysége nyomán nem csak az állam felosztását nem tudta elkerülni, hanem politikai sikertelenség övezte azt a törekvését is, amely az etnikai határvonalak meghúzását kívánta elérni. A több évtizedes nemzetiségi törekvések, a hajlíthatatlan magyar politikai elit, valamint a kétségkívül igazságtalan és rövidlátó nyugati elképzelések miatt Magyarország bár megőrizte a sokféle etnikai csoportot az ország területén, de tagjainak száma az előző évszázadokhoz képest törekékére zsugorodott. Mindezek mellett az új határok miatt az ország területén kívülre, a szomszédos országokba került több millió magyar identitással rendelkező polgár is. Létrejött a „határon túli magyarok” közösségei a szomszédos országokban.

Az ezt követő időszakban Magyarországnak szembesülnie kellett a helyzettel, hogy tovább nem tartható az eddigi, francia mintára kialakult államfelfogás, amely szerint csak egyetlen nemzet, a magyar állampolgársággal rendelkező emberek magyar nemzete létezik. Fokozatosan felváltotta ezt a gondolkodást az úgynevezett kulturális nemzet koncepciója (a magyar nemzet tagjának tekintenek minden olyan személyt, aki nyelvi, kulturális és egyéb hagyományok révén magát magyarnak vallja), így nem kellett nemzeten kívülnek tekinteni a határokon kívülre szorult, magyar identitással rendelkező közösségek tagjait sem.

A két világháború közötti revizionista törekvések sem vezettek eredményre. A határok megváltoztatását akár fegyveres erővel is megvalósító politikai törekvések nem hozhattak eredményt, hiszen Magyarország ebből a háborúból is vesztesként került ki, így nem tudta megőrizni területgyarapodásait. A háború után kollektív német kitelepítések és a szlovák-magyar lakosságcsere miatt ugyan több százezer nemzetiségi távozott (nem önként) az országból, a soknemzetiségű jelleg, mind a mai napig megmaradt.

Magyarországon az 1989-90-es rendszerváltozás után került demokratikus módon, jogszabályban megfogalmazva a hazánkban élő nemzetiségi közösségekre vonatkozó alapvetés. Ez alapján hivatalosan elismert, államalkotó tényezőként számon tartott nemzeti és etnikai közösség, tehát *„nemzetiség minden olyan - Magyarország területén legalább egy évszázada honos - népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, a lakosság többi részétől saját nyelve, kultúrája és hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás-tudatról tesz bizonyosságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.”*<sup>6</sup> A hivatalosan elismert közösségek tagjai rendelkeznek egyéni és kollektív jogokkal, így többek között a nemzetiségi kulturális autonómiával, és ennek intézményével, a kisebbségi önkormányzatok létrehozásának jogával.

## **A 13 hivatalosan elismert nemzetiségi közösség napjainkban**

### **1. Bolgárok**

A ma itt élő bolgárok ősei kertészettel foglalkozó idénymunkások csoportjaként a 17. és a 18. század fordulóján, elsőként az észak-bulgáriai Ljaszkovec községből érkeztek hazánk területére. Az ideiglenes itt tartózkodás után a két világháború között kezdtek letelepedni, különösen a főváros környéki településeken. A 2011. évi népszámláláson 1898 fő vallotta magát bolgár nemzetiségűnek. A kis létszám miatt kevés nemzetiségi intézménnyel rendelkeznek, a kulturális életük azonban számottevő.

### **2. Cigányok/romák**

Több, teljesen különböző csoportból álló népesség. Az első csoportok a 15. század második felében, az utolsók a 20. század elején telepedtek le Magyarországon. Legalább három,

---

<sup>6</sup> 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól. 1.§(1.) bekezdés. Lásd: melléklet

teljesen különböző csoportról beszélhetünk még napjainkban is, amelyek teljesen más nyelvi hagyományokkal, kultúrával, szokásrendszerrel rendelkeznek. Ezek miatt sem beszélhetünk egységes cigány közösségről. Az egyébként is tagolt közösségek életét átszövi a rossz szociális helyzet és a társadalmi kirekesztésből, mindennapi diszkriminációból kialakult perifériára szorított, többségi diszkriminatív magatartás. A 2011. évi népszámláláson 244 834 fő vallotta magát cigány nemzetiségűnek, de a megbízható kutatási becslések 650-700 ezer főre teszik a Magyarországon élő cigány emberek számát.

### **3. Görögök**

Már a honfoglalás korára visszanyúló régi dinasztikus kapcsolatok óta beszélhetünk görögök jelenlétéről Magyarországon. A középkori betelepülők után a második világháborút követő görög polgárháború menekültjei telepedtek le hazánkban. A 2011. évi népszámláláson 1799 fő vallotta magát görög nemzetiségűnek.

### **4. Horvátok**

Bár Magyarország évszázadokon keresztül perszónálunióban volt Horvátországgal, országunk területére csak a török hódítók elől menekülve telepedtek le kisebb-nagyobb csoportok. A 2011. évi népszámláláson 8034 fő vallotta magát horvát nemzetiségűnek, de létszámuk a becslések szerint lényegesen nagyobb, több tízezer főt is elérhet. Ezt bizonyítja a kiterjedt nemzetiségi iskolahálózat és az önálló, Pécsen működő horvát színház is.

### **5. Lengyelek**

Szintén régi történelmi kapcsolatok és a legendás „lengyel-magyar barátság” fűzi össze a két nép történetét. Ennek ellenére egy kis létszámú közösségről beszélhetünk. A 2011. évi népszámláláson 2382 főt vallotta magát lengyel nemzetiségűnek.

### **6. Németek**

A második legnagyobb nemzetiségi csoport hazánkban. A középkorban betelepülő szászok után a 18. századi nagy telepítések során sok tízezer sváb érkezett Magyarország területére. Bár a második világháború után negyedmillió német esett a kollektív büntetés és kitelepítés áldozatául, napjainkban is meghatározó gazdasági és kulturális befolyással rendelkeznek. A 2011. évi népszámláláson 80 714 fő vallotta magát német nemzetiségűnek, de a megbízható becslések több százezer főre teszik a Magyarországon élő németek létszámát.

### **7. Örmények**

Régi történelmi múltra visszatekintő mikroközösség hazánkban. Az erdélyi gyökerekkel rendelkező, magyar anyanyelvűvé váló örmények mellett megtalálhatóak a csak néhány évtizede, Örményországból betelepülők kis csoportja is. A 2011. évi népszámláláson 2092 fő vallotta magát örmény nemzetiségűnek.

## **8. Románok**

Jelentős részük mindig is a magyar államiság területén élt, jelenlegi helyüket az évszázadok alatt lezajlott belső vándorlások során foglalták el. Jellemző vonásuk, hogy a ma itt élő közel fele, nem Magyarország területén született, azaz bevándorló. A 2011. évi népszámláláson 12 615 fő vallotta magát román nemzetiségűnek, de a becslések szerint tényleges létszámuk valamivel nagyobb.

## **9. Ruszinok**

Észak-kelet Magyarország területén, kis számban élő népesség, amely az évszázadok alatt fokozatosan telepedett le itt. A 2011. évi népszámláláson 2330 fő vallotta magát ruszin nemzetiségűnek.

## **10. Szerbek**

Az 1389-es rigómezei csata elvesztése után megszűnt a szerb államiság és a török hódítók elől több hullámban menekültek Magyarország területére. A több százezres közösség nagy része azonban az első világháborút követő új szerb államiság létrejötte után repatriált. A 2011. évi népszámláláson 3316 fő vallotta magát szerb nemzetiségűnek.

## **11. Szlovákok**

A szlovákok és magyarok történelme a kezdetektől összekapcsolódik. Elsősorban a Magyar Királyság északi részén éltek jelentős számban, majd a mai határokon belülre a 18. századi betelepítések után került nagyobb létszámban. A 2011. évi népszámláláson 16222 fő vallotta magát szlovák nemzetiségűnek.

## **12. Szlovének**

A Vas megyében élő szlovének őshonosak ezen a területen, már a honfoglalás korában is itt éltek. Jelenlegi központjuk Felsőszölnök. A 2011. évi népszámláláson 670 fő vallotta magát szlovén nemzetiségűnek.

## **13. Ukránok**



A ruszinokkal közös szláv gyökerekkel rendelkeznek, de különböző történelmi utat jártak be. Magyarország észak-keleti részében fokozatosan, több évszázad alatt telepedtek le. A 2011. évi népszámláláson 2596 fő vallotta magát ukrán nemzetiségűnek.

## 2. RÉSZ

### EGYENLŐTLENSÉGEK ÉS DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR TÁRSADALOMBAN

#### **A társadalmi és oktatási egyenlőtlenségek**

A magyar társadalom alig több, mint 20 éve kezdte el az áttérést a demokratikus elveken felépülő társadalomszerkezetre. Tekintettel arra, hogy szerves polgári és demokratikus fejlődés csak rövid ideig és csak nagyon régen, a 19. század második felében volt az országban, nehéz és hosszú út áll még a magyar társadalom előtt, mire valóban a régóta fejlődő nyugati demokráciák mintáit követve kiegyensúlyozott társadalmi viszonyok alakulnak ki. Addig azonban az egyenlőtlenségek a mindennapjaink részét képezik. Miért jelentenek problémát az egyenlőtlenségek, hiszen ezek a jelenségek minden társadalomban jelen vannak? A nagy, szélsőséges különbségek azok, amelyek megnehezítik nem csak az egyének között a társadalmi együttműködés lehetőségeit, hanem magának a társadalomnak a biztonságát veszélyeztetik a deviáns jelenségek elszaporodása, a modernizáció elmaradása, a leszakadt társadalmi csoportok állami gondoskodásra szorulása, összességében a fejlődés megrekedése miatt. Mindezen egyenlőtlenségek és az ebből következő nem kívánt jelenségek gyökerei pedig alapvetően az oktatási rendszer esélykiegyenlítő funkciójának a rossz működésében keresendő.

Hosszú évek kutatási tapasztalati igazolják, hogy a magyar társadalom erősen rétegzett volta mellett az iskolai pályafutás jelentős mértéken befolyásolja a későbbi társadalmi pozíciót. Ezért nem mindegy, hogy az oktatási rendszer rendelkezik-e a jogi szabályozás és a tényleges működése alapján olyan mobilizációs potenciállal, amely összességében nem csak az egyének kedvezőbb státuszának eléréséhez, hanem a bővített újratermeléshez, a társadalmi modernizációhoz nyújt segítséget.

Az egyenlőtlenségek mérséklésének első lépése a tényleges helyzettel való szembenézés, a különbségek okainak feltárása, valamint a kirekesztés, hátrányos megkülönböztetés mechanizmusainak feltárásához szükséges ismeretek megszerzése.

## **Az oktatási egyenlőtlenségek típusai**

Az első és legfontosabb ezen a területen a *szociális egyenlőtlenségek*. Tárgyan értelmezve ez nem csak a szülők anyagi helyzetét jelenti, hanem társadalmi státuszukat is, hiszen szakirodalmi közhely napjainkban az iskolai végzett és a foglalkozási helyzet, valamint ezek viszonyának a családon belüli átörökítése. Hazánkban ez többségében a „hátrányos helyzet” fogalomkörén belül merül fel.

A másik típus a *területi és az intézmények közötti egyenlőtlenségeket* jelenti. A területi dimenziók, az adott város vagy régió gazdasági helyzete, foglalkoztatási lehetőségei, a település típusa és nagysága alapvetően meghatározza az adott területen lévő intézmények számát és működésének minőségét, valamint a pedagógusokkal való ellátottságot is. Ezekből következik az oktatáshoz való hozzáférés lehetősége, és ezzel függenek szorosan össze a tanulási eredményekben megfigyelhető jelentős eltérések.

Hasonlóan fontos az *egyéni képességekkel kapcsolatos egyenlőtlenségek* szerepe az oktatási rendszerben. Hiszen nincs két egyforma diák, akik azonos tempóban tudnának haladni a tananyag elsajátításában. Különösen igaz ez a sajátos nevelési igényű tanulók esetében. A különböző fogyatékkal élők kirekesztése a „normális” oktatási rendszerből, oly mértékű különbségeket hoz létre a társadalomban, amely a későbbi inklúziót is akadályozza.

Meghatározó szerepe van a *nyelvi és kulturális különbségeknek* is az oktatási rendszerben. Ide nem csak a magyar társadalom egyik legsúlyosabb problémája, a roma tanulók jogellenes szegregációjának általános gyakorlata tartozik, hanem egyre nagyobb mértékben kell szembenézni az erősödő bevándorlás mentén kialakuló nyelvi és kulturális különbségekkel is.

Az egyenlőtlenségek olyan társadalmi tények, amelyek egy ország gazdasági ellehetetlenülése mellett mentális állapotát is befolyásolják. Különösen súlyos a helyzet, ha a különbségek kialakítása szándékosan, hátrányos megkülönböztetést, szegregációt megvalósítva jönnek létre. Ezért a gondolkodó emberek elsődleges feladata a szegregáció típusainak felismerése és az ellenük való küzdelem.

## **A magyar esélyegyenlőség jogi szabályozás alapvető rendelkezései**

Minden demokratikus jogállamnak biztosítania kell a megkülönböztetés nélküli élet lehetőségét és az esélyegyenlőségre való törekvést. Ezek megfogalmazása és még inkább a szabályok tényleges betartása azonban jelentős mértékben függ a társadalom állapotától, az uralkodó politikai irányzatoktól. Magyarországon a rendszerváltás óta alkotmányos alapokra helyezték a diszkrimináció tilalmát. Az alaptörvény kimondja: „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja”.<sup>7</sup> Erre az alapra épül, ezt konkretizálja részletes szabályokat alkotva a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebktv.). A jogszabály megalkotásakor alapvetően az Európában erre az időszakra kialakult és széles körben elfogadott elveket emelte át a magyar jogba. Így többek között a 200/43-as Faji Egyenlőségi Irányelvet, illetve a 2000/78-as Foglalkoztatási Egyenlőségi Irányelv legfontosabb rendelkezéseit. Ezzel egy olyan kódex jellegű szabályozás született, amely a legfejlettebb jogelvek érvényesülését biztosítja a hazai jogrendszerben is.

A jogszabály vonatkozásában először három fontos kérdést kell megvizsgálunk. Először a személyi hatály vonatkozásában azt, hogy kiket kötelez és kiket véd a törvény. Másrészt pedig a tárgyi hatályt kell alaposan szemügyre venni, mert ez rendelkezik arról, hogy milyen élethelyzetekre és jogviszonyokra vonatkoznak a rendelkezések.

A személyi hatály kötelezetti oldalán találjuk tehát azokat, akik kötelesek betartani az egyenlő bánásmód követelményét. Főszabályként elmondható, hogy a közfeladatot ellátó szervezetek minden jogviszonyukban és valamennyi tevékenységük során kötelesek érvényre juttatni az Ebktv rendelkezéseit. A jogszabály felsorolása szerint nevesítve a

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei,
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
- d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,

---

<sup>7</sup>Ebktv. XV. cikk (2) bekezdés

- e) a közalapítványok, köztisztviselők, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezetei,
  - f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
  - g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények
  - h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
  - i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
  - j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
  - k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
  - l) a pártok, valamint
  - m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek
- köteles minden körülmények között betartani az egyenlő bánásmód szabályait.

A magánszféra vonatkozásában azonban csak négy csoportra terjednek ki a rendelkezések. Ennek alapvető oka, hogy a magánjogi jogviszonyokban az emberek szabadon eldönthetik, hogy kivel lépnek kapcsolatba, kivel létesítenek valamilyen jogviszonyt. A szabályozás szerint azonban, ha a jogviszony nyilvános jellegűt, vagy állami támogatásokkal kapcsolatos ügyről, esetleg valamilyen munkajogi kérdéssről van szó, ahol a tapasztalatok szerint a legnagyobb a hátrányos megkülönböztetés veszélye, társadalmi érdek főzódik hozzá, hogy ezen a területen is érvényt szerezzen az állam az egyenlő bánásmód követelményeinek. Így a törvény szabályozása alapján a magánszemélyek estében

- a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,
- b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,
- c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint

*d)* a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében

kell alkalmazni az Ebktv szabályait.

A személyi hatály jogosulti oldala – tehát az, hogy kiket véd a jogszabály – megfogalmazása jóval egyszerűbb: a védelem kiterjed nem csak Magyarország területén tartózkodó minden természetes személyre, hanem emberek csoportjaira, valamint jog személyiséggel rendelkező vagy nem rendelkező szervezetekre is.

Az Ebktv. tárgyi hatálya sorolja fel a jogalkotó által fontosnak tartott, védendő tulajdonságokat. Ezek azok a tulajdonságok, amelyek a hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgálhatnak. Ez azt jelenti, hogy nem korlátlanul, bármikor lehet megállapítani a diszkriminációt, hanem csak összehasonlítható helyzetben lévő személyek és csoportok között, és csak akkor, ha a felsorolt tulajdonságok lapján kerül sor a hátrányos megkülönböztetésre. Ennek alapján a törvény taxációja szerint védett tulajdonságnak számít az emberek

*b)* faji hovatartozása,

*c)* bőrszíne,

*d)* nemzetisége,

*e)* nemzetiséghez 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.

Érdemes külön kiemelni az utolsó pontban található „egyéb helyzet” fogalmát, amely tág teret biztosít a jogalkalmazó szervek a társadalom szempontjából elítélendő, hátrányos megkülönböztetést előidőző helyzetek megszüntetésére. Fontos továbbá azzal is tisztában lennünk, melyek a személyi hatály alól kivett jogviszonyok, azaz milyen esetekben nem alkalmazhatóak a törvény rendelkezései. Így nem alkalmazható a jogszabály a családi jogviszonyokra, a hozzátartozók közötti jogviszonyokra, az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyokra, valamint a társadalmi szervezetek tagsági jogviszonyaikra, és a pártok jogviszonyaira.

### **Az egyenlő bánásmód megsértésének esetei**

A vizsgált Ebktv. öt olyan magatartást sorol fel, amely tiltott különbségtételnek minősül.

**1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés.** Ez azt jelenti, amikor ha egy személyt, vagy személyek csoportját, a törvényben felsorolt valamelyik védettnek minősülő tulajdonsága alapján hátrányos megkülönböztetnek hasonló helyzetben lévő személytől vagy személyek csoportjától. A diszkrimináció megállapításához tehát legalább három elem együttes megléte szükséges: a kedvezőtlen bánásmód, valamelyik védett tulajdonság megléte és a kettő közötti ok-okozati összefüggés. Fontos megemlíteni azt is, hogy előfordulhat olyan eset is, amikor az áldozat ténylegesen nem is rendelkezik a védett tulajdonsággal, hanem csak az őt diszkrimináló feltételezi róla. Az ilyen, vélt tulajdonság esetén is megvalósul a hátrányos megkülönböztetés.

Ez a legkönnyebben felismerhető, mással összetéveszthetetlen diszkriminációfajta: a hátrányos megkülönböztetést kialakító nem szemérmeskedik, hanem nyíltan megmondja, miért hozza másokkal szemben rosszabb helyzetbe az adott személyt. Így például egy mindenki számára nyitva álló és igénybe vehető vendéglátó ipari üzletben nem szolgálnak ki valakit valós, vagy vélt származása miatt.

**2. Közvetett hátrányos megkülönböztetés.** Abban az esetben fordul elő ez a diszkriminációfajta, amikor egy semleges, elfogulatlan intézkedés során nyilvánvalóvá válik, hogy hátrányos helyzetbe hoz védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket. Ennek tipikus példája az olyan álláshirdetés, amely valamilyen indokolhatatlan módon életkorhoz vagy nemhez köti a betöltendő munkakört.

**3. Zaklatás.** A jogszabály szerint minden olyan magatartás, amely a védett tulajdonsággal rendelkező személy méltóságát sérti és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő, vagy támadó környezet kialakulását idézi elő. A zaklatás lehet egyszeri, vagy folyamatosan ismétlődő cselekmény, illetve megvalósítható aktív és passzív magatartással is.

A zaklatás speciális esete a szexuális zaklatás. Ilyen esetben a kialakult helyzetnek alapvető eleme a hierarchikus, hatalmi helyzet is, amikor a zaklató magasabb státuszával visszaélve alakítja ki a szexuális tevékenység elérése érdekében a fentebb említett emberi méltóságot sértő helyzetet.

**4. Jogellenes elkülönítés, szegregáció.** A közvetlen hátrányos megkülönböztetés egyik speciális fajtája, olyan magatartás, amikor egyes személyeket, vagy személyek csoportjait, valamely védett tulajdonságuk alapján, a velük hasonló helyzetben lévőktől jogellenesen elkülönít.

Magyarországon ennek tipikus fajtája az oktatás területén megvalósuló szegregáció, a cigány tanulók jogellenes elkülönítése.



**5. Megtorlás.** Ez a rendelkezés azt a személyt vagy személyeket védi, akik az észlelt diszkrimináció ellen felléptek, eljárást kezdeményeztek és ezért nekik hátrányt okoznak, vagy ezzel fenyegetik őket. Vonatkozik ez a védelem nem csak a diszkrimináció elszenvedőjére, hanem a megkülönböztetés alapján indított eljárás résztvevőire is.

Meg kell még említeni, két, a jogszabályban felsorolásszerűen nem nevesített, de alapelveként megfogalmazható tiltott magatartás. Az egyik az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére adott utasítás, tehát az öt pontban felsorolt jogsértés bármelyikére, történő, valaki rábírása. Hasonlóan általános elvként diszkriminációs formának ismerik el az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztását is. Ebben az esetben a fogyatékosággal élőket hozzák nehéz helyzetbe, és ezt a társadalmi értékítéletnek tilalmaznia kell.

#### **Az egyenlő bánásmód megsértése miatti jogérvényesítés eszközei és fórumai**

Az egyenlő bánásmód megsértése miatt személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása kezdeményezhető. A bírósági jogérvényesítés mellett kiemelt szerepe van a diszkrimináció elleni küzdelemben az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak. Ennek a szervezetnek a működtetését európai normák, így a már említett Faji Egyenlőségi Irányelv teszi kötelezővé minden EU tagállam számára. Magyarországon ez egy olyan közigazgatási szerv, amely a diszkrimináció minden fajtája esetén köteles eljárni. Ennek alapján fontos feladta, hogy kérelem alapján, vagy törvény előírása szerint vizsgálatokat folytat le az egyenlő bánásmód megsértésének gyanúja esetén, illetve pert is indíthat a sértett személyek vagy csoportok jogainak védelme érdekében. Amennyiben a hatóság az eljárása során megállapítja a jogsértést, szankcióként elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a jogsértést megállapító határozat közzétételét, illetve bírságot szabhat ki.

Hasonló eljárási fórum lehet még a diszkriminációs ügyek felderítése érdekében az Alapvető Jogok Biztosa, a rendőrségi jogsértések esetén a Független Rendészeti Panasztestület. Munkaügyi kérdésekben az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség, oktatási diszkriminációs esetekben az Oktatási Hivatal és az Oktatási Jogok Biztosa. A

szolgáltatásokkal kapcsolatban a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság, az egészségügyben pedig az Egészségbiztosítási Felügyelt. Diszkriminációs esetekben közvetett segítséget nyújthat még az Alkotmánybíróság és a különböző, mediációval foglalkozó szervezetek, illetve civil szervezetek is.

A rendelkezésre álló általános, minden eljárásban használható jogi eljárásformák mellett az esélyegyenlőségi szabályozás három új lehetőséget is bevezetett a könnyebb jogérvényesítés érdekében. Az egyik ilyen a bizonyítási teher megfordítása. Míg az általános jogérvényesítés gyakorlatában alapelv, hogy ha valaki valamit állít, akkor azt saját érdekében bizonyítania is kell. Az esélyegyenlőségi eljárásokban, a diszkriminációs esetek nehezen felderíthető volta miatt, vagy a sérelmet elszenvedő fél által nehezen beszerezhető bizonyítékok miatt alakult ki a „fordítás”. Az ilyen eljárásokban tehát a jogsérelmet szenvedett félnek elég valószínűsítienie, hogy jogsérelem érte és ez valamely védett tulajdonság miatt történt. A másik félnek pedig ez alapján bizonyítania kell, hogy a valószínűsített körülmények nem álltak fenn, illetve, hogy az egyenlő bánásmód követelményt megtartotta, vagy ebben az esetben nem is volt kötelessége megtartani.

A másik bevezetett módszer a tesztelés. A jogszabály elfogadásához kapcsolódóan került bevezetésre a magyar esélyegyenlőségi jogszabályok között ez a módszer. Ez gyakorlatban azt jelenti, hogy a hatóság védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket hasonló helyzetbe hoz védett tulajdonság tekintetében különböző, de egyéb szempontok alapján hasonló személyekkel és így egyes szervezetek egyenlő bánásmódhoz kapcsolódó gyakorlatát vizsgálja.

A harmadik, hatékony jogvédelem lehetőségét biztosító lehetőség a közérdekű igényérvényesítés lehetősége. Az Ebktv. rendelkezései szerint az egyenlő bánásmód megsértése miatt nem csak az ügyész vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóság indíthat személyiségi jogi pert a bíróság előtt, hanem társadalmi és érdekképviselői szervezet is. Ennek feltétele, hogy az egyenlő bánásmód sérelme vagy közvetlen veszélye a személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti és az egyes ember személyiségének lényegi vonásán alapul.

### 3. RÉSZ

#### JOGOK, MUNKAVÁLLALÓI JOGOK ÉS ÉRDEKKÉPVISELET

##### I. ALAPVETŐ JOGI ISMERETEK

###### **A jog fogalma**

A jog olyan magatartási szabályok összessége, amelyet az állam vagy az állam által felhatalmazott más szerv alkot, illetve valamilyen nem állami normaalkotó eljárást az állam jogalkotásnak ismer el (például népszavazás). Ezek a szabályok a társadalomban általánosan kötelezőek és érvényesülésüket az állam végső soron a kényszer eszközével biztosítja.

Hétköznapi értelemben tehát minden cselekedetünket társadalmilag elfogadott magatartásszabályok, azaz normák irányítják, amelyeknek kettős szerepük van az emberek életében: egyrészt a közösség működésének biztosítása érdekében korlátozzák az egyének egyes cselekvési lehetőségeit, másrészt pozitív visszajelzést, így biztonságot nyújtanak az embereknek a szabályok betartásakor. Ez a fajta normativitás egyensúlyi helyzetet hoz létre egyén és közösség között. A napjainkra kialakult rendszer természetesen hosszú fejlődési folyamat eredménye. Eleinte a közösség tapasztalatai alapján kialakult szabályok állandósultak, később a többrétegű megközelítés során a szakrális elemek is helyet találtak maguknak a folyamatosan változó rendszerben. Az állam történeti fejlődése során azonban a normaalkotás az állami intézményi kereteken belülre került, amelyek az intézményrendszer segítségével kikényszeríthetőek is lettek. Napjainkban megkülönböztetjük a jogrendszer fogalmát, amely az érvényes és hatályos normák összességét jelenti, a jogi rendszertől, amely magába foglalja a szervezeti kereteket, és többek között az emberi magatartásokat és az általuk létrehozott jogviszonyokat is.

###### **A jog alapegységei**

A legkisebb, még önállóan értelmezhető alapegység a jogi norma, amelyik egy teljes, értelmezhető és érthető magatartásszabályt fogalmaz meg. A normák nagyobb egységbe szerveződnek, így jön létre a jogtétel, amely egy paragrafust, vagy bekezdést jelent. A következő nagyobb egység a jogszabály, amely egyrészt jelentheti a különböző jogforrási formák (pl. rendelet, törvény, stb.) gyűjtőnevét, illetve egy jogalkotási aktus (pl. A munka törvénykönyve) eredményét is. A jogszabály jelentése abból a szempontból is érdekes, hogy

nem valamilyen magatartási szabályt foglal magába, hanem az lehet valamilyen deklaratív aktus is. A jogforrás fogalma a különböző jogszabályoknak a jogrendszerben elfoglalt helyét jelenti.

### **Érvényesség és hatályosság**

Mindkét fogalom a jogszabályok alkalmazhatóságát határozza meg. Akkor érvényes egy jogszabály, ha az arra feljogosított jogalkotó szervezet a meghatározott eljárási szabályok betartásával alkotta. A hatályosság kérdése már összetettebb fogalom, alapvetően az alkalmazhatóság körülményeit tisztázza. Így beszélhetünk időbeli hatályról, amely azt fogalmazza meg, hogy mikortól vagy meddig alkalmazható az adott jogszabály. A területi hatály az alkotott szabály meghatározott közigazgatási területen történő alkalmazhatóságát jelzi, a személyi hatály pedig egyszerűen fogalmazva azt jelzi, hogy kire terjed ki a kibocsátott magatartási szabály.

### **Jogviszony**

A fogalom azokat a jogilag szabályozott társadalmi viszonyokat jelenti, amelyek során a jogviszonyok alanyai egymás számára jogokat és kötelezettségeket állapíthatnak meg. A részvevő alanyok pedig természetes személyek, jogi személyek és az állam lehet.

### **Jogképeség és cselekvőképesség**

A jogviszonyok létrejöttének alapfeltétele, hogy a felsorolt alanyok jogképesek és cselekvőképesek legyenek. A jogképeség azt jelenti, hogy a természetes vagy jogi személyeknek az a képessége, hogy jogokat szerezhessen vagy kötelezettségeket vállaljon. Főszabály szerint Magyarországon minden ember megkülönböztetés nélkül és egyenlő mértékben jogképes, tartama az élet hosszához köthető. A jogi személyek jogképesége már korlátozottabb, a vagyoni jogokra és egyes személyhez fűződő jogokra (pl. névhasználat) terjed ki, illetve természetéből adódóan csak képviselő útján képes cselekvésre.

A cselekvőképesség kizárólag az embereknek az a képessége, hogy saját nevében és saját cselekedeteivel jogokat szerezhessen és kötelezettségeket vállalhat. A cselekvőképességet csak törvény korlátozhatja vagy zárhatja ki. Így beszélhetünk cselekvőképtelenségről, amelynek az első esete a 14 év alatti kiskorúak kizárása, amely megváltoztathatatlan szabály. A második esete a cselekvőképességet kizáró gondnokság, amely kategóriába azok a személyek esnek, akiknek az ügyeik viteléhez szükséges belátási képességük állandó jelleggel és teljesen

hiányzik. A cselekvőképtelenség harmadik, speciális esetes az, amikor valaki egy adott helyzetben állapotánál fogva nem rendelkezik az ügyei viteléhez szükséges belátási képességgel.

Korlátozottan cselekvőképesnek a 14 és 18 év közötti fiatalok tekinthetők, amely alól egyetlen „kivétel” van, a házasságkötés általi nagykorúvá válás a 16. életév fölött.

A cselekvőképtelen és a korlátozottan cselekvőképes emberek esetében meg kell említeni a törvényes képviselőt, aki helyettük a szükséges jognyilatkozatokat megteszi.

### **Jogképződés és jogalkotás**

A jog létrejöttének kétféle módja ismert. Egyrészt a jogalkalmazás során kialakult jogról beszélhetünk, amely a régi szokásjogi szabályoktól kezdve egészen a bírói jogalkotásig terjed. Legfontosabb jellemzője, hogy a jogalkalmazó (pl. bíró) az általa eldöntendő egyedi jogeset kapcsán alakítja, fejleszti, vagy akár alkotja a jogi normát. Ezzel a múltban megtörtént esetek elbírálása során, utólag jönnek létre a szabályok. Ezt nevezik általában precedens jognak, és leginkább az angolszász országokra jellemző. Magyarországon ez az eljárás nem elfogadott és nem engedélyezett, némi „kilengést” a Legfelsőbb Bíróság általános jellegű határozataiban (jogegységi döntések) találhatunk.

A hazánkra is és a kontinentális államokra leginkább jellemző jogképződési forma a jogalkotás. Ez egy olyan eljárás, amikor kifejezetten jogalkotói hatáskörrel felruházott állami szerveknek, tudatosan általános és absztrakt magatartásszabályok megfogalmazására irányuló tevékenysége. Jellemzője, hogy a jövőben előforduló, lehetséges esetekre alkot jogi normát, így előre történő szabályozást jelent.

A jogalkotásnak két formáját különböztethetjük meg: a törvényhozást és a rendeletalkotást. A törvényhozás a legfelsőbb népképviselői szerv kimondottan a jogalkotásra irányuló tevékenysége. A rendeletalkotás pedig minden olyan jogalkotás, amely nem törvényhozás, általában a parlamentnek alárendelt kormányzati és államigazgatási szervek jogalkotásra irányuló tevékenysége.

## **Jogforrások**

A jogforrás, ha csak az egyszerűbb megközelítést tárgyaljuk, jelenti egyrészt a jog alkotóját, akitől az adott szabály származik (anyagi jogforrás), jelenti másrészt magát az adott jogszabályt, amely a magatartást meghatározza (megismerési értelemben vett jogforrás).

A jogforrások hierarchikus rendbe szerveződnek. A kontinentális jogrendszerekben ennek három alapszabálya van: egyrészt a jogalkotói jog elsődlegessége vagy kizárólagossága, másrészt a törvények magasabb szinten történő elismerése a rendeletalkotással szemben, harmadrészt, a hierarchikus elv, amely szerint a magasabb szerv által alkotott normának nem mondhat ellent az alacsonyabb intézményi szinten született szabályozás. Ez utóbbihoz tartozik még kiegészítő alapelvként az a szabály, amely szerint a speciális szabályozás elsődlegesebb az általánoshoz képest, illetve a későbbi jogszabály felülírja az azonos területen született korábbiakat.

### **A jogszabályok megismerésének eszközei**

A jogszabályok érvényességéhez hozzá tartozik a meghatározott szabályok szerinti kihirdetés és közzététel is. Az elmúlt évtizedekben ezek alapján a Magyar Közlöny, a Határozatok Tára, a Cégek Közlönye, illetve más, nyomtatott jogszabálygyűjtemények jelentették a kihirdetés utáni megismerés forrásait. Napjainkban, a technika fejlődésével lényegesen leegyszerűsödött ez a feladat. A különböző CD-jogtárak, illetve az interneten fellelhető adatbázisok gyors tájékozódást tesznek lehetővé.

### **A jogérvényesülés**

A jogérvényesülés azt a folyamatot jelenti, amelynek során az előre alkotott szabályok egyes emberek magatartásában megjelennek, működni kezdenek. Akkor beszélhetünk tehát jogérvényesülésről, ha az emberek követik a jogszabályok előírásait, illetve a normák megsértése esetén az előre megígért szankciókat alkalmazzák velük szemben. Az előbbi esetben jogkövető magatartásról, az utóbbi esetben pedig jogérvényesítésről van szó.

A társadalmakban elsődleges szerepe a jogkövető magatartásnak van, amely biztonságot, kiszámíthatóságot és konfliktusmentességet biztosít a társadalom működésében. Ennek a magatartásnak, a normák előírásai szerint tevással vagy nem tevással lehet eleget tenni, melyet nagymértékben befolyásol a szubjektív tudati oldal is, azaz önként, automatikusan követi valaki a szabályokat, vagy például kényszer hatására.

A jogkövetéshez képest a társadalomban előforduló jogsértések száma elenyésző, a szubjektív biztonságérzet és a fejlett hírközlési hálózat miatt azonban sokkal nagyobb hangsúllyal jelenik meg a közvélemény előtt. Az elkövetett jogsértések esetében fontos az is, hogy a cselekmény társadalomra veszélyes és jogellenes legyen, védendő értéket, súlyosan sértsen.

### **A jogalkalmazás**

A jogalkalmazás az arra feljogosított állami szervek tevékenysége. A jogalkalmazás legtöbb esetben az állam kizárólagos joga, mivel csak ez a szervezet rendelkezik a kikényszerítéshez szükséges erőszak monopóliumával. Az állam valamely szervének közreműködése nélkül nem beszélhetünk jogalkalmazásról. Az olyan kivételesnek tűnő esetek, mint például az egyházi bíraskodás vagy a választott bíróságok működése is állami felhatalmazáson alapul. Az állam nélkül végzett jogalkalmazást önbíraskodásnak tekintik és tiltják.

A jogalkalmazást különböző módon tipizálhatjuk. Egyrészt meghatározható a jogalkalmazást végző intézmény szerint. Így beszélhetünk bírósági, ügyészségi, államigazgatási, vagy akár vállalati jogalkalmazásról is. Ha társadalmi tartalma alapján csoportosítjuk a jogalkalmazás fajait, akkor jogvédelmi típusú jogalkalmazásról, illetve államigazgatási típusú jogalkalmazásról beszélhetünk.

Egy jogalkalmazási eljárás hosszadalmas dolog. Öt fő műveletét különböztethetjük, amelyek hasonló módon, szinte minden típusú eljárásban megfigyelhetők. Az első szakasz a helyzetre vonatkozó jogszabály megkeresése és kötelező erejének vizsgálata. Másodszorra a tényállás megállapítása történik meg, majd következik a jogszabály értelmezése az adott tényállás vonatkozásában. A negyedik szakaszban a megállapított tényállás jogi minősítését végzik el, majd végül a jogkövetkezmények megállapítása, a határozathozatal következik.

## **II. MUNKAVÁLLALÓI JOGOK ÉS ÉRDEKÉRVÉNYESÍTÉS**

### **A munkaügyi kapcsolatok feltételrendszere és fogalma**

Ahhoz, hogy egyáltalán korszerű és működőképes munkaügyi kapcsolatokról beszélhessünk, szükséges áttekintetnünk néhány alapfeltételt, melyek hiányában nincs értelme munkavállaló jogokról és érdekekről beszélni. A feltételrendszer első eleme a politikai jogok léte: polgári szabadságjogok és parlamenti demokrácia nélkül nincs érdekvédelem. Diktatúrákban

létezhetnek ugyan munkavállalói érdekképviselői szervek, de ezek működése az uralkodó politikai berendezkedés függvényében tudnak csak, legtöbbször látszattervékenységet folytatni. Hasonlóan fontos gazdasági feltétel a piacgazdaság megléte is egy adott társadalomba. A további társadalmi feltételek közé tartozik még, hogy a munka világának legyenek független és autonóm szereplői, lehetséges legyen akár tárgyalásos úton akár nyomásgyakorló eszközök igénybevételével munkaügyi konfliktusokat is vállalni.

A munkaügyi kapcsolatok rendszere arra szolgál, hogy a két legfontosabb szereplő, a munkaadó és a munkavállaló között fennálló alapvető érdekkülönbségek (például a profit, a hatékonyság, a bér, a kényelmesebb munkakörülmények, stb.) ellenére igyekszik az álláspontokat egymáshoz közelíteni és az ellentétek feloldásával, mind a két fél számára elfogadható megegyezést létrehozni. Alapelv szerint a véleménykülönbségeket tárgyalásos úton szükséges feloldani, ehhez azonban olyan kapcsolatrendszert kell létrehozni, intézményesíteni és működtetni, amely mindkét fél számára meghatározza a szabályokat és a konfliktus feloldására felhasználható eszközök körét, ezzel egyenlő pozíciót biztosítva mindkét fél számára. A piac két szereplője közül azonban a munkaadó általában erőfölényben van az individuális munkavállalóval szemben. Ezért a munkajogi szabályok egyrészt igyekeznek fokozottabban a gyengébb pozícióban lévők érdekeit erősíteni, illetve ösztönzi az egyéneket az összefogásra.

### **Az érdekellentétek feloldásának alapvető módjai**

Az érdekellentétek feloldása alapvetően két módon történhet: participációval és kollektív szerződéssel. A participáció (részvétel joga) általában a mindennapi üzemi működésből keletkező konfliktusok feloldására és megelőzésére szolgáló lehetőség, amely a véleménynyilvánítás jogának biztosításával beleszólást enged az üzemi szintű döntési folyamatokba. A kollektív szerződéshez kapcsolódó tárgyalások pedig a fontosabb elosztási viszonyokba (például munkabér) megjelenő ellentétek feloldását próbálja segíteni.

A munkaügyi kapcsolatok alapvetően kétoldalú (bipartit) jellegűek, de az állam szabályozó lehetőségeinek, vagy akár tulajdonosi hányadának érvényesítésével akár háromoldalúra (tripartit) is bővíthetnek.



<b>A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK TÁGABB FOGALMA</b>	
<b>Dimenziók</b>	<b>Kapcsolatrendszer, szereplők, intézmények</b>
<b>FELTÉTELEK</b> (gazdasági, társadalmi, politikai)	A piacgazdaság két évszázados szerves fejlődésének eredményeként
<b>SZEREPLŐK</b> (autonóm és független szereplők)	a munkavállaló(k), a munkáltató(k), illetve képviseleti, érdekképviseleti szervezeteik, valamint az állam között kialakított
<b>KAPCSOLAT JELLEGE</b>	intézményes (jogilag szabályozott és/vagy megállapodásokon nyugvó) kapcsolatok rendszere
<b>EGYÜTTMŰKÖDÉS IRÁNYADÓ CÉLJA</b>	az együttműködés fenntartására a konfliktusok megelőzésére a kialakult konfliktusok megoldására
<b>EGYÜTTMŰKÖDÉS INTÉZMÉNYESÍTÉSE</b>	bipartit (kétoldalú) intézmények által
	tripartit (háromoldalú) intézmények által

*I. táblázat: A munkaügyi kapcsolatok fogalma<sup>8</sup>*

### **A munkaügyi kapcsolatok szereplői**

A munkaadói oldalon a munkaadó található egyénileg, vagy esetleg valamilyen szövetségbe tömörülve. Az állami oldalon valamilyen megbízott szervezet, minisztériumok vagy más kormányzati szervek találhatóak. A munkavállalók oldala, a kiszolgáltatottabb helyzet miatt a legjobban szabályozott. Itt találhatóak meg az egyéni munkavállalók mellett az összefogásból létrejött szakszervezetek és a participációs jog alapján megalakult üzemi tanácsok. A munka jogi érdekvédelem szempontjából ezt a két intézményt kell részletesebben megvizsgálnunk.

A munkavállalók munkahelyi képviseletének két modellje alakult ki napjainkra. Az úgynevezett egycsatornás modellben vagy csak a kollektív alkura felhatalmazott szakszervezet létezik, vagy csak a participációra létrejött üzemi tanácsok valamilyen formája. Ebben az esetben a meglévő intézmény látja el a kollektív megállapodásra és a konzultációra épülő érdekképviseletet is. Ilyen megoldásokkal például az Egyesült Államokban, az Egyesült Királyságban vagy Olaszországban, Németországba és Ausztriában találkozhatunk.

<sup>8</sup>Forrás: Tóth Ferenc: Munkaügyi kapcsolatok rendszere. Zsigmond Károly Főiskola, Budapest, 2003.

A kétcsatornás (duális) modell esetében mindkét intézmény létezik: a kollektív alkura felhatalmazott szakszervezet mellett van a részvételi, egyeztetési jogokra figyelmet fordító és a munkavállaló érdekeit képviselő választott testület is.

### **A szakszervezet**

A szakszervezet az egyesülés jog alapján, önkéntesen létrehozott, önkormányzattal rendelkező szervezet, amely alapszabályában az elsődleges célként a munkavállalói érdekképviseletet jelölte meg és olyan nyilvántartott tagsággal rendelkezik, akiknek tevékenységét a kitűzött célok elérése érdekében szervezi. A magyar jog szabályai szerinti értelmezésben is nem a szervezet elnevezése a döntő, hanem a kitűzött cél, amely alapvetően a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek megvédése lehet. A szakszervezetnek minősülő társadalmi szervezeteknek megalakulásukhoz legalább tíz alapító tagra van szükségük, akik elfogadják az alapszabályt, valamint megválasztják az ügyvivő- és képviseleti szerveket. Ezek után a szervezetet bírósági nyilvántartásba kell vetetni.

A szakszervezetek kiterjedt jogosultságokkal rendelkeznek a kitűzött céljuk elérése érdekében. Így például joguk van a munkahelyen történő működéshez, a tájékoztatás kéréséhez, a képviselthez. De szabadon közölhetik álláspontjukat, véleményt nyilváníthatnak és konzultációt kezdeményezhetnek a munkaadóval. A munkaviszonnyal, a munkavédelemmel kapcsolatos ügyekben ellenőrzéseket végezhetnek, eljárást kezdeményezhetnek. Lehetőségük van valamilyen helyiség használatára az adott vállalatnál, illetve hirdetményeket tehetnek közzé a helyben kialakult szokásos módon. A zavartalan érdekvédelmi munkavégzés érdekében munkaidő- és szabadság kedvezményre jogosultak, valamint a szakszervezeti tisztségviselők fokozott munkajogi védelmet élveznek. Mindezek mellett azonban a szakszervezetek legfontosabb jogosítványa a kollektív tárgyalások lehetősége és a kollektív szerződés megkötésének a joga. A sikertelen megegyezés esetén pedig sztrájkot kezdeményezhetnek.

### **Az üzemi tanács**

Magyarországon, a kétcsatornás érdekképviseleti modell meghonosodása miatt léteznek úgynevezett üzemi- (vagy közalkalmazotti) tanácsok is, amelyek a helyi szintű döntésekben nyilváníthatnak véleményt. Az üzemi tanácsok létrehozásának és működésének szabályait jogszabály rögzíti. Így a létrehozás például az adott munkahelyen meglévő munkavállalók számától függ, jelenlegi szabályozásunk szerint ötven fő fölött lehetséges ennek a

participációra épülő szervezetnek a létrehozása, amely tagjainak a száma háromtól tizenhárom főig terjedhet. A tanácsok létrehozása nem kötelező, hanem lehetséges, nincs a munkaadónak kezdeményezési joga, csak ahhoz kell segítséget nyújtania az infrastrukturális feltételek biztosításával, ha a munkavállalók bejelentették igényüket a választás megtartására. A választásnak mindig közvetlennek és titkosnak kell lennie, választási kötelezettség nincs, de az eljárásból a munkáltató és a szakszervezetek is kizártak. A megalakult üzemi tanácsok legfontosabb jogosultságai között találjuk a belső működésükre és védettségükre vonatkozó garanciális szabályokat, valamint az információs-, konzultációs- és együttdöntési jogokat.

A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK SZEREPLŐI					
Szereplő típusa	Munkavállalói oldal	Munkaadói oldal	Kormány		
<b>Individuális szereplő</b>	munkavállaló(k)	munkaadó	minisztériumok, főhatóságok, az államot képviselő kormányzati szervek		
<b>Koalíció</b>	<b>Ideiglenes koalíció</b>	munkavállalók csoportja		munkaadók csoportja	
	<b>Tartós koalíció</b>	szakszervezetnek minősülő munkavállalói egyesület (pl. munkástanács)			
		Szakszervezet			
		szakszervezeti szövetség		munkaadói szövetség	
		szakszervezeti konföderáció		munkaadói konföderáció	
		szakmai-ágazati nemzetközi szakszervezeti szövetség		szakmai-ágazati nemzetközi munkaadói szövetség	
		szakszervezeti világszövetség		munkaadói világszövetség	
<b>Kényszerkoalíció</b>	munkáskamara				
<b>Participációs képviselet (kooperáció)</b>	üzemi megbízott				
	üzemi tanács				
	központi üzemi tanács				
	közalkalmazotti tanács				
	munkavédelmi bizottság				
munkavállalói képviselet a felügyelő bizottságban, igazgatótanácsban, stb					
Európai Üzemi Tanács					

II. táblázat: a munkaügyi kapcsolatok szereplői<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Forrás: Tóth im.

## **A kollektív tárgyalások**

A munkaügyi kapcsolatok egyik legfontosabb elemét a kollektív tárgyalások jelentik, amelyek főszabály szerint kétoldalú módon, a munkaadók és a munkavállalók között zajlik. Kezdetben, a tőkés gazdaság kialakulásának idején, elsősorban a munkaügyi viták rendezésére szolgáló eszköz volt. Napjainkban, a nemzetközi munkajogi szervezet (ILO) meghatározása szerint hármast szolgál: meghatározzák a munka- és a foglalkoztatási feltételeket, rendezik a munkaadók és a munkavállalók közötti kapcsolatokat és szabályozza a munkaadók vagy szervezeteik, valamint a munkavállalók egy vagy több szervezete közötti kapcsolatokat. Régebben tehát elsősorban a viták lezárására szolgált, napjainkban inkább a viták megelőzésére.

A kollektív tárgyalások sikeres lezárása a két fél között a kollektív szerződés megkötése jelenti. Van azonban olyan eset, amikor háromoldalúra bővülnek a tárgyalások és az állam is megjelenik tárgyalófélként. Ez általában olyan esetben fordul elő, amikor nagy, országos szintű kérdésben kell megállapodni, és az ilyen tárgyalások nem is kollektív szerződéssel zárulnak.

## **A kollektív szerződés**

A kollektív tárgyalások eredményeként létrejövő kollektív szerződések törvényi erővel bírnak, kötelező erejű jogi dokumentumok. A szerződés személyi hatálya kiterjed a szerződést aláíró felekre (szakszervezet és munkaadói képviselő), az azt aláíró érdekképviselőnek a tagjaira, valamint azokra is, akik később léptek be az aláíró szakszervezetbe. A munkavállalók hatékonyabb érdekvédelme érdekében a szerződés hatálya kiterjed minden olyan munkavállalóra is, akiket a szerződés által érintett cégeknél alkalmaznak, tekintet nélkül arra, hogy szakszervezeti tagok-e vagy sem. Egyes országokban egy nagyobb jelentőségű megállapodást az állam törvényalkotó erejénél fogva kiterjeszthet akár egész ágazatokra is, célként megfogalmazva az egyenlő munkafeltételeket, illetve a vállalatok között tisztességes verseny szabályainak betartását.

A kollektív szerződés jogi értelemben kötelmi és normatív részből áll. A normatív rész tartalmazza a munkával összefüggő jogokat és kötelezettségeket (pl. munkabér, szabadság, juttatások, stb.), míg a kötelmi rész a szerződést kötő felek egymással kapcsolatban vállalt kötelezettségeket tartalmazza. A legfontosabb ilyen kötelezettségvállalások közé tartozik egyrészt a problémafeloldó intézmények létrehozására és működésére vállalt kötelezettség (pl.

egyeztető bizottság), másrészt a békekötelezettség, amely szerint a kollektív szerződés fennállása alatt mindkét fél köteles tartózkodni a munkaharctól (pl. sztrájk). Végül tartalmazza a végrehajtási és befolyásolási kötelezettséget is, amely alapján mindkét félnek rá kell szorítani tagjait a vállalások betartására.

A kollektív szerződés hatálya fennáll az előre meghatározott ideig, vagy a szakszervezet vagy a munkavállaló megszűnéséig, de határozatlan időre is köthető, illetve kérhető időnként az újratárgyalása is.

### **A munkaügyi viták**

Felmerülő konfliktusok esetén általában kétféle vitáról beszélhetünk. Létezik úgynevezett jogvita, amikor az egyik fél úgy ítéli meg, hogy a másik nem tartotta be a vonatkozó jogszabály előírásait, és nem biztosította az őt megillető jogokat. Ebben az esetben a vita feloldására (jogalkalmazásról van szó) jogi szakértő igénybe vételével önként is megállapodásra juthatnak a felek, de ennek hiányában a vita eldöntésére a munkaügyi bíróságok jogosultak.

A másik típusú munkaügyi vita, az úgynevezett érdekvita, amikor a felek közötti vitának nincs jogszabályi alapja. Ilyen esetben célszerű és hatékony lehet egy harmadik fél bevonása a szituációba, aki segít a közös megoldást megtalálni. Ennek a következő formái lehetségesek:

1. Békéltető eljárás – amikor a harmadik fél elsődleges feladata a közvetítés, annak az elérése, hogy a felek újragondolják álláspontjukat és közelebb jussanak a megoldáshoz.
2. Közvetítő eljárás (mediáció)– ennek során a harmadik fél áttekinti a meglévő vitaanyagokat és saját javaslatot dolgoz ki a vita feloldására. Sohasem dönt, az elfogadás joga a vitázó feleké.
3. Döntőbíráskodás – amikor a felek előre, közösen átadják a vita eldöntésének jogát a semleges harmadik félnek.

### **A sztrájk**

A munkaügyi viták eldöntését befolyásolni szándékozó, radikális megoldás, a munkaharc eszköze. Olyan kollektív munkabeszüntetés, amely a munkavállalók gazdasági és szociális

érdekében, nyomásgyakorlás céljából hajtanak végre. A sztrájk legfontosabb típusai közé tartozik a például a célirányos, amely a gazdasági és szociális sérelmek orvoslását szeretné elősegíteni, vagy a szolidaritási, amely más munkavállalói csoport érdekeinek támogatását jelenti. Van még figyelmeztető sztrájk is, ami még a tárgyalások alatt, egy alkalommal, legfeljebb két óra időtartamra lehetséges. De Magyarországon ismert a súlyponti és a szakaszos (gördülő) sztrájk fogalma is.

## 1. számú melléklet

### **2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól<sup>10</sup>**

A Magyar Országgyűlés

a magyar történelem legnemesebb hagyományaira építve,  
a magyarsággal e hazában évszázadok óta együtt élő nemzetiségek sajátos kultúrájának megőrzése, anyanyelvük ápolása és fejlesztése, egyéni és közösségi jogainak széleskörű biztosítása érdekében, figyelemmel Magyarország Alaptörvényében a magyarországi nemzetiségek ügye iránt kinyilvánított felelősségvállalásra, továbbá tekintettel a nemzetiségek védelme érdekében Magyarország aktív közreműködésével megalkotott nemzetközi dokumentumokban foglaltakra, különösen az Egyesült Nemzetek Szervezetének a Polgári és Politikai Jogokról szóló Nemzetközi Egyezségokmányára, az Európai Biztonsági és Együttműködési Szervezet keretében végzett munkára, a Koppenhágai Dokumentumra, az Európa Tanácsnak az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságjogok Védelméről szóló Egyezményére, valamint a Regionális vagy Kisebbségi Nyelvek Európai Kartájában és a Nemzeti Kisebbségek Védelméről szóló Keretegyezményben megfogalmazottak széleskörű érvényesítésére, szem előtt tartva, hogy Magyarország tiszteletben tartja az ország különböző vallási hagyományait, más népek szabadságát és kultúráját, vallja, hogy az egyéni szabadság csak másokkal együttműködve bontakozhat ki,  
minden, valamely nemzetiséghez tartozó magyar állampolgárnak joga van önazonossága szabad megvallásához és megőrzéséhez,  
a nemzetiségek a magyar politikai közösség részei, államalkotó tényezők,  
a kulturális sokszínűség, a nyelvi különbözőség nem a megosztottság, hanem a gazdagodás forrása,  
a nemzetiségek által létrehozott kulturális értékek Magyarország kulturális örökségének szerves részei,  
a nemzetiségek sajátos egyéni és közösségi jogai alapvető szabadságjogok,  
Magyarország védelemben részesíti a nemzetiségeket, biztosítja saját kultúrájuk ápolását, anyanyelvük használatát, az anyanyelvű oktatást, a saját nyelven való névhasználat jogát, kollektív részvételüket a közéletben, elősegíti a kulturális autonómiájuk megvalósulását, garantálja a valós közösségeik öngazgatáshoz, önkormányzatisághoz való jogát,

---

<sup>10</sup> Részletek a jogszabályból. Forrás: A Magyar Közlöny 2011. évi 154. számában megjelent jogszabály hatályosított változata



a következő törvényt alkotja:

### **Alapvető rendelkezések**

**1. § (1)** E törvény értelmében nemzetiség minden olyan - Magyarország területén legalább egy évszázada honos - népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, a lakosság többi részétől saját nyelve, kultúrája és hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás-tudatról tesz bizonyosságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.

### **Értelmező rendelkezések**

**2. §** E törvény alkalmazásában:

#### *1. nemzetiségi közügy:*

a) az e törvényben biztosított egyéni és közösségi jogok érvényesülése, a nemzetiséghez tartozók érdekeinek kifejezésre juttatása - különösen az anyanyelv ápolása, őrzése és gyarapítása, továbbá a nemzetiségek kulturális autonómiájának a nemzetiségi önkormányzatok által történő megvalósítása és megőrzése - érdekében a nemzetiséghez tartozók meghatározott közszolgáltatásokkal való ellátásával, ezen ügyek önálló vitelével és az ehhez szükséges szervezeti, személyi és anyagi feltételek megteremtésével összefüggő ügy;

b) a közhatalmat gyakorló állami és helyi önkormányzati szervekben, továbbá a nemzetiségi önkormányzati szervekben való nemzetiségi képviselőkhöz és mindezek szervezeti, személyi és anyagi feltételeinek biztosításához kapcsolódó ügy;

#### *2. nemzetiségi önkormányzat:*

törvényben meghatározott nemzetiségi közszolgáltatási feladatokat ellátó, testületi formában működő, jogi személyiséggel rendelkező, demokratikus választások útján e törvény alapján létrehozott szervezet, amely a nemzetiségi közösséget megillető jogosultságok érvényesítésére, a nemzetiségek érdekeinek védelmére és képviselésére, a feladat- és hatáskörébe tartozó nemzetiségi közügyek települési, területi vagy országos szinten történő önálló intézésére jön létre;

#### *3. nemzetiségi kulturális autonómia:*

olyan kollektív nemzetiségi jog, amely az e törvény szerinti intézmény-összességnek és nemzetiségi önszerveződéseknek a nemzetiségi közösség által öngazgatással történő működtetése során megvalósuló önállóságban testesül meg;

#### *4. nemzetiségi köznevelési intézmény:*

a) az a köznevelési intézmény, amelynek alapító okirata a nemzeti köznevelésről szóló törvényben foglaltak szerint tartalmazza a nemzetiségi feladatok ellátását, feltéve, hogy e feladatokat a köznevelési intézmény ténylegesen ellátja, továbbá óvoda, iskola és kollégium esetén a tanulók legalább huszonöt százaléka részt vesz a nemzetiségi óvodai nevelésben, illetve a nemzetiségi iskolai nevelésben-oktatásban;

b) nemzetiségi többcélú intézményen, nemzetiségi tagintézményen és nemzetiségi köznevelési intézmény intézményegységén a köznevelési törvény szerinti többcélú intézmény, tagintézmény és intézményegység értendő;

*5. nemzetiségi kulturális intézmény:*

olyan kulturális intézmény, amelynek jogszabályban, alapító okiratban előírt feladata a nemzetiségi identitáshoz kötődő tárgyi és szellemi kultúra, kulturális értékek, javak megőrzése, hozzáférhetővé tétele, hagyományok és a közösségi nyelvhasználat megőrzése, gyakorlása, terjesztése és továbbörökítése;

a) nemzetiségi közművelődési intézmény:

a nemzetiséghez tartozók szellemi, kulturális örökségének, kulturális hagyományainak megőrzését, fenntartását, fejlesztését, bemutatását szolgáló intézmény;

b) nemzetiségi feladatot ellátó közgyűjtemény:

olyan könyvtár, levéltár, muzeális intézmény, kép- illetve hangarchívum, amelynek alapító okiratában szerepel a nemzetiségi feladatellátás, vagy amelynek állományában nemzetiségi nyelvű, vagy nemzetiségre vonatkozó dokumentumok huszonöt százalékot elérő arányban találhatóak, függetlenül a fenntartó szervezet típusától;

c) nemzetiségi közösségi színtér:

nemzetiségi lakosság rendszeres vagy alkalmi közművelődési tevékenységének, a lakosság önszerveződő közösségeinek kulturális szolgáltatásokkal való ellátása érdekében közművelődési megállapodás alapján működtetett, erre a célra alkalmassá tett és üzemeltetett, adott településen (településeken) rendszeresen működő intézmény;

*6. nemzetiségi feladatot ellátó tudományos intézmény:*

alapító okirata, illetve tevékenysége szerint részben vagy egészben egy vagy több nemzetiség anyanyelvén, illetve más nyelveken az adott közösség szellemi, épített és tárgyi emlékeire, hagyományaira, kultúrájára, történelmére, nyelvére, intézményeire, társadalmi viszonyaira vonatkozó adatok gyűjtésével, tudományos értékű feldolgozásával és közzétételével foglalkozó intézete, vagy műhelye, tekintet nélkül annak szervezet-típusára;

*7. nemzetiség szellemi és vallási öröksége:* az adott nemzetiség identitásához kötődő jelen- vagy múltbeli nyelvi, folklór, öntevékeny-, illetve hivatásos előadó-művészeti, hitéleti, alkotóművészeti (különösen irodalmi, képző- és iparművészeti) hagyományainak összessége;

*8. nemzetiség épített és tárgyi öröksége:*

a kulturális örökség védelméről szóló törvény hatálya alá tartozó azon műemléki és kulturális javak, amelyek a nemzetiség kulturális, történeti, vallási hagyományai megőrzésének szempontjából kiemelt jelentőségűek (különösen településrész, közterület, épületegyüttes, épület, temető, temetkezési hely, szobor, emlékmű, emléktábla, tárgyi képi hangrögzített, írásos emlék, művészeti alkotás);

*9. nemzetiségi témájú műsor:*

a nemzetiségekről szóló, a nemzetiségi közösségek megismerését, kulturális értékeinek bemutatását szolgáló, sokoldalúan és kiegyensúlyozottan tájékoztató magyar nyelvű rádiós vagy audiovizuális program;

*10. nemzetiségi közszolgálati műsor:*

a nemzetiségi közösség anyanyelvén, elsősorban a közösség médiaműhelyei által készített műsor, illetve sajtótermék, amelynek alapvető célja a nemzetiségi közösség sokoldalú, kiegyensúlyozott anyanyelvű tájékoztatása;

11. az intézmény alapításának joga magában foglalja az intézmény átvételének, átszervezésének és megszüntetésének jogát;

*12. hozzátartozó:*

az egyenesági rokon és ennek házastársa, a testvér, a házastárs, a bejegyzett élettárs és az élettárs;

*13. nemzetiségi köznevelésben alkalmazottak köre:*

a nemzetiségi köznevelési intézmény azon alkalmazottai, akik foglalkoztatása a nemzetiségi köznevelési intézményben pedagógus, pedagógiai szakértő munkakörben és pedagógiai előadó munkakörben, továbbá a nevelő és oktató munkát, a pedagógiai szakszolgálatokat és a pedagógiai-szakmai szolgáltatások ellátását közvetlenül segítő munkakörben történik;

*15. nemzetiségi egyesület:*

alapszabálya szerint adott nemzetiség érdekvédelmét, érdekképviselését, vagy a nemzetiségi kulturális autonómiával közvetlenül összefüggő tevékenységet ellátó nemzetiségi egyesülettel.

### ***A nemzetiségek alapvető jogai***

**3. §** Minden nemzetiség jogosult arra, hogy nemzetiségi közösségként létezzen és fennmaradjon.

**4. § (1)** Minden nemzetiségi közösségnek és nemzetiséghez tartozó személynek joga van  
*a)* a szülőföldjén való zavartalan boldoguláshoz, a saját, a szülők, ősök születési vagy lakhelyének kultúrájához, hagyományaihoz való kötődés szabadságához és oltalmához;  
*b)* az óhazával való zavartalan kapcsolattartáshoz.

(2) A nemzetiséghez tartozó személynek joga van mind az óhaza és a nyelvnemzetek állami és közösségi intézményeivel, mind a más országokban élő nemzetiségekkel való kapcsolattartásra.

**5. § (1)** A nemzetiséghez tartozók nyelvhasználatának feltételeit - külön törvényben meghatározott esetekben - az állam biztosítani köteles.

(2) A polgári és büntetőeljárások során, valamint a közigazgatási eljárásokban az anyanyelv használatát a vonatkozó eljárásjogi törvények biztosítják.

(3) Az Országgyűlésben a nemzetiséghez tartozó képviselő az anyanyelvét is használhatja.

(4) A helyi önkormányzat képviselő-testületében a nemzetiségi képviselő anyanyelvét is használhatja. Ha a felszólalás kizárólag valamely nemzetiség nyelvén hangzott el, a felszólalás magyar nyelvű szövegét vagy tartalmi kivonatát az ülés jegyzőkönyvéhez csatolni kell.

**6. § (5)** Ha a településen nemzetiséghez tartozó személyek élnek - az érintett nemzetiség települési nemzetiségi önkormányzata, ennek hiányában települési székhelyű nemzetiségi szervezete, intézménye, vagy az adott nemzetiséghez tartozók kezdeményezésére - a képviselő-testület biztosíthatja az (1)-(4) bekezdés szerinti nyelvhasználati jogokat.

**7. §** Nemzetiséghez való tartozás miatt tilos az egyenlő bánásmód követelményének bármilyen megsértése.

**8. §** Az alapvető jogok biztosának a Magyarországon élő nemzetiségek jogainak védelmét ellátó helyettese figyelemmel kíséri a Magyarországon élő nemzetiségek jogainak érvényesülését és megteszi a külön törvény szerinti szükséges intézkedéseket.

**9. § (1)** Magyarország tilalmaz minden olyan politikát, magatartást, amely

*a)* a nemzetiségnek a többségi nemzetbe való beolvasztását, a többségi nemzetből történő kirekesztését, elkülönítését célozza, vagy ezt eredményezi,

*b)* a nemzetiségek által lakott területek nemzeti vagy etnikai viszonyainak megváltoztatására irányul,

*c)* a nemzetiséget vagy nemzetiséghez tartozó személyt hovatartozása miatt üldözi, megfélemlíti, életkörülményeit nehezíti, jogai gyakorlásában akadályozza, vagy

d) a nemzetiség erőszakos ki- vagy áttelepítésére irányul.

(2) Magyarország nemzetközi kapcsolataiban fellép minden olyan politikai törekvés ellen, amely az (1) bekezdésben felsorolt következményekhez vezet. Az ilyen politika elleni védelem nyújtására a nemzetközi jog eszközeivel és nemzetközi szerződések révén is törekszik.

**10. § (1)** A nemzetiségi önkormányzatok alapvető feladata a nemzetiségi érdekek védelme és képviselete a nemzetiségi önkormányzati feladat- és hatáskörének gyakorlásával.

(2) A nemzetiségi önkormányzatok által ellátott feladat- és hatáskörök jogszerű gyakorlása alkotmánybíróági és bírósági védelemben részesül.

(3) A nemzetiségi önkormányzatok törvényben meghatározott jogaikat jóhiszeműen, a kölcsönös együttműködés elve alapján, rendeltetésüknek megfelelően gyakorolják.

(4) A helyi önkormányzat a nemzetiségi ügyek ellátása körében biztosítja a nemzetiségi jogok érvényesülését, e körben ellátja különösen a település, megye illetékességi területén jelentkező, a kulturális szolgáltatással, nyilvános könyvtári ellátással, muzeális intézmények fenntartásával, közművelődéssel, tájékoztatással, a nemzetiség szellemi, épített és tárgyi örökségével, írott és elektronikus sajtójával, a szociális alapellátással, a helyi közfoglalkoztatással kapcsolatos helyi önkormányzati feladatokat.

### ***Egyéni nemzetiségi jogok***

**11. § (1)** Valamely nemzetiséghez való tartozás kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga.

(2) A nemzetiséghez való tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, azonban törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály egyes nemzetiségi jogok gyakorlását az egyén nyilatkozatához kötheti.

(3) A nemzetiségi önazonosságához való jog és valamely nemzetiséghez való tartozás kinyilvánítása - az e törvényben meghatározott kivétellel - nem zárja ki a kettős vagy többes kötődés elismerését.

**12. § (1)** A nemzetiséghez tartozó személynek joga van:

a) anyanyelvének szabad használatához szóban és írásban, történelmének, kultúrájának, hagyományainak megismeréséhez, ápolásához, gyarapításához, továbbadásához;

b) megtanulni anyanyelvét, részt venni anyanyelvű köznevelésben, oktatásban és művelődésben;

c) az oktatási esélyegyenlőséghez és a kulturális szolgáltatásokhoz, amelyet az állam hatékony intézkedésekkel elősegíteni köteles;

d) nemzetiségi voltával kapcsolatos személyes adatok védelméhez külön törvényben meghatározottak szerint.

(2) Más állam állampolgárságának felvételéhez a magyar állam hozzájárulása nem szükséges, kizárólag nemzetközi szerződés vagy az adott állam jogszabálya irányadó.

**13. §** (1) A nemzetiséghez tartozó joga, hogy nemzetiséghez tartozását hivatalos statisztikai adatgyűjtés alkalmával önkéntesen és névtelenül megvallhassa.

(2) A nemzetiséghez tartozásra vonatkozó különleges adatok - az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben meghatározott rendben - a nemzetiséghez tartozásra tekintettel nyújtott állami támogatás megállapításához, továbbá cél szerinti felhasználásának vizsgálata céljából kezelhetőek.

**14. §** A nemzetiséghez tartozóknak a közéletben való részvétele - e minőségükre tekintettel - nem korlátozható. Érdekeik kifejezésére, védelmére - jogszabályi keretek között - egyesületeket, pártokat hozhatnak létre.

**15. §** A nemzetiséghez tartozó személyeknek joguk van a családra vonatkozó nemzetiségi hagyományok tiszteletben tartására, családi kapcsolataik ápolására, családi ünnepeiknek anyanyelven történő megtartására és az ezekhez kapcsolódó, vallási közösség által végzett szertartások anyanyelven való lebonyolításának igénylésére.

**16. §** (1) A nemzetiséghez tartozó személynek joga, hogy anyanyelvén használja a családi és utónevét, és joga van családi és utónevének hivatalos elismeréséhez.

(2) A nemzetiséghez tartozó személynek joga van saját és gyermeke utónevének saját nemzetiségének megfelelő megválasztásához és nemzetiségi nyelve szabályai szerinti anyakönyveztetéséhez. A nem latin írásmóddal történő bejegyzés esetén kötelező a fonetikus, latin betűs írásmód egyidejű alkalmazása is.

(3) Kérésre a személyazonosító igazolvány a nemzetiséghez tartozó személy nevét - az anyakönyvi bejegyzésben foglaltak megfelelően - nemzetiségi nyelven is tartalmazza. Jogszabály lehetővé teheti, hogy más hatósági igazolvány a nemzetiséghez tartozó személy nevét - az anyakönyvi bejegyzésben foglaltak megfelelően - nemzetiségi nyelven is tartalmazza.

### ***Közösségi nemzetiségi jogok***

**17. §** A nemzetiségek elidegeníthetetlen közösségi joga

a) önazonosságuk megőrzése, ápolása, erősítése és átörökítése,

b) történelmi hagyományaik, nyelvük megőrzése és fejlesztése, tárgyi és szellemi kultúrájuk ápolása és gyarapítása.

**18. §** A nemzetiségeknek a közösségi névhasználathoz fűződő jogaik gyakorlása során joguk van a történelmileg kialakult helységnevek, utcanevek és egyéb, a közösség számára szánt földrajzi megjelölések használatához.

**19. §** A nemzetiségi közösségeknek joguk van:

a) törvényi keretek között intézmények létrehozásához és működtetéséhez, más szervtől történő átvételéhez,

b) nemzetiséghez tartozók óvodai neveléséhez, általános iskolai neveléséhez-oktatásához, nemzetiségi kollégiumi ellátásához, gimnáziumi, szakközépiskolai, szakiskolai neveléséhez-oktatásához, felsőfokú képzéséhez, továbbá jogosultak

c) az országos önkormányzat útján a kiegészítő nemzetiségi nevelés-oktatás feltételeinek megteremtését kezdeményezni és kialakításában közreműködni.

**20. §** Magyarország - törvényei keretei között - biztosítja a nemzetiségi közösségeknek rendezvényeik és ünnepeik zavartalan megtartásához, építészeti, kulturális, kegyeleti és vallási emlékeik, hagyományaik megőrzéséhez, ápolásához és átörökítéséhez, jelképeik használatához fűződő jogait.

**21. §** A nemzetiségi szervezeteket illeti a széles körű és közvetlen nemzetközi kapcsolatok kiépítésének és fenntartásának a joga.

### **A nemzetiségek oktatási önigazgatása**

**22. §** (1) E törvény értelmében nemzetiségek által használt nyelvnek számít a bolgár, a görög, a horvát, a lengyel, a német, az örmény, a roma/cigány (romani, illetve beás), (a továbbiakban együtt: roma), a román, a ruszin, a szerb, a szlovák, a szlovén és az ukrán nyelv, továbbá a roma és az örmény nemzetiség esetében a magyar nyelv is.

(2) Az állam a magyarországi nemzetiségek anyanyelvét közösség-összetartó tényezőként ismeri el. Az állam tekintet nélkül arra, hogy a köznevelési intézménynek ki a fenntartója, támogatja a nemzetiségek által használt nyelv alkalmazását a nemzetiségi köznevelésben. A nemzetiségi köznevelés többletköltségét - jogszabályban meghatározott módon - az állam viseli.

(3) A nemzetiséghez tartozó gyermek - a szülője vagy gyámja (a továbbiakban együtt: szülő) döntésétől függően - anyanyelvű, nemzetiségi két tanítási nyelvű, nemzetiségi nyelvoktató vagy roma nemzetiségi köznevelésben vehet részt. A roma nemzetiségi nevelés, nevelés-oktatás folyhat kizárólag magyar nyelven, de a szülők igényei alapján az intézményfenntartó köteles biztosítani a roma nyelv (romani, illetve beás) oktatását is. A

14. életévét betöltött, nem cselekvőképtelen gyermek esetében a szülő e választási jogát gyermekével közösen gyakorolja, a köznevelési intézménybe történő beiratkozáskor.

(4) A nemzetiség anyanyelvű vagy anyanyelvi nevelése, nevelése-oktatása a helyi lehetőségek és igények szerint nemzetiségi óvodában, iskolában, iskolai osztályban vagy csoportban történhet.

(5) A településen meg kell szervezni és fenn kell tartani a nemzetiségi óvodai nevelést, továbbá a nemzetiségi iskolai nevelés-oktatást - a roma nemzetiség esetében a (3) bekezdés szerinti igénynek megfelelően - ha ezt ugyanahhoz a nemzetiséghez tartozó nyolc (gyermek) tanuló szülője a fenntartótól kérte, és az óvodai csoport, iskolai osztály a nemzeti köznevelésről szóló törvény rendelkezései alapján megszervezhető. Ha a tanulólétszám nem teszi lehetővé a nemzetiségi óvodai nevelés, iskolai nevelés-oktatás egy településen belüli megszervezését, az érintett országos önkormányzat kezdeményezésére a feladatellátásra köteles szerv megteremti a kiegészítő nemzetiségi nevelés-oktatás feltételeit. A kiegészítő nemzetiségi nevelés-oktatást az országos nemzetiségi önkormányzat maga is megszervezheti.

**23. § (1)** A köznevelés és a felsőoktatás törvényi szabályozása, az oktató-nevelő tevékenység szerkezetének és tartalmának meghatározása, valamint e tevékenység ellenőrzése során e törvénnyel összhangban érvényesíteni kell a nemzetiségek kulturális autonómiájának megfelelő nevelési és oktatási érdekeket.

(2) A nemzetiségi óvodai nevelésben, iskolai nevelésben-oktatásban biztosítani kell a népismeret tárgykörébe tartozó ismeretanyag elsajátítását, így különösen a nemzetiség és az anyaország történelmének, irodalmának, földrajzának, kulturális értékeinek és hagyományaiknak, a nemzetiségi jogok és intézményrendszerének megismerését.

(3) A nemzetiségi óvodai nevelésre és nemzetiségi iskolai nevelésre-oktatásra irányuló igények felmérésében és megszervezésében a törvény által e feladatok ellátására kötelezett szervek és a nemzetiségi önkormányzatok együttműködnek.

(4) A nemzetiségi anyanyelvű és anyanyelvi közneveléshez az anyanyelvű pedagógusok képzésének, továbbképzésének biztosítása állami feladat. E feladat keretében az állam támogatja a nemzetiségek anya-, illetve nyelvországából érkező oktatók magyarországi vendégtanári alkalmazását is.

**24. § (1)** A nemzetiségi önkormányzat - a köznevelési törvényben és az államháztartás működési rendjéről szóló jogszabályokban meghatározottak szerint - köznevelési intézményt létesíthet és tarthat fenn, illetve az e törvényben meghatározott rendben átveheti a más szerv által létesített köznevelési intézmény fenntartói jogát.



(2) Az országos nemzetiségi önkormányzat által fenntartott köznevelési intézmény és többcélú intézmény vezetőjét az oktatási miniszter egyetértésével a fenntartó bízza meg, a munkáltatói jogokat a fenntartó gyakorolja. A miniszter az egyetértését csak jogszabálysértés esetén tagadhatja meg.

**25. § (1)** Állami feladatot ellátó intézmény esetében az országos nemzetiségi önkormányzat kezdeményezésére át kell adni az országos nemzetiségi önkormányzat részére annak az országos vagy térségi beiskolázású köznevelési intézménynek a fenntartói jogát, amelyik alapító okirata alapján nemzetiségi feladatot lát el, és gyermekek, tanulók legalább hetvenöt százaléka részt vesz a nemzetiségi nevelésben, nevelésben-oktatásban, illetve ellátásban részesül. A kezdeményezéshez csatolni kell az érintett intézmény iskolaszékének, ennek hiányában szülői szervezetének (közösségének) és diákönkormányzatának, továbbá az adott nemzetiség érintett települési és területi nemzetiségi önkormányzatának a véleményét.

(2) A települési nemzetiségi önkormányzat megkeresésére - az országos nemzetiségi önkormányzat egyetértése esetén - az intézmény helyi önkormányzati, állami fenntartója átadhatja a települési nemzetiségi önkormányzatnak annak a köznevelési intézménynek a fenntartói jogát, amelyik alapító okirata alapján nemzetiségi feladatot lát el, és minden gyermek, tanuló részt vesz a nemzetiségi nevelésben, nevelésben-oktatásban, illetve ellátásban részesül. A kezdeményezéshez csatolni kell az érintett intézmény iskolaszékének, ennek hiányában szülői szervezetének (közösségének), a diákönkormányzatának a véleményét.

### **A nemzetiségek kulturális öngazgatása**

**33. §** A nemzetiségek kulturális öngazgatását érintő törvényi szabályozás előkészítése és végrehajtása során e törvénnyel összhangban érvényesíteni kell a nemzetiségek kulturális autonómiájának megfelelő művelődési érdekeket.

**34. §** A nemzetiségi önkormányzat - az ágazati törvényben meghatározottak szerint - részt vehet a nemzetiséghez tartozók kulturális ellátásának segítségével összefüggő állami és önkormányzati feladatok végrehajtásában.

**35. §** Ha jogszabály a nemzetiségi önkormányzat részére valamely döntés meghozatalánál a nemzetiségi kulturális öngazgatással kapcsolatos ügyben véleményezési vagy egyetértési jogot biztosít, a nyilatkozat megtételére - jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában - harminc nap áll rendelkezésre. A határidő - bármely érdekeltnek a másik félhez intézett nyilatkozata alapján - egy alkalommal további harminc nappal

meghosszabbodik. A határidő jogvesztő. Ha a nemzetiségi önkormányzat az egyetértését nem adta meg, az érdekelt kezdeményezésére az egyetértési nyilatkozat pótlásáról a nemzetiségi önkormányzat székhelye szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság nemperes eljárásban harminc napon belül dönt. Az eljárás költségeit - ide értve a szakértő díjazását is - az viseli, akinek az egyetértés megszerzéséhez érdeke fűződik.

**36. §** A nemzetiségi önkormányzat jogosult - az ágazati törvényben és az államháztartásról szóló jogszabályokban meghatározottak szerint - nemzetiségi kulturális intézmény létesítésére, fenntartására, más által létesített kulturális intézmény fenntartói jogának, illetve kulturális feladat ellátásának átvételére.

**37. § (1)** Az országos nemzetiségi önkormányzat megkeresésére az intézmény fenntartója köteles átadni a legalább hetvenöt százalékban nemzetiségi kulturális feladatot ellátó és legalább hetvenöt százalékban az érintett nemzetiség kulturális igényeit kielégítő kulturális intézmény fenntartói jogát a kérelmező országos nemzetiségi önkormányzatnak.

(2) A több nemzetiség igényeit ellátó kulturális intézmény fenntartói joga az érintett országos nemzetiségi önkormányzatok megállapodása alapján adható át a megállapodás szerinti országos önkormányzatnak.

(3) Az adott nemzetiséghez nem tartozó lakosság részére a vonatkozó törvényben előírt feladatok kötelező ellátását a felek megállapodásban kötelesek rögzíteni.

(4) Az intézményt átvevő nemzetiségi önkormányzat felelős az intézmény rendeltetés szerinti működtetéséért, tevékenységének és gazdálkodásának jogszerűségéért és célszerűségéért.

(5) Az átvevő köteles az átvett ingatlanvagyon állagát megőrizni. Az átvevő a polgári jog általános szabályai szerint felel az átvett vagyon állagában bekövetkezett kárért.

### **A nemzetiségek önkormányzatai**

**50. §** Az egyes nemzetiségek közvetlen választással

*a)* a községben, a városban és a fővárosi kerületben települési, a fővárosban és a megyében területi (a továbbiakban együtt: helyi), valamint

*b)* országos nemzetiségi önkormányzatot hozhatnak létre.

### **A választójog**

**53. § (1)** A választáson választó, aki a nemzetiségi névjegyzékben szerepel. A nemzetiségi névjegyzékbe kérelmére fel kell venni azt, aki

a) a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásán szavazati joggal rendelkezik,

b) az e törvényben meghatározott nemzetiséghez tartozik, és

c) e nemzetiséghez tartozását e törvényben meghatározott tartalommal és a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott eljárási rendben megvallja.

(2) Egy személy egyidejűleg csak egy nemzetiség névjegyzékében szerepelhet.

(3) A választópolgár

a) a lakóhelye szerinti településen vagy

b) a választás kitűzését megelőző harmincadik napig bejelentett tartózkodási helye szerinti településen

szerepelhet a nemzetiségi névjegyzékben.

**54. §** A választáson a nemzetiségi névjegyzékbe vett választópolgár választható, ha

a) a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásán választható,

b) a nemzetiségi önkormányzati képviselők megelőző két általános választásán, valamint az azokat követő időközi választásokon nem volt más nemzetiség nemzetiségi jelöltje, továbbá

c) nyilatkozatot tesz arról, hogy

ca) a nemzetiség képviselőjét vállalja,

cb) a nemzetiségi közösség nyelvét beszéli, kultúráját és hagyományait ismeri.

### **A nemzetiségi önkormányzat jogállása, jogai és kötelezettségei**

**76. §** (1) A nemzetiségi önkormányzati jogok a nemzetiséghez tartozó választópolgárok közösségét illetik meg, akik ezeket a jogaikat törvényben meghatározott módon, választott képviselőik útján gyakorolják.

(2) A nemzetiségi önkormányzati jogok - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - minden nemzetiségi önkormányzat tekintetében egyenlőek. A nemzetiségi önkormányzatok feladat- és hatásköre eltérő lehet.

(3) A nemzetiségi önkormányzat jogi személy. A nemzetiségi önkormányzati feladat- és hatáskörök a nemzetiségi önkormányzat testületét illetik meg, a nemzetiségi önkormányzatot az elnök képviseli. A települési nemzetiségi önkormányzat testülete a képviselő-testület, a területi és az országos nemzetiségi önkormányzat testülete a közgyűlés.

(4) A nemzetiségi önkormányzatok között nincs alá-fölérendeltségi viszony.

(5) A helyi önkormányzatok és a nemzetiségi önkormányzatok között nincs alá-fölérendeltségi viszony.

### **A nemzetiségi önkormányzatok feladat- és hatásköre**

**115. §** A helyi nemzetiségi önkormányzat kötelező közfeladata:

- a)* a nemzetiségi feladatokat ellátó intézménye fenntartásával kapcsolatos feladatellátás,
- b)* a saját kezdeményezésére más önkormányzat által átruházott feladat- és hatáskör ellátása, ideértve az átvett intézmény fenntartásával kapcsolatos feladatellátást,
- c)* a más szervtől átvett intézmény fenntartásával kapcsolatos feladatok ellátása,
- d)* a képviselt közösség érdekképviselével, esélyegyenlőségének megteremtésével kapcsolatos feladatok ellátása, különösen tekintettel a helyi önkormányzatnak a nemzetiségek jogainak érvényesítésével kapcsolatos feladataira,
- e)* a nemzetiségi önkormányzat illetékességi területén működő állami, helyi önkormányzati vagy más szerv által fenntartott intézmények működésével, feladatellátásával összefüggő, a nemzetiségi közösség kulturális autonómiája megerősítését szolgáló döntési, együttdöntési jogok gyakorlása,
- f)* a képviselt közösség kulturális autonómiájának megerősítése érdekében a közösség önszerveződésének szervezési és működtetési feladatok ellátásával történő támogatása, kapcsolattartás a képviselt közösség helyi nemzetiségi civil szervezeteivel, szerveződéseivel, a helyi nemzetiségi önkormányzat területén működő vallási közösségekkel,
- g)* a nemzetiségi önkormányzat illetékességi területén lévő, a nemzetiségi közösséghez kötődő kulturális javak megőrzése érdekében szükséges intézkedések kezdeményezése,
- h)* közreműködés a fejlesztési tervek előkészítésében,
- i)* a nemzetiségi nyelven folyó nevelésre és oktatásra irányuló igények felmérése.

**116. §** (1) A helyi nemzetiségi önkormányzat - a rendelkezésére álló források keretei között - önként vállalt közfeladata különösen

- a)* nemzetiségi intézmény alapítása,
- b)* kitüntetés alapítása, odaítélése feltételeinek és szabályainak meghatározása,
- c)* nemzetiségi pályázat kiírása, ösztöndíj alapítása.

(2) A helyi nemzetiségi önkormányzat az (1) bekezdésben említett feladatokon kívül - hatósági feladatok kivételével - önként vállalt feladatot láthat el különösen a nemzetiségi oktatási és kulturális öngazgatással összefüggő ügyekben, a helyi írott és elektronikus sajtó, a hagyományápolás és közművelődés, a társadalmi felzárkózás, a szociális, ifjúsági,

kulturális igazgatás és a közfoglalkoztatás területén, valamint településüzemeltetési és településrendezési feladatok körében.

### **Az országos nemzetiségi önkormányzat**

**117. § (1)** Az országos nemzetiségi önkormányzat a 113. §-ban foglaltak szerint meghatározza törvényes működése feltételeit, dönt a 114. § szerinti ügyekben azzal, hogy az országos nemzetiségi önkormányzat át nem ruházható hatáskörben, minősített többséggel dönt:

- a)* székhelyéről,
- b)* az általa képviselt nemzetiség országos ünnepeiről,
- c)* rendelkezésére álló rádió- és televízió csatorna felhasználásának elveiről és módjáról,
- d)* a rendelkezésére álló közszolgálati rádió és televízió műsoridő felhasználásának elveiről,
- e)* a nemzetiségi közösség számára jogsegélyszolgálat létrehozásáról és működtetéséről, továbbá a települési nemzetiségi önkormányzatok számára információs szolgálat működtetéséről,
- f)* a nemzetiségi utónévjegyzék összeállításáról, a nemzetiségi utónévvel kapcsolatos megkeresésekről,
- g)* nemzetiségi médiumoknak az e törvény szerinti országos nemzetiségi önkormányzati állami támogatásból történő támogatásáról,
- h)* egyéb, törvény által meghatározott feladat- és hatáskörébe tartozó ügyekről.

**(2)** Az országos nemzetiségi önkormányzat

- a)* amennyiben a településen nemzetiségi önkormányzat nem működik, ellátja az adott nemzetiségi közösséggel kapcsolatosan a településen jelentkező érdekképviselési, érdekvédelmi feladatokat,
- b)* a megyei önkormányzat által ellátott önkormányzati feladatok kapcsán - külön törvényben meghatározott - érdek-képviselési, érdekvédelmi tevékenységet fejt ki,
- c)* ellátja az általa képviselt nemzetiség érdekeinek országos szintű képviselését és védelmét,
- d)* a nemzetiségi kulturális autonómia fejlesztése érdekében országos szintű nemzetiségi intézményhálózatot tart fenn,

**118. § (1)** Az országos önkormányzat

- a)* véleményt nyilvánít az általa képviselt nemzetiségeket e minőségében érintő jogszabályok tervezetéről,

b) véleményt nyilvánít a nemzetiségek védelmével kapcsolatos két- és többoldalú nemzetközi megállapodások hazai végrehajtásáról és kezdeményezi az abban foglaltak érvényesítéséhez szükséges intézkedések megtételét,

c) a képviselt nemzetiségek csoportjait érintő kérdésekben közigazgatási szervektől tájékoztatást kérhet, részükre javaslatot tehet, a hatáskörükbe tartozó ügyekben intézkedést kezdeményezhet,

d) egyetértési jogot gyakorol - az adott nemzetiséget közvetlenül érintő kérdésekben - a fejlesztési tervekkel kapcsolatban,

(2) A nemzetiség történelmi hagyományokkal rendelkező településeinek és építészeti emlékeinek megőrzésével és ápolásával kapcsolatos jogszabály (ide nem értve a helyi önkormányzat rendeletét) és a köznevelési törvény végrehajtásáról szóló kormányrendeletek megalkotásakor - a nemzetiséghez tartozók oktatási öngazgatását érintő kérdésekben - az országos önkormányzatok véleményének kikérése szükséges. Az e tárgyban alkotott jogszabály soron kívüli felülvizsgálata érdekében a nemzetiségi jogok sérelmére hivatkozással az országos nemzetiségi önkormányzat közvetlenül bírósághoz fordulhat.

## **2. számú melléklet**

### **2003. évi CXXV. törvény**

#### **az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról<sup>11</sup>**

Az Országgyűlés  
elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen,  
azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos  
megkülönböztetést elszenvedők számára,  
kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás előmozdítása  
elsősorban állami kötelezettség,  
tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint a Köztársaság nemzetközi  
kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira a következő törvényt alkotja:

#### **Általános rendelkezések**

**1. §** Az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

**2. §** Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.

#### **A törvény hatálya**

**4. §** Az egyenlő bánásmód követelményét

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és nemzeti önkormányzatok, ezek szervei,
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
- d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,
- e) a közalapítványok, közttestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szervezetei,
- f) a közszolgáltatást végző szervezetek,

---

<sup>11</sup> Részletek a jogszabályból. Forrás: <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/Ebktv.pdf>

*g)* a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),

*h)* a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,

*i)* a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,

*j)* az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,

*k)* az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,

*l)* a pártok, valamint

*m)* az *a)*-*l)* pontok alá nem tartozó költségvetési szervek

jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

**5. §** Az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani,

*a)* aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,

*b)* aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,

*c)* az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint

*d)* a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

**6. § (1)** E törvény hatálya nem terjed ki

*a)* a családjogi jogviszonyokra,

*b)* a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,

*c)* a vallási közösség hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyára, valamint

*d)* e törvény 4. §-ának alkalmazása során - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - az egyesületek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra.

(2) Az (1) bekezdés *d)* pontja



a) a tagsági jogviszony létesítése és megszüntetése, valamint - a közalapítványok kivételével - a 4. § e) pontja szerinti szervezetek esetében a tagsági és a részvételi jogok gyakorlása, továbbá

b) a 8. § j) pontjában meghatározott tulajdonság kivételével a pártok jogviszonyai vonatkozásában nem alkalmazható.

7. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

(2) Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,

b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

(3) A 8. § b)-e) pontja szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében a (2) bekezdés nem alkalmazható.

### **Hátrányos megkülönböztetés**

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

a) neme,

b) faji hovatartozása,

c) bőrszíne,

d) nemzetisége,

e) nemzetiséghez 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.

**9. §** Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 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.

### **Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás**

**10. § (1)** Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

(2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

(3) 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.

### **Előnyben részesítés**

**11. § (1)** Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

*a)* törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy

*b)* a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításának során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

#### **Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások**

**12. §** Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények az e fejezetben, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások során - így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során - érvényesíthetők.

#### **Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos egyes szabályok**

**14. § (1)** Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: hatóság)

*a)* kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz;

*b)* a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében;

*c)* véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, közjogi szervezetszabályozó eszközök és jelentések tervezeteit;

*d)* javaslatot tesz az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra;

*e)* rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és az Országgyűlést az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről;

*f)* feladatainak ellátása során együttműködik a civil és érdek-képviseleti szervezetekkel, valamint az érintett állami szervekkel;

g) az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;

h) közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében;

i) közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében;

(2) A hatóság a közvélemény folyamatos tájékoztatása érdekében jelentéseit, javaslatait, valamint a működésével kapcsolatos részletes információkat honlapján rendszeresen közzéteszi.

(3) A hatóság nem vizsgálhatja az Országgyűlés, a köztársasági elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék, az alapvető jogok biztosa, valamint a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit.

(4) Az eljárásban az ügyintézési határidő hetvenöt nap.

(5) A hatóság a kiskorú ügyfél érdekeinek veszélyeztetettsége esetén soron kívül, de legkésőbb negyvenöt napon belül dönt.

**15/A. §** (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásban a 19. §-ban meghatározott bizonyítási szabályok alkalmazásának van helye.

(2) Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének vizsgálatakor a hatóság a kérelmezőt és az egyenlő bánásmód követelményének megsértését bejelentő személyt erre irányuló kérelmére az eljárás alá vont távollétében hallgatja meg.

(3) A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának ellenőrzésére tesztelést végezhet, amelynek során az eljárás alá vont személy magatartásának, intézkedésének, feltételének, mulasztásának, utasításának vagy gyakorlatának (a továbbiakban együtt: rendelkezés) vonatkozásában azonos helyzetbe hoz valamely, a 8. §-ban meghatározott helyzetükben, tulajdonságukban vagy jellemzőjükben (a továbbiakban együtt: tulajdonság) különböző, de egyéb tekintetben hasonló tulajdonságú személyeket, és az eljárás alá vont személy rendelkezését az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés szempontjából megvizsgálja.

(4) A tesztelés eredménye az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárások során bizonyítékként felhasználható.

(5) A hatóság a (3) bekezdésben megjelölt vizsgálat során megbízási jogviszony keretében közreműködőt is igénybe vehet, akinek a részére megbízólevelet állít ki, amely

tartalmazza annak nevét, továbbá azt, hogy mely eljárás alá vont személynél milyen típusú ellenőrzést folytathat le.

### **Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezmények**

**17. §** Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgáló hatósági eljárás akkor indítható meg, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy év, és a jogsértés bekövetkezésétől számított három év még nem telt el.

**17/A. §** (1) Ha a hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését,

- a) elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- b) megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,
- c) elrendelheti a jogerős határozatának - a jogsértő nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon - nyilvános közzétételét,
- d) bírságot szabhat ki,
- e) külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

(2) Az (1) bekezdés c) pontja alkalmazásában közérdekből nyilvános adat a természetes személy jogsértő természetes személyazonosító adata és lakcíme, valamint a jogi személy, jogi személyiség nélküli szervezet jogsértő neve, székhelye.

(3) Az (1) bekezdésben meghatározott jogkövetkezményeket az eset összes körülményére, így különösen a sérelmet szenvedettek körére, a jogsértéssel okozott hátrány visszafordíthatóságára, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértő magatartás ismétlődésére és gyakoriságára, a jogsértést elkövető gazdasági súlyára, a jogsértést elkövető eljárást segítő, együttműködő magatartására tekintettel kell meghatározni.

(4) Az (1) bekezdésben meghatározott jogkövetkezmények együttesen is alkalmazhatóak.

(5) A bírság összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.

**17/B. §** (1) A hatóság döntése ellen fellebbezésnek nincs helye.

(2) A hatóságnak az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában folyamatban lévő eljárásban hozott döntését felügyeleti jogkörben megváltoztatni vagy megsemmisíteni nem lehet.

(3) A bírósági felülvizsgálat során a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság három hivatásos bíróból álló tanácsban jár el, ha azt a fél a keresetlevélben, illetve a hatóság a keresetlevélben foglaltakra vonatkozó nyilatkozatában kéri.

## **A bizonyítás szabályai**

**19. § (1)** Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy

*a)* a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és

*b)* a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

*a)* a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy

*b)* az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

(3) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezések nem alkalmazhatóak a büntetőeljárásokban, illetve a szabálysértési eljárásokban.

## **Közérdekű igényérvényesítés**

**20. § (1)** Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat

*a)* az ügyész,

*b)* a hatóság,

*c)* a civil és érdek-képviselői szervezet,

ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vagy annak közvetlen veszélye olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

(2) A hatóság haladéktalanul törli azokat a személyes és különleges adatokat, amelyek kezelése az (1) bekezdés szerinti hatásköre gyakorlásához nem elengedhetetlenül szükséges.

### **3. számú melléklet**

## **2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről<sup>12</sup>**

### ***A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK***

#### **XIX. fejezet**

##### **Általános rendelkezések**

**230. §** A munkavállalók szociális és gazdasági érdekeinek védelme, továbbá a munkabéke fenntartása érdekében e törvény szabályozza a szakszervezet, az üzemi tanács és a munkáltatók, vagy érdek-képviselési szervezeteik kapcsolatrendszerét. Ennek keretében biztosítja a szervezkedés szabadságát, a munkavállalók részvételét a munkafeltételek alakításában, meghatározza a kollektív tárgyalások rendjét vagy a munkaügyi konfliktusok megelőzésére, feloldására irányuló eljárást.

**231. § (1)** A munkavállalóknak vagy a munkáltatóknak joga, hogy - törvényben meghatározott feltételek szerint - gazdasági és társadalmi érdekeik előmozdítása, védelme érdekében, mindennemű megkülönböztetés nélkül, másokkal együtt érdek-képviselési szervezetet alakítsanak vagy az általuk választott szervezetbe - kizárólag az adott szervezet szabályaitól függően - belépjenek, vagy az ilyen jellegű szervezetektől távol maradjanak.

(2) Az érdek-képviselési szervezetek jogosultak szövetségeket létesíteni, vagy ilyenekhez csatlakozni, ideértve a nemzetközi szövetségeket is.

(3) A munkavállalók jogosultak a munkáltatónál szakszervezet létrehozására. A szakszervezet a munkáltatónál szervezetet működtethet, ezek működésébe tagjait bevonhatja.

**232. §** A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselésére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről.

#### **XX. fejezet**

##### **Az üzemi tanács**

---

<sup>12</sup> Részletek a jogszabályból. Forrás: A Magyar Közlöny 2012. évi 2. számában megjelent jogszabály hatályosított változata

## Általános szabályok

**235. § (2)** A munkavállalókat az e fejezetben foglalt munkavállalói jogok tekintetében az üzemi megbízott, az üzemi tanács, a központi üzemi tanács, valamint a vállalatcsoport szintű üzemi tanács képviseli.

**236. § (1)** A munkavállalók a munkáltatónál vagy a munkáltató önálló telephelyén, részlegénél (a továbbiakban: telephely), ha a munkavállalóknak a választási bizottság megalakítását megelőző félévre számított átlagos létszáma a tizenöt főt meghaladja, üzemi megbízottat, ha az ötven főt meghaladja, üzemi tanácsot választanak.

(3) Az üzemi tanácsot öt évre választják.

(4) Az üzemi tanács választásával és működésével kapcsolatos indokolt költségek a munkáltatót terhelik.

**237. § (1)** Az üzemi tanács tagjainak száma, ha a munkavállalók 236. § (1) bekezdés szerinti létszáma

a) a száz főt nem haladja meg, három,

b) a háromszáz főt nem haladja meg, öt,

c) az ötszáz főt nem haladja meg, hét,

d) az ezer főt nem haladja meg, kilenc,

e) a kétezer főt nem haladja meg, tizenegy,

f) a kétezer főt meghaladja, tizenhárom.

(2) Új üzemi tanácstagot kell választani, ha a munkavállalók és az üzemi tanács tagjainak létszáma legalább hat hónapon át a munkavállalók létszámnövekedése miatt nincs összhangban az (1) bekezdésben foglaltakkal.

**238. § (1)** Üzemi tanácstaggá az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki - az újonnan alakult munkáltatót kivéve - legalább hat hónapja a munkáltatóval munkaviszonyban áll és az adott telephelyen dolgozik.



(2) Nem választható üzemi tanácstagga az, aki

a) munkáltatói jogot gyakorol,

b) a vezető hozzátartozója,

c) a választási bizottság tagja.

(3) A (2) bekezdés alkalmazásában munkáltatói jognak minősül a munkaviszony létesítése, megszüntetése vagy kártérítési felelősség megállapítása.

**239. §** Az üzemi tanács tagjának választására a munkáltatóval munkaviszonyban álló és az adott telephelyen dolgozó munkavállaló jogosult.

**253. § (1)** Az üzemi tanács visszahívásáról szavazást kell tartani, ha azt a választásra jogosult munkavállalók legalább harminc százaléka írásban indítványozza. A szavazás érvényes, ha ezen a választásra jogosult munkavállalók több mint fele részt vett. A visszahíváshoz a leadott érvényes szavazatok több mint kétharmada szükséges.

(2) Visszahívásra irányuló indítvány egy éven belül ismételt nem tehető.

### **Az üzemi tanács feladata és jogköre**

**262. § (1)** Az üzemi tanács feladata a munkaviszonyra vonatkozó szabályok megtartásának figyelemmel kísérése.

(2) Az üzemi tanács feladatának ellátása érdekében jogosult tájékoztatást kérni és az ok megjelölésével tárgyalást kezdeményezni, amelyet a munkáltató nem utasíthat el.

(3) A munkáltató félévente tájékoztatja az üzemi tanácsot

a) a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről,

b) a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás jellemzőiről, a munkaidő felhasználásáról, a munkafeltételek jellemzőiről,

c) a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről.

(4) Az üzemi tanács félévente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

**263. §** A munkáltató és az üzemi tanács közösen dönt a jóléti célú pénzeszközök felhasználása tekintetében.

**264. § (1)** A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

*a)* a munkáltató átszervezése, átalakítása, szervezeti egység önálló szervezetté alakítása,

*b)* termelési, beruházási program, új technológia bevezetése, a meglévő korszerűsítése,

*c)* a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme,

*d)* a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása,

*e)* az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

*f)* az új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,

*g)* a képzéssel összefüggő tervek,

*h)* a foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele,

*i)* az egészségkárosodást szenvedett vagy a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó intézkedések tervezete,

*j)* a munkarend meghatározása,

*k)* a munka díjazása elveinek meghatározása,

*l)* a munkáltató működésével összefüggő környezetvédelmi intézkedés,

*m)* az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés,

*n)* a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,

*o)* munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

**265. § (1)** A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az átadó és az átvevő munkáltató legkésőbb a változást megelőzően tizenöt nappal tájékoztatja az üzemi tanácsot a változás

*a)* időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,

*b)* okáról,

*c)* a munkavállalókat érintő jogi, gazdasági és szociális következményeiről.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott időpontban az átadó és az átvevő munkáltató - megállapodás megkötése érdekében - tárgyalást kezdeményez az üzemi tanáccsal a munkavállalókat érintő tervezett intézkedésekről.

(3) A tárgyalásnak ki kell terjednie az intézkedések elveire, a hátrányos következmények elkerülésének módjára, eszközére és e következmények enyhítését célzó eszközökre.

(4) Az átadó és az átvevő munkáltató akkor is teljesíti a tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét, ha a munkáltató személyében bekövetkező változást megalapozó döntést a munkáltatót ellenőrző szervezet vagy személy hozta meg. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy tájékoztatási és tárgyalási kötelezettségét azért nem teljesítette, mert az ellenőrző szervezet vagy személy a döntéséről a munkáltató tájékoztatását elmulasztotta.

**266. §** Az üzemi tanács a munkáltatónál szervezett sztrájkjal kapcsolatban pártatlan magatartásra köteles, sztrájkot nem szervezhet, a sztrájkot nem támogathatja, és nem akadályozhatja. Az üzemi tanács sztrájkban részt vevő tagjának megbízatása a sztrájk idejére szünetel.

## **112. Az üzemi megállapodás**

**267. § (1)** A munkáltató és az üzemi tanács az e fejezetben foglaltak végrehajtására, együttműködésük előmozdítására üzemi megállapodást köthet.

(2) Az üzemi megállapodás határozott időre, de legfeljebb az üzemi tanács megbízatásának tartamára köthető.

(3) Az üzemi megállapodás három hónapos felmondási idővel felmondható.

(4) Az üzemi megállapodás megszűnik az üzemi tanács megszűnésével.

**268. § (1)** Az üzemi megállapodás - a XII. fejezetben meghatározottak kivételével - szabályozhatja a 277. § (1) bekezdés *a)* pontban foglaltakat. Ilyen tartalmú megállapodás megkötésének feltétele, hogy a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs.

(2) Az üzemi megállapodás (1) bekezdés szerinti szabályainak hatálya

*a)* a munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálybalépésével vagy

*b)* a szakszervezet kollektív szerződéskötési jogosultságának a munkáltató számára történő bejelentésével megszűnik.

(3) A (2) bekezdés *b)* pontban, valamint a 252. § *b)*-*g)* pontban meghatározott esetben az üzemi megállapodás szabályait a megszűnéstől számított hat hónapig alkalmazni kell.

## **XXI. fejezet**

### **A szakszervezet**

**270. § (1)** Az e törvényben a szakszervezet számára biztosított jogok a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetet illetik meg.

(2) E törvény alkalmazásában

*a)* szakszervezet a munkavállalók minden olyan szervezete, amelynek elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és megvédése,

b) a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet, amelyik alapszabálya szerint a munkáltatónál képviselére jogosult szervet működtet, vagy tisztségviselővel rendelkezik.

**271. § (1)** A munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék.

(2) A munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést.

(3) Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni.

(4) Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

**272. § (1)** A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.

(2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

(3) A munkáltató - a szakszervezettel egyeztetve - biztosítja annak lehetőségét, hogy a szakszervezet a tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást a munkáltatónál közlétegye.

(4) A szakszervezet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban tájékoztatást kérhet.

(5) A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) vagy annak tervezetével kapcsolatos véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

(6) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviselati szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje.

(7) A szakszervezet jogosult a tagját - meghatalmazás alapján - gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

(8) A szakszervezet - a munkáltatóval történt megállapodás szerint - jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdek-képviselési tevékenysége céljából használhassa.

(9) A munkáltató a szakszervezeti tagdíj levonásáért és a szakszervezet részére történő átutalásáért ellenértéket nem követelhet.

**273. § (1)** A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges - a (3) bekezdés szerint megjelölt - választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.

(2) Az (1) bekezdés szerinti védelem a tisztségviselőt megbízatásának idejére és annak megszűnését követő hat hónapra illeti meg, feltéve, ha a tisztségét legalább tizenkét hónapon át betöltötte.

(3) A szakszervezet a 236. § (2) bekezdésben foglaltak szerint önállónak minősülő telephelyen foglalkoztatott tisztségviselők közül, ha a munkavállalóknak a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszáma

*a)* az ötszáz főt nem haladja meg, egy főt,

*b)* az ötszáz főt meghaladja, de az ezer főt nem haladja meg, két főt,

*c)* az ezer főt meghaladja, de a kétezer főt nem haladja meg, három főt,

*d)* a kétezer főt meghaladja, de a négyezer főt nem haladja meg, négy főt,

*e)* a négyezer főt meghaladja, öt főt

jelölhet meg.

(4) A (3) bekezdésben megjelölt tisztségviselőn túlmenően az (1) bekezdésben meghatározott védelem illeti meg a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet alapszabály szerinti legfelsőbb szerve által megjelölt egy tisztségviselőt.

(5) A szakszervezet akkor jogosult a (3)-(4) bekezdésben foglaltak szerint megjelölt tisztségviselő helyett másik tisztségviselőt megjelölni, ha a tisztségviselő munkaviszonya vagy szakszervezeti tisztsége megszűnt.

(6) A szakszervezet az (1) bekezdésben foglaltak szerinti munkáltatói intézkedéssel kapcsolatos álláspontját a munkáltató írásbeli tájékoztatásának átvételétől számított nyolc napon belül írásban közli. A tájékoztatásnak, ha a szakszervezet a tervezett intézkedéssel nem ért egyet, az egyet nem értés indokait tartalmaznia kell. Ha a szakszervezet véleményét a fenti határidőn belül nem közli, úgy kell tekinteni, hogy a tervezett intézkedéssel egyetért.

**274. § (1)** A munkavállalót szakszervezeti érdek-képviselési tevékenységének ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá a 273. § (3)-(4) bekezdése szerint megjelölt munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára.

(2) Az (1) bekezdés alapján naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra. Az igénybe vehető munkaidő-kedvezményt a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján kell meghatározni.

(3) A munkaidő-kedvezményt a szakszervezet által megjelölt munkavállaló veheti igénybe. A szakszervezet a munkáltatónak a munkaidő-kedvezmény igénybevételét - előre nem látható, halasztást nem tűrő és rendkívül indokolt esetet kivéve - legalább öt nappal korábban köteles bejelenteni.

(4) A munkaidő-kedvezmény a tárgyév végéig vehető igénybe. A munkaidő-kedvezményt megváltani nem lehet.

(5) A munkaidő-kedvezmény, valamint a munkáltatóval való konzultáció tartamára távolléti díj jár.

**275. §** A szakszervezet képviselőjében eljáró, munkaviszonyban nem álló személy, ha a szakszervezetnek a munkáltatóval munkaviszonyban álló tagja van, a munkáltató területére beléphet. A belépés és a munkahelyen való tartózkodás során a munkáltató működési rendjére vonatkozó szabályokat meg kell tartani.

## XXII. fejezet

### A kollektív szerződés

#### 114. A kollektív szerződés megkötése és tartalma

**276. § (1)** Kollektív szerződést köthet

*a)* a munkáltató, a tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselési szervezet, továbbá

*b)* a szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

(2) A szakszervezet kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál munkaviszonyban álló tagjainak száma eléri

*a)* a munkáltatóval munkaviszonyban álló,

*b)* munkáltatói érdek-képviselési szervezet által kötött kollektív szerződés esetében a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

munkavállalók létszámának tíz százalékát.

(3) A szakszervezeti szövetség kollektív szerződés kötésére jogosult, ha a munkáltatónál képvisellel rendelkező legalább egy tagszervezete megfelel a (2) bekezdésben előírt feltételnek és tagszervezetei erre felhatalmazzák.

(4) A (2) bekezdés szerint kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezetek a kollektív szerződést együttesen köthetik meg.

(5) A munkáltató egy kollektív szerződést köthet. Ha a kollektív szerződést több munkáltató köti, akkor - e kollektív szerződés felhatalmazása alapján - a munkáltató rá kiterjedő hatállyal köthet kollektív szerződést. A több munkáltató által kötött kollektív szerződést a 277. § (4) bekezdés alkalmazásában tágabb hatályúnak kell tekinteni.

(6) A (2) bekezdés alkalmazásakor a munkavállalóknak a szerződéskötést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámát kell alapul venni.



(7) A kollektív szerződés kötésére irányuló ajánlat tárgyalása nem utasítható vissza.

(8) Az a szakszervezet (szakszervezeti szövetség), amely a kollektív szerződés megkötését követően felel meg a (2) bekezdésben meghatározott feltételnek, jogosult a kollektív szerződés módosítását kezdeményezni, és a módosítással kapcsolatos tárgyaláson - tanácskozási joggal - részt venni.

**277. § (1)** A kollektív szerződés szabályozhatja

*a)* a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget,

*b)* a feleknek a kollektív szerződés megkötésével, teljesítésével, megszüntetésével, jogaik gyakorlásával, kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatos magatartását.

(2) Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

(3) Kollektív szerződés

*a)* a XIX. fejezet és a XX. fejezet rendelkezéseitől nem térhet el, továbbá

*b)* a 271-272. §-ban foglaltakat nem korlátozhatja.

(4) A szűkebb hatályú kollektív szerződés az általánostól - ennek eltérő rendelkezése hiányában - csak a munkavállaló javára térhet el.

(5) A munkavállaló javára történő eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni.

**278. §** A kollektív szerződést írásba kell foglalni.

### **115. A kollektív szerződés hatálya**

**279. § (1)** A kollektív szerződés hatálya kiterjed arra a munkáltatóra, amely

*a)* a kollektív szerződést kötötte, vagy

*b)* a kollektív szerződést kötő munkáltatói érdek-képviselési szervezet tagja.

(2) A kollektív szerződésnek a felek kapcsolatát szabályozó rendelkezése hatálya a kollektív szerződést kötő felekre terjed ki.

(3) A kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

(4) Több munkáltató által létesített munkaviszony esetén - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállalóra a 195. § (2) bekezdése szerinti munkáltató által kötött kollektív szerződés hatálya terjed ki.

(5) A kollektív szerződés a kihirdetéssel lép hatályba.

### **116. A kollektív szerződés megszűnése**

**280. § (1)** A kollektív szerződés három hónapos felmondási idővel felmondható. Több szakszervezet által kötött kollektív szerződést bármelyik szakszervezet jogosult felmondani.

(2) A felmondási jog a kollektív szerződés megkötésétől számított hat hónapon belül nem gyakorolható.

(3) A határozott időre kötött kollektív szerződés a határozott idő lejártával megszűnik.

**281. § (1)** A munkáltató, a munkáltatói érdek-képviselői szervezet vagy a szakszervezet (szakszervezeti szövetség) jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

(2) Több munkáltató vagy több munkáltatói érdek-képviselői szervezet által kötött kollektív szerződés esetén, a kollektív szerződés csak a jogutód nélkül megszűnt munkáltató vagy munkáltatói érdek-képviselői szerv tekintetében veszti hatályát.

(3) Több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén a kollektív szerződés csak valamennyi szakszervezet jogutód nélküli megszűnésével veszti hatályát.

(4) A kollektív szerződés hatályát veszti, ha a kollektív szerződést kötő szakszervezet (szakszervezeti szövetség) a 276. § (2)-(3) bekezdés alapján nem jogosult kollektív szerződés kötésére.

(5) A (4) bekezdést több szakszervezet által kötött kollektív szerződés esetén akkor kell alkalmazni, ha a 276. § (2) bekezdés alapján egyik szakszervezet sem jogosult kollektív szerződés kötésére.

## ***NEGYEDIK RÉSZ***

### ***A MUNKAÜGYI VITA***

#### **XXIII. fejezet**

##### **A munkajogi igény érvényesítése**

**285. § (1)** A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

(2) A munkáltató - az (1) bekezdéstől eltérően - a munkavállalóval szemben a munkaviszonnyal összefüggő és a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesítheti. A fizetési felszólítást írásba kell foglalni.

(3) A munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben igény abban az esetben érvényesíthető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

(4) A munkavállaló a 295. §-ban foglaltak alapján a magyarországi foglalkoztatás tartamára fennálló igényét magyar bíróság előtt is érvényesítheti.

**286. § (1)** A munkajogi igény három év alatt évül el.

(2) A bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.

(3) Az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni.

(4) Az elévülésre egyebekben a polgári jogi szabályokat kell alkalmazni azzal, hogy a munkavállaló igényének érvényesítésével kapcsolatos elévülési időt a felek nem rövidíthetik le.

**287. § (1)** A keresetlevelet a munkáltatói jognyilatkozat közlésétől számított harminc napon belül kell előterjeszteni

*a)* az egyoldalú munkaszerződés-módosítással,

*b)* a munkaviszony megszüntetésének jogellenességével,

*c)* a munkavállaló kötelezettségszegése miatt alkalmazott jogkövetkezéssel,

*d)* a fizetési felszólítással, továbbá

*e)* a 81. § (2) bekezdésében meghatározottakkal

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

(2) A keresetlevelet az (1) bekezdésben meghatározott határidőn belül kell előterjeszteni

*a)* a 78. §-ban foglaltak szerinti, a munkavállaló által közölt azonnali hatályú felmondással, valamint

*b)* a munkavállaló jogellenes munkaviszony megszüntetésével

kapcsolatos igény érvényesítése iránt.

(3) A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás megtámadása esetén a keresetlevelet a megtámadás eredménytelenségének megállapításától számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. A megtámadás eredménytelen, ha a másik fél annak közlésétől számított tizenöt napon belül nem válaszol, vagy azt nem fogadja el.

(4) A keresetlevél beadására megállapított határidőt megtartottnak kell tekinteni, ha a keresetlevelet legkésőbb a határidő utolsó napján postára adták. Az igényt érvényesítő igazolással élhet, ha a keresetlevél beadására megállapított határidőt elmulasztja. Az igény hat hónap elteltével nem érvényesíthető.

(5) A keresetlevél benyújtásának - az (1) bekezdés *c)*-*d)* pontban foglaltakat kivéve - halasztó hatálya nincs.

**288. §** A 287. §-ban foglalt határidőket nem érinti, ha a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a jogvita feloldása érdekében békéltetés lefolytatását rendeli.

**289. § (1)** A munkáltató, az üzemi tanács vagy a szakszervezet a tájékoztatásra vagy a konzultációra vonatkozó szabály megszegése miatt öt napon belül bírósághoz fordulhat.

(2) A bíróság tizenöt napon belül, nemperes eljárásban határoz. A bíróság határozata ellen a közléstől számított öt napon belül fellebbezésnek van helye. A másodfokú bíróság tizenöt napon belül határoz.

**290. §** A kollektív szerződésben meghatározott jogcím alapján fennálló igény érvényesítésének eltérő szabályait a kollektív szerződés meghatározhatja.

## Felhasznált források

- 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- *A népszámlálás nemzetiségi adatai 2011.* [http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak\\_nemzetiseg](http://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_nemzetiseg)
- Arató Endre: *A magyarországi nemzetiségek nemzeti ideológiája.* Budapest: Akadémiai Kiadó, 1983.
- Balogh Lídia – Kádár András Kristóf – Majtényi Balázs -. Pap András László: *Antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi alapismeretek.* Budapest: L'Harmattan, 2010.
- Boros László: *Jogi alapismeretek.* Budapest: Vincze Kiadó, 2001.
- Cs. Czachesz Erzsébet – Radó Péter: Oktatási egyenlőtlenségek és speciális igények. In.: Halász Gábor - Lannert Judit (szerk.): *Jelentés a magyar közoktatásról 2003.* Országos Közoktatási Intézet. Budapest, 2003. <http://www.ofi.hu/tudastar/jelentes-magyar/9-oktatasi-090617>
- Fényes Elek: *Magyarország leírása.* Pesten: Nyomtatott Beimelnél, 1847.  
<http://books.google.com/books?id=IgsIAAAAQAAJ&pg=PA1&dq=fenyeselekt&ei=7eXwRtCRAoH87gKo7cHrBg#PPA8,M1>
- Gyulavári Tamás, Kállai Ernő (szerk.) *A jövevényektől az államalkotó tényezőkhöz. A nemzetiségi közösségek múltja és jelene Magyarországon.* Budapest: Országgyűlési Biztos Hivatala, 2010.
- Keller Judit – Mártonfi György: Oktatási egyenlőtlenségek és speciális igények. In: Halász G.-Lannert J. (szerk.): *Jelentés a magyar közoktatásról 2006.* Országos Közoktatási Intézet Bp. 2007. <http://www.ofi.hu/tudastar/jelentes-magyar/keller-judit-martonfi>.
- Kristó Gyula: Magyarország lélekszáma az Árpádkorban. In Dr. Kovacsics József (szerk.): *Magyarország történeti demográfiája (896–1995).* Budapest: KSH, 1997.
- Radó Péter: Egyenlőtlenségek és méltányosság a közoktatásban. In.: Halász Gábor - Lannert Judit (szerk.): *Jelentés a magyar közoktatásról 2000.* Országos Közoktatási Intézet. Budapest, 2000. <http://www.ofi.hu/tudastar/jelentes-magyar/egyenlotlensegek>
- Rigó Anett – Szigeti Péter: *Jogi alapismeretek.*  
[http://109.74.55.19/tananyag/tananyagok/Jegyzetek/Jogi\\_alapismeretek.pdf](http://109.74.55.19/tananyag/tananyagok/Jegyzetek/Jogi_alapismeretek.pdf)

- Szabóné dr. Dénes Éva – Dr. Takács György: *A sztájkjogról és annak gyakorlatáról szakszervezeti szakmai szemmel*. 2004. <http://www.vdsz.hu/files/1/17/sztrajk.pdf>
- Szilágyi Péter: *Jogi alaptan*. Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó, 1997.
- Szűcs Jenő: A középkori Magyarország népei. *História*, 1982. 6. sz.
- Tóth Ferenc: *Munkaiügyi kapcsolatok rendszere*. Zsigmond Károly Főiskola, Budapest, 2003.