

H-4200 Hajdúszoboszló,
Szent István park 1-3.
Telefon: +36 52/558-558
Telefax: +36 52/360-039

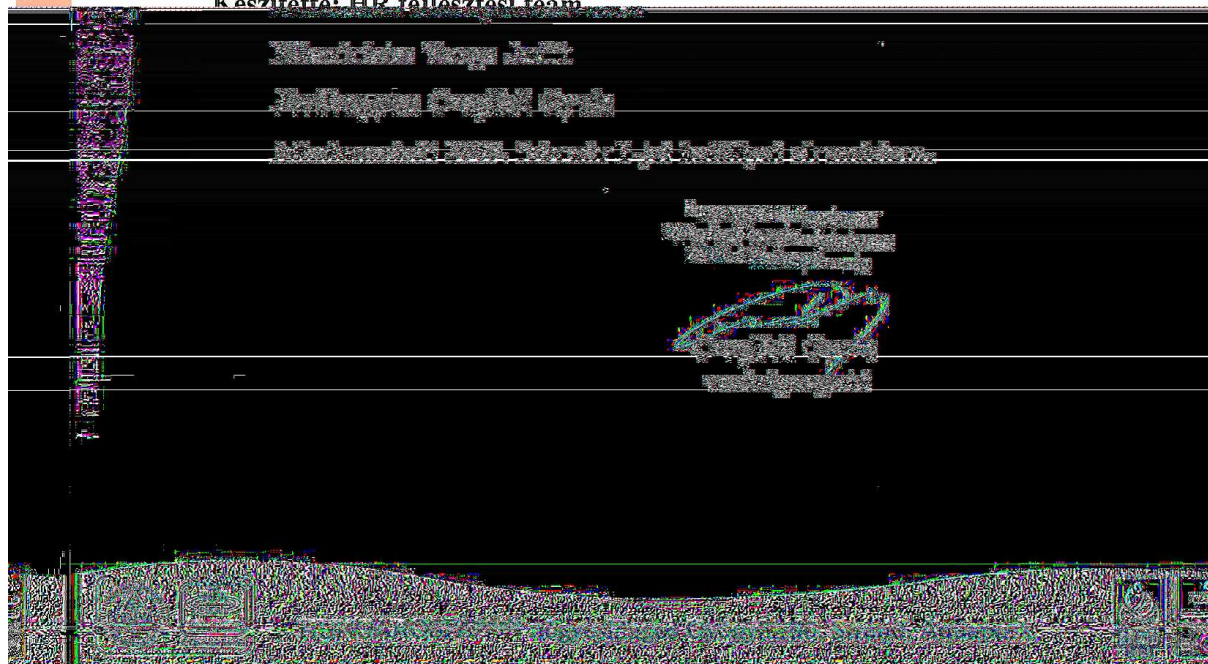
HUNGAROSPA
HAJDÚSZOBOSZLÓI ZRT.

E-mail:
info@hungarospa.hu
www.hungarospa.hu

A Hungarospa Hajdúszoboszlói Gyógyfürdő és Egészségturisztikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Készítette: HR fejlesztési team



TARTALOMJEGYZÉK

I. Általános rész.....	2
1. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata.....	3
2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya	3
II. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása.....	4
III. Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló intézkedések, programok, eszközök.....	4
1. A terv célja	5
2. A feladatokról általános jelleggel.....	5
2.1. Információs csomagok, tájékoztatás	5
2.2. Akciótervek	6
IV. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása.....	6
V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás	7
1. sz. melléklet.....	8

I. Általános rész

Az Országgyűlés 2003. évben elfogadta az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt *[továbbiakban: egyenlő bánásmódról szóló törvény]*. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény 63.§-a kimondja, hogy a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A törvény érintettjei: nők, negyven év felettiek, roma identitásúak, fogyatékos személyek, családos munkavállalók.

Általános elvek

Az Egyesült Nemzetek Szervezete, az Európa Tanács, illetőleg az Európai Közösség keretében elfogadott nemzetközi jogi dokumentumok, az Alkotmány, az egyenlő bánásmódról szóló törvény, az Mt., a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott elvekkel összhangban a Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt. a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében, az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során a következő alapelvek érvényesülését tartja szükségesnek.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, ennek érdekében olyan munkafeltételek és munkakörülmények megteremtésére, illetve olyan munkahelyi légkör kialakítására törekszik, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. A munkáltató azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével határozza meg a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait.

A megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése

A munkáltató a foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet.

Méltányos, rugalmas elbánás és a társadalmi szolidaritás

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv keretében olyan előnyöket biztosító méltányos és rugalmas támogató intézkedéseket dolgoz ki és alkalmaz, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetben levő személyek, csoportok foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a szakszervezettel.

1. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata

A Hungarospa Hajdúszoboszlói Gyógyfürdő és Egészségturisztikai Zártkörűen Működő Részvénytársaság [továbbiakban: *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.*], mint munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet a társaság alkalmazottjai magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják. A társaságnál a humán szervező [továbbiakban: *esélyegyenlőségi referens*] feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása.

A tervet a társaság valamennyi alkalmazottja számára nyilvánossá teszi. A tervben megfogalmazottak teljesítéséről az esélyegyenlőségi referens évente tájékoztatja a vezetést. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról a kibővített vezetői kör és az érdekvédelmi szervezetek képviselői is kapnak tájékoztatást.

Az előkészítés utolsó szakaszában a munkáltató a munkavállalók képviselőjével közösen fogadja el az esélyegyenlőségi tervet.

2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya

Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv kiterjed a társaságnál munkaviszonyban [továbbiakban: *munkaviszonyban*] álló összes munkavállalóra, valamint a közcélú foglalkoztatásban résztvevőkre és a közérdekű munkára ítéltre, akik a *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt-nél* kerülnek foglalkoztatásra.

Időbeli hatály

Az esélyegyenlőségi terv 2009. február 01. napjától érvényes. A munkáltató dönthet az esélyegyenlőségi tervben foglalt intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

Tárgyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt-nél* munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló konkrét célokat, feladatokat és az azok megvalósításához szükséges eszközöket.

Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások körét az 1. sz. melléklet tartalmazza.

II. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása

A Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt. az alábbi társadalmi csoportokat definiálta:
(A meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent rangsort.)

1. nők
2. pályakezdők
3. 40 évesnél idősebb munkavállalók
4. nyugdíj előtt állók
5. két vagy több kiskorú gyermeket nevelő, illetőleg gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, fogyatékkal élő vagy tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállalók

A hátrányos helyzet oka	Alapmegoszlás (%)	Belső eloszlás	
		férfiak (%)	nők (%)
nők	60	0	100
pályakezdők	4	50	50
40 évesnél idősebb munkavállalók	57	31	69
nyugdíj előtt állók	2	75	25
két vagy több kiskorú gyereket nevelők	10	54	46
gyermeküket egyedül nevelők	4	7	93
Várandós munkavállalók	1	0	100

Fogalmak:

Az esélyegyenlőségi terv vonatkozásában:

- **pályakezdő** az a munkavállaló, aki Magyarországon első alkalommal létesít biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyt és ebben az időpontban még nem töltötte be a 35. életévét,
- **nyugdíj előtt álló** az a munkavállaló, aki az adott évben a nyugdíjra való jogosultságot megszerzi.

III. A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok meghatározása

A Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt. az alábbi társadalmi csoportokat definiálta:
(A meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent rangsort.)

1. közcélú foglalkoztatásban résztvevők
2. közérdekű munkára ítélték

	Összesen fő	Belső eloszlás	
		férfiak (%)	nők (%)
Közcélú munkát végzők	10	100	0
Ebből 40 évesnél idősebb munkavállalók	4	100	0

	Összesen fő	Belső eloszlás	
		férfiak (%)	nők (%)
Közérdekű munkára ítélték	2	50	50

IV. Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló intézkedések, programok, eszközök

1. A terv célja

A terv célja a *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.-nél* az esélyegyenlőtlenségek feltárása, azok kezelése. A vezetés elkötelezett az esélyegyenlőség betartása, valamint betartatása mellett; kiemelt figyelmet fordít az egyenlő esélyek biztosítására. A *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.* alkalmazottai számára garantálja az egyenlő bánásmódot, az esélyegyenlőségi tervben meghatározottokról rendszeres konzultációt folytat a dolgozókkal.

A *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt. vezetése* az esélyegyenlőségi terv megalkotásával deklarálja az esélyegyenlőség fontosságát, kialakítja, hogy az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban hova lehet fordulni, milyen panaszokkal, valamint fórumot teremt arra, hogy ha bármilyen területen a társaság dolgozói úgy érzik, hogy hátrány érte őket, azt jelezhessék.

Az esélyegyenlőségi terv kommunikációja fontos, ezért az felkerül a *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.* belső tudásbankjába.

2. A feladatokról általános jelleggel

Az esélyegyenlőség előmozdítását célzó intézkedések, programok, eszközök megvalósítására vonatkozó feladatok típusai:

- információs csomag, tájékoztatás
- intézkedési terv

Az **információs csomagok** tájékoztató jelleggel, rövid, közérthető formában informálják az érintett munkavállalókat az adott kérdésben, **tájékoztatás** keretében a munkáltató az érintett munkavállalóknak személyre szabott információt nyújt.

Jellegükben, arányaikban más típusú feladatot jelentenek az **akciótervek**, amelyek tartalmazzák az adott feladat ellátásának elvi elgondolásait, a megvalósításra vonatkozó lehetséges megoldásokat, a megvalósításért felelős szervezeti egység megnevezését, a várható költségeket és a költségek fedezetének megjelölését.

2.1. Információs csomagok, tájékoztatás

2.1.1. A pályakezdő munkavállalók tájékoztatása

Az intézkedés indoka: a pályakezdő fiatalok vonzása és megtartása, a fiatalok beilleszkedésének elősegítése a szervezeti keretek közé.

Az intézkedés jellege, tartalma: tájékoztató csomag összeállítása, mely segíti a pályakezdők eligazodását a társaságnál. A tájékoztató csomag része az esélyegyenlőségi terv is.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: A tájékoztató csomagot minden belépő pályakezdő a munkába állás kezdetekor megkapja.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: pályakezdő munkavállalók

Felelős: esélyegyenlőségi referens/munkaügyi ügyintéző

Határidő: pályakezdő munkába állásakor

2.1.2. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tájékoztatása

Az intézkedés indoka: tájékoztatlanság a nyugdíj-korhatárhoz közel lévők körében a nyugdíjazással kapcsolatos eljárásról, a jogszabályok által biztosított lehetőségekről.

Az intézkedés jellege, tartalma: a célcsoport tájékoztatása a nyugdíjazás várható idejéről, szükség szerint a nyugdíjazással kapcsolatos jogszabályokról.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: Nyugdíjazási ütemterv összeállítása, aktualizálása évente, megküldése az ütemtervben érintett munkavállalóknak és vezetőiknek.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a nyugdíjkorhatárnál legfeljebb öt évvel fiatalabb munkavállalók.

Felelős: esélyegyenlőségi referens /TB ügyintéző

Határidő: folyamatos

2.1.3. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tájékoztatása

Az intézkedés indoka: tájékoztatlanság a nyugdíj-korhatárhoz közel lévők körében a nyugdíjazással kapcsolatos eljárásról, a jogszabályok által biztosított lehetőségekről.

Az intézkedés jellege, tartalma: az érintett munkavállalók személyre szabott tájékoztatása a nyugdíjazással kapcsolatos jogszabályokról, teendőkről, valamint az érintett munkavállalók - nyugdíjazásukkal kapcsolatos - elképzeléseinek megismerése, egyeztetés velük.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: személyes beszélgetés.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a nyugdíjkorhatárnál legfeljebb egy-két évvel fiatalabb munkavállalók.

Felelős: esélyegyenlőségi referens/érintett terület szakmai igazgatója

Határidő: folyamatos

2.2. Akciótervek

2.2.1. A KSZ-ben meghatározott kedvezőbb munkaidőbeosztás kialakítása

Az intézkedés indoka: a vendégek zavartalan és zökkenőmentes kiszolgálása érdekében a családos, kisgyermekes munkavállalók számára kialakított egyedi munkaidőbeosztás növeli a munkavállalók társaság iránti elkötelezettségét, lojalitását.

Az intézkedés jellege, tartalma: egyedi munkaidőbeosztás kialakítása azokra a munkavállalókra, akik esetében az családi okokból indokolt; munkarenden belüli kedvezőbb munkaidőbeosztás és szabadságkiadás a gyermekgondozási és oktatási intézmény nyitva tartásához igazodva, igény esetén részmunkaidős foglalkoztatás.

Az intézkedéssel érintett csoportok: kisgyermeket, fogyatékos gyermeket nevelők, gyermeküket egyedül nevelők

Felelős: esélyegyenlőségi referens/érintett középvezető

Határidő: folyamatos

2.2.2. Prevenációs szűrővizsgálatok és előadások szervezése

Az intézkedés indoka: A célcsoport munkaerő-piaci helyzetének javítása, valamint megfelelő fizikai és egészségi állapotuk megőrzése.

Az intézkedés jellege, tartalma: a célcsoport igényei alapján szűrővizsgálatok, előadások szervezése.

Az intézkedéssel érintett csoportok: A *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.* valamennyi munkavállalója.

Felelős: esélyegyenlőségi referens/Magyar Vöröskereszt szervezet titkár

Határidő: folyamatos, előre egyeztetett és jóváhagyott ütemterv szerint

2.2.3. Egészségmegőrző sportolási lehetőség biztosítása

Az intézkedés indoka: A célcsoport munkaerő-piaci helyzetének javítása, valamint megfelelő fizikai és egészségi állapotuk megőrzése.

Az intézkedés jellege, tartalma: a társaság kondicionáló termében lévő egészségmegőrző eszközök, berendezések térítésmentes igénybevétele; térítésmentes úszási lehetőség

Az intézkedéssel érintett csoportok: A *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.* valamennyi munkavállalója.

Felelős: esélyegyenlőségi referens/Szakszervezeti Bizottság/Üzemi Tanács

Határidő: folyamatos

2.2.4. Közérdekű munkára ítélték foglalkoztatása

Az intézkedés indoka: Az esélyegyenlőségi szempontból érintett csoportokba tartozó, a társadalom periferiájára szorult személyek társadalomba történő visszailleszkedésének segítése.

Az intézkedés jellege, tartalma: a közérdekű munkára ítélték fogadása, munka végzés szervezése

Az intézkedéssel érintett csoportok: A *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.* valamennyi munkavállalója.

Felelős: esélyegyenlőségi referens/szolgáltatási igazgató

Határidő: előre egyeztetett és jóváhagyott ütemterv szerint

V. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása

Az esélyegyenlőségi referens felügyeli az esélyegyenlőségi terv végrehajtását, legalább évente felülvizsgálja azt, szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések, programok bevezetésére, új célcsoportok meghatározására, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítására.

Az esélyegyenlőségi referens évente tájékoztatja a *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.* vezetését az esélyegyenlőségi terv végrehajtásaként kiadott információs csomagokról, intézkedési programokról.

VI. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás vagy jogellenes elkülönítés esetén a munkavállaló, vagy a munkavállalók csoportja panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A referens, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, egyeztetést kezdeményez a *Hungarospa Hajdúszoboszlói Zrt.* vezérigazgatójával. Indokolt esetben az esélyegyenlőségi referens a panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet.

Az esélyegyenlőségi referens minden esetben köteles a munkavállalót tájékoztatni az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről, valamint arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Ha az esélyegyenlőségi referens azt állapítja meg, hogy a munkavállaló panasza nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, és ezzel a munkavállaló, illetőleg a munkavállalók csoportja nem ért egyet, 30 napon belül kérheti(k), hogy az ügyet az esélyegyenlőségi referens, a munkavállalók képviselője, illetőleg a vezérigazgató által felkért személy [a 3 tagú egyeztető fórum] együttesen tárgyalja meg, és hozzon többségi döntést.

A 3 tagú egyeztető fórum 30 napon belül köteles a panaszt megvizsgálni. Amennyiben a panaszt megalapozottnak találja, intézkedést kezdeményez a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Amennyiben a panaszt nem találja megalapozottnak, erről értesíti a panaszos munkavállalót, illetve munkavállalók csoportját. Egyidejűleg tájékoztatja az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi-, munkaügyi- vagy szabálysértési hatóságok eljárása).

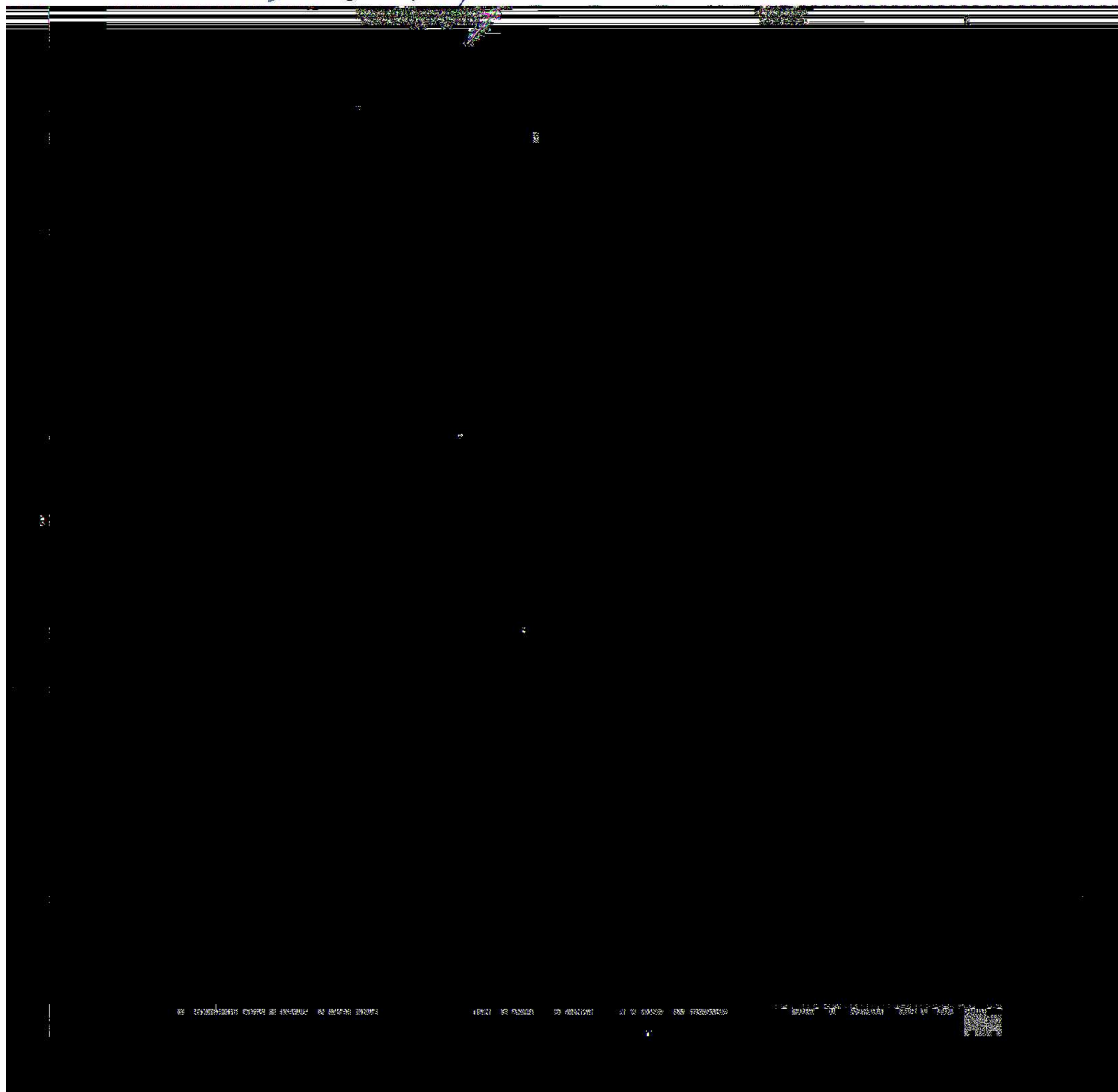
Abban az esetben, ha a 3 tagú egyeztető fórum a panasszal összefüggésben azt állapítja meg, hogy az esélyegyenlőség elvének érvényesülése érdekében általános intézkedés is szükséges, munkáltatói intézkedést kezdeményez, illetve javaslatot tesz az esélyegyenlőségi terv módosítására, kiegészítésére.

munkáltató részéről

szakszervezet részéről


Czeglédi Gyula


Tatár Sándor



Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

Az Alkotmány 70/A. § 1. bekezdése a Magyar Köztársaság területén az emberi méltósághoz való joggal összefüggésben biztosítja minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

Ugyanennek a szakasznak a 3. bekezdése az esélyegyenlőség előmozdításának alkotmányjogi alapjait teremti meg, amikor kimondja, hogy "A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti". Ezt az alkotmányi rendelkezést az Alkotmánybíróság az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló állami cselekvés alapjának tekinti.

A egyenlő bánásmódról szóló törvény meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

1. a közvetlen hátrányos megkülönböztetés;
 2. a közvetett hátrányos megkülönböztetés;
 3. a zaklatás;
 4. a jogellenes elkülönítés;
 5. a megtorlás,
- valamint az ezekre adott utasítás.

A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatéka, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (várandóssága) vagy apasága, szexuális irányultága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban az előző pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

A zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

A jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely az első pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

Megtorlás

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.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárások körét.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény külön fejezetben foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén való érvényesítésével. Az egyenlő bánásmód követelményét minden munkáltatónak meg kell tartania, különösen:

- a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben;
- a jogviszony létesítését megelőző eljárás során, a munkára való felvételben;
- az alkalmazási feltételek megállapításában és biztosításában;
- a jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- a képzési és előmeneteli rendszer megállapításában;
- a munkabér, juttatások megállapításában és biztosításában;
- a kártérítési és az egyéb felelősség érvényesítése során.

Mindezekon túl a gyakorlatban előfordulhat, hogy meghatározott speciális foglalkoztatási jellemzők miatt szükséges a munkavállalók között megkülönböztetést tenni, de ez nem jelentheti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést kizárólag a munka jellege vagy természete indokolhatja.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összhangban az Mt. 5. § (1) bekezdésében került kimondásra a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló általános jogelv, illetőleg a (2) bekezdésben az a kötelezettség, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.