



EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG
ELNÖK

Ügyiratszám: EBH/HJF/209/27/2020.
Ügyintéző: ...

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.; a továbbiakban: hatóság) a kérelmezőnek (a továbbiakban: kérelmező) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában a **King Stone Chemicals Vegyipari és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társasággal** (2371 Dabas, Kandó Kálmán utca 19., a továbbiakban: eljárás alá volt) szemben előterjesztett kérelme alapján az alábbi

HATÁROZATOT

hozta.

A hatóság megállapítja, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és anyaságon (terhességen) alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A hatóság megtiltja az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendeli a jogerős határozatának – a jogsértő (eljárás alá vont) közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon, 30 napra történő, közérdekből nyilvános közzétételét a hatóság *egyenlobanasmod.hu* honlapján és az eljárás alá vont *kingstone.hu* honlapján, a kezdőlapról közvetlenül elérhető módon.

A hatóság az eljárás alá vontat 1.500.000,- Ft (azaz egymillió-ötszázezer forint) bírság megfizetésére kötelezi, melyet a határozat kézbesítésétől számított 30 napon belül köteles megfizetni a központosított bevételek 10032000-01040401-000000000 számú beszedési számlájára történő átutalással.

A döntés ellen a közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs, azonban a döntéssel szemben közigazgatási per kezdeményezhető.

A döntéssel szembeni közigazgatási pert a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Törvényszéknek címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál, írásban benyújtott kereseti kérelemmel lehet kérni. A közigazgatási per illetéke 30.000,- Ft, a kereseti kérelmet benyújtó felet tárgyi illetékfeljegyzési jog illeti meg. A Fővárosi Törvényszék előtt a jogi képviselő kötelező.

Az elektronikus ügyintézésre kötelezett – ideértve az ügyfél jogi képviselőjét is – a kereseti kérelmet az űrlapbenyújtás-támogatási szolgáltatás igénybevételével a hatóság egyenlobanasmod.hu honlapjáról letölthető speciális formanyomtatványon (EBH K01) köteles benyújtani az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH Hivatali Kapuján (KRID: 101221969) keresztül. A keresetlevél benyújtásának a döntés végrehajtására halasztó hatálya nincs, azonban a keresetlevélben azonnali jogvédelem kérhető.

Az eljárással kapcsolatban költség nem merült fel.

INDOKOLÁS

A kérelmező a hatósághoz 2020. április 15-én érkezett kérelmében és annak kiegészítésében előadta, hogy az eljárás alá vontnál a próbaidejét töltötte, amikor 2020. április 7-én tudomást szerzett várandósságáról. Beszámolt arról, hogy a munkájára nem volt panasz; az eljárás alá vont szóbeli, illetve írásbeli figyelmeztetésben sem részesítette.

A kérelmező nyilatkozata szerint 2020. április 8-án reggel jelezte a felettesének, -nak, hogy a körzeti orvosa ettől a naptól kezdve táppénzes állományba vette veszélyeztetett terhesként, azonban ezen a napon még 13 óráig dolgozott, hogy ne hagyjon maga után sok elvégzetlen munkát.

A kérelmező sérelmezte, hogy betegszabadsága alatt, 2020. április 14-én tértivevényes levelet kapott az eljárás alá vonttól, melyben 2020. április 15-ével – próbaideje alatt – indokolás nélkül megszüntették a munkaviszonyát.

A kérelmező álláspontja szerint az eljárás alá vont a munkaviszonyát a várandóssága miatt szüntette meg a próbaidő alatt. Erre abból következtetett, hogy a tértivevényen a postai érkeztető pecsét 2020. április 9-e volt, azonban a pozícióját már 2020. április 8-án meghirdették, pont azon a napon, amikor az eljárás alá vontnak jelezte a terhességét.

A kérelmező a beadványához becsatolta az orvosi igazolását a terhességéről, a 2020. február 3-án kelt munkaszerződését, illetve a munkaköri leírását, valamint a 2020. április 15-én kelt, a munkaviszony megszüntetéséről szóló okiratát, valamint az ehhez kapcsolódó munkáltatói elszámolást és igazolólapot.

Az eljárás alá vont képviselőjében eljáró ügyvezető a 2020. május 14-én érkezett nyilatkozatában előadta, hogy a kérelmező munkaviszonyát próbaidő alatt, 2020. április 15. napjával megszüntette. Kifogásolta, hogy a kérelmező az eljárás alá vontnak a munkaviszonya megszűnése napjáig nem jelezte a terhességét sem szóban, sem írásban, ezzel kapcsolatban semmilyen orvosi igazolást nem mutatott be. Ezzel szemben a kérelmező csupán 2020. április 30-án küldött egy dokumentumot dátum nélkül, melyet az eljárás alá vont csatolt a nyilatkozatához. Az eljárás alá vont álláspontja szerint a szóban forgó levél alátámasztja, hogy a kérelmező az egészségügyi állapotáról (veszélyeztetett terhességéről) csupán a munkaviszonya megszűnését

követő 15 nappal később tájékoztatta a volt munkáltatóját. Hangsúlyozta, hogy mivel nem tudott a kérelmező terhességéről, ezért fogalmilag kizárt, hogy a várandóssága miatt bocsátotta el.

Az eljárás alá vont hivatkozott a kérelmező munkaszerződésében foglaltakra, mely szerint „az együttműködési kötelezettség során úgy kell eljárni és általában olyan magatartást kell tanúsítani, amely elősegíti, és nem hátráltatja a jogok gyakorlását, a kötelezettségek teljesítését.”

Kifejtette, hogy minden munkatárs esetében két szempontot vesznek figyelembe, igazodva az aktuális munkaerő-piaci helyzethez.

1. Lehetőséget kívánnak adni a munkavállalóknak arra, hogy az eljárás alá vonttal kölcsönösen megismerhessék egymás elvárásait, valamint képességeit.
2. Arra törekednek, hogy a próbaidő a munkavállaló számára is kedvező lehetőséget kínáljon abban az esetben, ha időközben egy másik munkáltatóval kedvezőbb feltételekkel állapodna meg, akkor azonnal – felmondási idő nélkül – megköthesse az újabb munkaszerződést.

Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint a kérelmező terhességéről – a 2020. április 30-án átvett értesítés alapján – a munkaviszonya megszüntetését követő 15 nap múlva szerzett tudomást.

Előadta, hogy a dolgozókról nem készül teljesítményértékelés, eddig ezt a munkavállalói sem szorgalmazták, így a jövőben sem tartja szükségesnek. Elmondta, hogy a munkavállalói minden esetben a munkaszerződésben megállapodott bér alapján részesülnek munkabéren. A béreket pedig minden év márciusában felülvizsgálják, a lehetőségeikhez mérten pedig évente bércorrekciót is végeznek.

Az eljárás alá vont nyilatkozata szerint társaságuk célja a felek közötti békés munkakapcsolat, együttműködés, melyet a munkaszerződés is tartalmaz.

Hangsúlyozta, hogy a kérelmező munkaviszonyát a megszüntetés időpontjában rendelkezésre álló információk birtokában, jogszerűen szüntették meg.

Az eljárás alá vont hivatkozott arra az általános tájékoztatóra, melyet a kérelmező a munkaviszonya létesítésekor megkapott, és amely rögzíti, hogy „a munkavállaló köteles a munkáltatót a munkavégzés biztonságát befolyásoló egészségi állapotáról tájékoztatni”. Kifogásolta, hogy mivel a kérelmező az eljárás alá vontat nem tájékoztatta az egészségi állapotáról, azonkívül, hogy ezzel a magatartásával a tájékoztatási kötelezettségét súlyosan megszegte, az eljárás alá vont biztonságos és egészséges munkafeltételek megteremtésére való törekvését és fenntartását is veszélyeztette.

A kérelmező 2020. május 27-én az eljárás alá vont nyilatkozatával összefüggésben észrevételt terjesztett elő, melyben előadta, hogy 2020. április 8-án a körzeti orvosa már táppénzes állományba vette, ennek ellenére aznap még felvette a munkát, hogy ne hagyjon hátra sok feladatot. Hangsúlyozta, hogy szakmai felettesének,-nak jelezte a terhességét, valamint a

táppénzes állományát. Ekkor a felettese gratulált, majd több dolgozónak is beszámolt arról, hogy a kérelmező gyermeket vár, akik szintén gratuláltak neki. Miután hazaért, észrevette, hogy az eljárás alá vont a közösségi portálon – 2020. április 8-án 14 óra 53 perckor – már meg is hirdette a pozícióját. Erről az álláshirdetésről képernyőfelvételt készített, melyet csatolt a beadványához.

A kérelmező beszámolt arról, hogy 2020. április 8-án 13 órakor jött el a munkahelyéről, ekkor a felettese ebédelt, odament hozzá, elkészönt tőle, a vele együtt ebédelő kollégák pedig gratuláltak a várandóssághoz.

Elmondta, hogy a táppénzes papírját azért nem tudta leadni az eljárás alá vontnak, mert másnap – 2020. április 9-én – otthon volt betegállományban, ezt követően a húsvéti hosszú hétvége következett (2020. április 10-től április 13-ig), majd 2020. április 14-én postai úton kapta kézhez a felmondásáról szóló okiratokat.

A hatóság az ügyben 2020. június 16-án tárgyalást tartott, melynek során az eljárás alá vont ügyvezetőjén, valamint képviselőjében eljáró ...-on kívül tanúként hallgatta meg-t, ...-t, valamint ...-t. A kérelmező a tárgyaláson nem jelent meg.

Az eljárás alá vont fenntartotta a nyilatkozatában foglaltakat. A kérelmezővel kapcsolatban elmondta, hogy adminisztratív, háttérkönyvelési munkát végzett, a munkáját pedig úgy értékelte, hogy „sem megelégedve, sem meg nem elégedve nem voltunk” vele. Időközben kiderült, hogy az a munka, amit a kérelmező végzett „nem volt szükséges a technológia miatt”, ezért az eljárás alá vontnál a kérelmező munkaköre feleslegessé vált.

Az ügyvezető nyilatkozata szerint a kérelmezőt ő interjúztatta, valamint vette fel a meghirdetett állásra. Hangsúlyozta, hogy a kérelmező terhességéről nem tudott, továbbá ... nem volt a kérelmező felettese, hanem csupán együtt dolgoztak. A kérelmező 2020. április 8-tól április 15-ig munkaviszonyban volt, ezeket a napokat ki is fizették neki. Ebben az időszakban csak annyit tudtak a kérelmezőről, hogy nem jelent meg a munkahelyén, ugyanis ... csak ennyi információval rendelkezett róla.

Az ügyvezető előadta, hogy az eljárás alá vontnál van terhes munkavalló, aki 2020. március 19-étől táppénzes állományban van veszélyeztetett terhesként.

Az eljárás alá vont képviselője elmondta, hogy a cégük nem egy klasszikus hierarchikus szervezet, ezért náluk minden munkavállaló bármilyen jellegű problémájával közvetlenül az ügyvezetőhöz fordulhat. Ezt az ügyvezető is megerősítette, nyilatkozata szerint a kérelmezőt erről az interjún tájékoztatta. Az ügyvezető ehhez azt is hozzáfűzte, hogy a szabadságot is neki kell jelezni, továbbá a telefonszámát, valamint az e-mail címét tudják a dolgozói.

Az ügyvezető sérelmezte, hogy a kérelmező nem tájékoztatta arról, hogy 2020. április 8-án el kívánt távozni a munkahelyéről. Annyit tudott, hogy a kérelmező a szóban forgó napon 13 órakor elment, azonban ennek okát senkinek sem mondta el.

Az eljárás alá vont képviselője előadta, hogy nem hívják fel azt a dolgozót, akinek nincs céges telefonja. Miután a kérelmező 2020. április 9-én nem jelent meg a munkahelyén, ezért úgy döntöttek, hogy megszüntetik a munkaviszonyát, a kézbesítés napjáig pedig munkaviszonyban tartják, tehát addig az időpontig kifizették a munkabérének az arányos részét.

Az ügyvezető álláspontja szerint a kérelmezőnek kellett volna jeleznie, hogy miért nem ment be dolgozni, mert ez az ő felelőssége. Mivel a kérelmező ezt nem tette meg, ezért a munkaviszonya megszüntetése mellett döntött.

Az eljárás alá vont hangsúlyozta, hogy a cégnél senki sem tudott a kérelmező terhességéről. Hivatkozott a munkaszerződés 12. pontjára, mely szerint a kérelmező felettese az ügyvezetője, aki egyben a munkáltatói jogkör gyakorlója.

Az eljárás alá vont előadta, hogy a kérelmező munkaköre ügyintéző volt, míg a meghirdetett pozíció könyvelői asszisztens, aki a beérkezett számlákat rögzíti a könyvelésnek, mely napi kb. 300 számlát jelent. Ezzel szemben a kérelmező klasszikus adminisztratív segédmunkát végzett, például beírt az Excel-táblázatba, ellenőrizte az e-mail címeket. Kiemelte, hogy az eljárás alá vontnál a kérelmező munkája idővel kiüresedett, feleslegessé vált.

A tanúként meghallgatott ... előadta, hogy a ... Cég ügyvezetője, az eljárás alá vontnál külsős könyvelőként a számlák könyvelését végzi, ezért csak hetente egyszer szokott ott dolgozni. A kérelmezőről úgy nyilatkozott, hogy körülbelül kétszer-háromszor találkozott vele, a munkájára nem látott rá, mert másik irodában dolgozott. Elmondta, hogy közvetlen munkakapcsolatban az ügyvezetővel és ...-val volt, a kérelmezővel csak köszönőviszonyban voltak. A kérelmező várandósságáról úgy nyilatkozott, hogy „nem emlékszem, hogy kérelmező mondta volna nekem, hogy terhes”. Kijelentette, hogy a kérelmezőnek nem gratulált a terhességéhez.

A tanúként meghallgatott ... előadta, hogy két éve dolgozik az eljárás alá vontnál ... munkakörben. A kérelmezővel kapcsolatban elmondta, hogy mivel nem egy irodában dolgoztak, ezért arról nem tudott nyilatkozni, hogyan végezte a munkáját. Elmondta, hogy a kérelmezővel csupán köszönőviszonyban voltak, ezen felül, ha adódott valamilyen papírmunka, akkor beszélt vele. A tanú úgy nyilatkozott, hogy nem hallott a kérelmező terhességéről, „ezért nem volt miért gratulálnom neki”.

A tanúként meghallgatott ... előadta, hogy 2010 márciusa óta egyéb ügyintézői munkakörben dolgozik az eljárás alá vontnál. Nyilatkozata szerint a kérelmezővel kollégák voltak, egy irodában dolgozott vele. Beszámolt arról, hogy ő mutatta be a kérelmezőnek a munkaköri feladatait, illetve a munkájához kapcsolódó program használatát.

Az eljárás alá vont kiemelte, hogy a tanú nem volt a kérelmező felettese, az iskolai végzettségét tekintve pedig könyvelő.

A tanú nyilatkozata szerint a kérelmező a munkakörébe tartozó feladatokat el tudta végezni, amíg fennállt a munkaviszonya volt mit csinálnia az eljárás alá vontál, illetve előfordult, amikor a

munkaköréhez kapcsolódóan kérdezett tőle. A tanú előadta, hogy nem tartozik a munkakörébe annak ellenőrzése, hogy ki mikor jár be dolgozni, olyanról pedig nem hallott, hogy probléma lett volna a kérelmezővel. A tanú kijelentette, hogy a kérelmező terhességéről nem tudott.

Az eljárás alá vont előadta, hogy a tanú nem ellenőrizte a kérelmező munkáját, hanem csupán megmutatta neki azt a rendszert, amelyben dolgoznia kellett.

Az eljárás alá vont leszögezte, hogy a kérelmezővel nem áll szándékában egyezséget kötni.

A kérelmező 2019. június 19-én a tárgyaláson elhangzottakkal összefüggésben észrevételt terjesztett elő, melyben leszögezte, hogy „az ott elhangzottak a valóságnak nem felelnek meg”.

A kérelmező előadta, hogy – orvosa tanácsára – veszélyezett terhessége, valamint magas vérnyomása miatt nem tudott részt venni a hatóság tárgyalásán.

Cáfolta, miszerint az eljárás alá vontál olyan technológiát vezettek volna be, amely a munkaköre kiüresedését eredményezte. Hangsúlyozta, hogy tudomása szerint a pozícióját az eljárás alá vontál a munkaviszonyának megszüntetését követően betöltötték.

Az állásinterjúval kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy azon kizárólag ... volt jelen, ő hallgatta meg és tájékoztatta a munkaköri feladatairól, az ügyvezetővel csak a bérmegállapodáskor találkozott. A kérelmező nyilatkozata szerint munkaköri leírás nem készült, ezért nem foglalták írásba, hogy ki a munkaköri vezetője, ráutaló magatartással így ... látta el ezeket a feladatokat. A kérelmező hangsúlyozta, hogy a munkáját ... koordinálta, már pedig ebben az esetben – álláspontja szerint – joggal feltételezte, hogy őt kell tekinteni a szakmai vezetőjének, még ha a munkáltatói jogokat nem is ő gyakorolta.

A kérelmező elmondta, hogy 2020. április 8-án ...-t tájékoztatta a terhességéről, aki ezután rögtön szorgalmazta, hogy ezt beszéljék meg az ügyvezetővel is. Ezt követően együtt próbálták megkeresni az ügyvezetőt, azonban nem jártak sikerrel, mivel nem találták a cégnél, nem volt bent az irodájában sem. Még ezen a napon 13 órakor ... hazaengedte, azt pedig „nem tette szóvá, hogy miért megyek haza”. A kérelmező nyilatkozata szerint ezt megelőző két hónapban is ...-nak kellett jeleznie, hogy mikor megy haza, ugyanis az ügyvezetőnek erre nem is lett volna ideje. A kérelmező kiemelte, hogy ezen napon, tehát 2020. április 8-án már betegállományban volt, tehát 13 óráig sem kellett volna dolgoznia.

A kérelmező előadta, hogy 2020. február 4-től dolgozott az eljárás alá vontál, 2020. április 7-én tudta meg, hogy terhes, ekkor pedig a hatodik hétben járt, tehát a teherbe esése idején már négy hete dolgozott az eljárás alá vontnál.

Azzal kapcsolatban, hogy az eljárás alá vontnál van veszélyeztetett terhes dolgozó előadta, hogy tudomása szerint a tárgyaláson említett terhes kolléga nem próbaidőn van.

A kérelmező előadta, hogy nagyon nehéz volt veszélyeztetett terhesként a három gyermekével otthon maradnia, az oktatásukat megszervezni a járványhelyzet idején. Sérlemzte továbbá, hogy a járvány miatti kijárási korlátozások idején az eljárás alá vont intézkedésének eredményeképpen azon kellett aggódnia, hogy a társadalombiztosítási jogviszonyát megszüntették.

A kérelmező nyilatkozata szerint a megüresedett pozíciójára felvettek egy másik munkavállalót. Beszámolt arról, hogy az eljárás alá vont őt is azért alkalmazta, mert ... a nagy mennyiségű adminisztrációt egyedül már nem tudta ellátni túlóra mellett sem. Ha bármilyen kérdése volt, akkor ...-hoz kellett fordulnia, ugyanis a napi munkafolyamatokkal ő volt tisztában.

Előadta, hogy az ügyvezetőt személyesen nagyon nehezen lehetett elérni, ugyanis sokat volt az irodáján kívül, ha pedig tárgyalt, akkor nem lehetett zavarni. Nyilatkozata szerint 2020. április 8-án is többször próbálták ...-val elérni az ügyvezetőt, azonban sikertelenül jártak. Elmondta, hogy a járványhelyzet miatt félt a munkahelyén maradni, ugyanis ebben az időben több olyan szállítmányozó is megfordult az eljárás alá vontál, akik előtte ...-országban vagy más, hasonlóan koronavírus-sújtotta térségben jártak

A kérelmező sérelmezte, hogy 2020. április 16-án csupán 8.002,- Ft munkabért kapott az eljárás alá vonttól, holott a nettó keresete 160.00,- Ft volt.

Azzal kapcsolatban, hogy miért ment haza 2020. április 8-án 13 órakor előadta, hogy korábban az ügyvezetővel volt egy olyan telefonbeszélgetése, amikor engedélyezte neki, hogy egyes napokon korábban hazamehet, ugyanis a járványhelyzet miatt a három gyermeke otthoni oktatását csak így tudta megszervezni. Ekkor az ügyvezetőt céges mobiltelefonról hívta fel, azonban ezt a telefont 2020. április 8-án leadta az eljárás alá vontál, ezért nem tudta bizonyítani híváslistával a szóban forgó telefonhívást.

A kérelmező előadta, hogy ... többször is felhívta telefonon, például 2020. április 16-án érdeklődött a horgyléte felől, illetve megkérdezte, hogyan viseli a terhességet. A kérelmező ennek alátámasztására mellékelte a híváslistáról készült képernyőfelvételt.

A kérelmező elmondta, hogy az eljárás alá vonttól munkaköri leírást nem kapott, kizárólag „a munkavégzés szabályai” elnevezésű általános formanyomtatványt. Beszámolt arról, hogy az is rosszul érintette, amikor annak ellenére, hogy adminisztrátornak vették fel, többször elküldték postára, valamint okmányirodába, ahova a saját autójával ment el, azonban ennek a költséget az eljárás alá vont nem térítette meg.

A kérelmező hangsúlyozta, hogy a terhességét csak ...-nak mondta el, feltehetően ő mondta tovább a többi kollégának, akik mind gratuláltak neki. Úgy érzi, hogy az eljárás alá vont munkavállalói egzisztenciájukat féltve, illetve az ügyvezető jelenlétében csak a munkáltatóra kedvező információkat közölve tettek tanúvallomást.

Az eljárás alá vont 2020. június 29-én csatolta a kérelmező jelenléti ívét, valamint a 2020. február 3-án kelt tájékoztatóját, továbbá csatolta ... 2010. szeptember 1-jén kelt munkaköri leírását.

A kérelmező 2020. július 1-jén csatolta az orvosi igazolásait a keresőképtelen (terhességi) állományba vételéről.

A hatóság a kérelmet érdemben megvizsgálta, az abban foglaltak, a becsatolt iratok, a felek által írásban, illetve a tárgyalás során tett nyilatkozatok és a tanúvallomások alapján, valamint az alkalmazott jogszabályokra figyelemmel megállapította, hogy a kérelem az alábbiak szerint alapos.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 14. § (1) a) pontja szerint a hatóság 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.

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése alapján 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.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) alapján a hatóság a kérelem beérkezését követően hatáskörét vizsgálva megállapította, hogy az Ebktv. személyi hatálya az eljárás alá vontra a törvény 5. § d) pontja értelmében kiterjed. Az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében.

Az Ebktv. 3. § a) pontja szerint foglalkoztatási jogviszony a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony.

Az Ebktv. 8. § 1) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt anyasága (terhessége) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 21. § c) pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést alkalmaz a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében.

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pontja alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés.

Az Ebktv. 19. §-a szerint az eljárás során a sérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy hátrány érte, és hogy annak elszenvedésekor rendelkezett az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével. A másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A hatóság vizsgálata arra irányult, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmező védett tulajdonságával, azaz anyaságával (terhességével) összefüggésben. A hátrányos megkülönböztetés Ebktv. 8. § szerinti törvényi elemei a védett tulajdonság, az összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez képest elszenvedett hátrány, és a kettő közötti okozati összefüggés. A törvény értelmében tehát kizárólag akkor beszélhetünk diszkriminációról, ha a kérelmezőt ért hátrány és védett tulajdonsága között okozati összefüggés áll fenn.

A hatóság a fentiek értelmében első körben a védett tulajdonság és a hátrány meglétét vizsgálta. A védett tulajdonság vonatkozásában a hatóság megállapította, hogy a kérelmező a terhességét megfelelően valószínűsítette az orvosi dokumentációk csatolásával.

A kérelmező hátrányként azt jelölte meg, hogy az eljárás alá vont a munkaviszonyát próbaidő alatt, azonnali hatállyal, indokolás nélkül szüntette meg. A kérelmező ennek alátámasztására csatolta a 2020. február 3-án kelt munkaszerződését, melyben szerepel, hogy a felek 2020. február 4-től, vagyis a munkába lépés első napjától kezdődően 90 nap próbaidőt kötnek ki, valamint mellékelte a 2020. április 15-én kelt munkaviszony megszüntetéséről szóló okiratát, mely szerint a munkaviszonya azonnali hatállyal, 2020. április 15-én – tehát a próbaidő alatt – szűnt meg.

A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy a kérelmező jogviszonyának megszűnésekor rendelkezett az Ebktv. 8. § 1) pontja szerinti védett tulajdonsággal (terhesség).

A közigazgatási eljárás annak vizsgálatára irányult, hogy az eljárás alá vont munkáltató valóban a kérelmező terhessége miatt szüntette-e meg próbaidő alatt, egyoldalú felmondással, azonnali hatállyal a munkaviszonyát.

A kérelmező és az eljárás alá vont nyilatkozatai ellentétesek voltak abban a vonatkozásban, hogy a kérelmező bejelentette-e munkáltatójának azt, hogy várandós. Ezzel kapcsolatban a kérelmező akként nyilatkozott, hogy 2020. április 8-án ...-nak jelezte a terhességét, mert az orvosa a szóban forgó naptól táppénzes állományba vette veszélyeztetett terheseként, melyet szintén elmondott neki. Az eljárás alá vont ezzel szemben úgy nyilatkozott, hogy a munkáltató nem rendelkezett

tudomással a kérelmező terhességéről, amikor elhatározta, hogy végleg megválik tőle; a kérelmező a terhességét csupán a munkaviszonya megszűnését követő 15 nap múlva jelentette be.

Az eljárás alá vont nyilatkozataiból kitűnik, mely szerint védekezése körében azt adta elő, hogy a kérelmező terhességéről egyáltalán nem rendelkezett tudomással.

A hatóság a tárgyaláson három tanút hallgatott meg, akik azzal összefüggésben, hogy a kérelmező tájékoztatta-e a munkáltatóját a várandósságáról egybehangzóan úgy nyilatkoztak, hogy nem tudtak a kérelmező terhességéről.

Annak ellenére, hogy sem az eljárás alá vont, sem a tanúk – nyilatkozataik szerint – nem tudtak a kérelmező terhességéről, ezt a hatóság nem fogadta el az alábbiak alapján:

- A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján tényként volt megállapítható, hogy a kérelmezőt az orvosa 2020. április 8-tól április 30-ig, továbbá 2020. május 1-jétől május 31-ig 9-es kóddal – azaz veszélyeztetett terhesség okán – táppénzes állományba vette.
- Ugyancsak tényként volt megállapítható az is, hogy – a 2020. április 7-én 17 óra 05 perckor kiállított ambuláns lap tanúsága szerint – a kérelmező 2020. április 7-én, munkaidő után szerzett tudomást a terhességéről.
- Másnap, azaz 2020. április 8-án a kérelmező bement dolgozni, ezt pedig az eljárás alá vont, valamint ... is elismerték. Tehát azt is meg lehetett állapítani, hogy a kérelmező 2020. április 8-án 13 óráig bent volt a munkahelyén.
- Ugyan az eljárás alá vont csatolta a kérelmező jelenléti ívét, azt a hatóság nem tudta bizonyítékként értékelni, mert egy kitöltetlen táblázatot küldött meg, azon csupán a kérelmező neve szerepel. A becsatolt jelenléti ívet senki sem írta alá, azon teljesen üresek az érkezés, az ebédszünet, a távozás, a ledolgozott idő, valamint az aláírás oszlopai. Mindezek alapján tehát megállapítható, hogy a becsatolt jelenléti ív annak alátámasztására nem alkalmas, hogy a kérelmező melyik napon meddig dolgozott pontosan.
- A rendelkezésre álló orvosi dokumentációk alapján a hatóság arra a következtetésre jutott – szemben ... tanúvallomásával –, hogy a kérelmező tájékoztatta a tanút annak okáról, hogy miért kíván 13 órakor eltávozni a munkahelyéről, ugyanis a hatóság álláspontja szerint nem életszerű, hogy valaki miután tudomást szerez a várandósságáról, ezen felül pedig veszélyeztetett terhesként táppénzes állományba veszik, a betegszabadsága napján úgy távozzék szó nélkül a munkahelyéről, hogy előtte semmilyen panasz, magatartásbeli probléma nem volt vele. Ezek után a hatóságban az a meggyőződés alakult ki, hogy a kérelmezőnek 2020. április 8-án ...-t tájékoztatnia kellett a várandósságáról, továbbá arról is, hogy a veszélyeztetett terhessége okán fennálló táppénzes állománya miatt kívánt hazamenni, még mielőtt a munkaideje lejárt volna.

A fentiek alapján a hatóság azt állapította meg, hogy az eljárás alá vont 2020. április 8-án tudomással bírt a kérelmező veszélyeztetett terhességéről, tehát másnap ennek tükrében határozta el, hogy megszünteti a munkaviszonyát. Ezt alátámasztja az igazolólap az álláskeresői járadék és

az álláskeresési segély megállapításához című okirat, melyen 2020. április 9-i dátum szerepel, tehát ezen a napon az eljárás alá vontban megszületett a döntés, hogy a kérelmezőtől végleg megválnak.

Mivel az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is meg kell tartani, a hatóság a védett tulajdonság és a hátrány fennállásának megállapítását követően a továbbiakban azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont az eljárásban bizonyítani tudta-e, hogy kérelmezővel szemben megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, illetve tárt-e fel olyan okot a hatóság számára, amely miatt az egyenlő bánásmód követelményének megtartására nem volt köteles.

Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy kérelmező munkaviszonyát nem a várandóssága, hanem más okok – a munkaköre kiüresedett, feleslegessé vált a cégnél, illetve megszegte az együttműködési kötelezettségét – miatt szüntette meg.

E körben a hatóság azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont fenti okokra történő hivatkozása megalapozott-e, és a kérelmező által tanúsított magatartás olyan súlyú-e, ami indokolja a jogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetését.

A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján megállapítható volt, hogy a kérelmező munkájával kapcsolatban az eljárás alá vont kifogást nem emelt, ugyanis úgy nyilatkozott, hogy „sem megelégedve, sem meg nem elégedve nem voltunk” vele, a betanítását végző kolléga tanúvallomása szerint pedig mindig volt feladata, amit el tudott végezni, azonban arról nem tudott nyilatkozni, hogyan dolgozott a kérelmező.

A hatóság az eljárás alá vont védekezését az alábbiak miatt nem fogadta el:

A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján az eljárás során tényként volt megállapítható, hogy az eljárás alá vont 2020. április 8-án könyvelő asszisztensi álláshirdetést tett közzé. A becsatolt álláshirdetésről készült képernyőfelvétel alapján tényként volt megállapítható az is, hogy az eljárás alá vont a szóban forgó pozíciót egy közösségi oldalon 2020. április 8-án 14 óra 53 perckor hirdette meg. A szóban forgó álláshirdetésben az eljárás alá vont az alábbi feladatokat határozta meg:

- könyveléshez, pénzügyhöz kapcsoló dokumentumok rendszerezése, kezelése,
- kimutatások, riportok készítése,
- egyéb adminisztrációs feladatok elvégzése.

Elvárásaként rögzítette a középfokú végzettséget, a közgazdasági végzettséget, a számviteli ügyintéző képesítést pedig előnyként tüntette fel.

A hatóság a vizsgálat tárgyává tette a felek hiteles aláírásával ellátott munkaszerződést, valamint annak elválaszthatatlan részét képező „tájékoztató - munkaviszonyra vonatkozó szabályok” című dokumentumot, mely meghatározta a kérelmező munkakörébe tartozó feladatokat. Ez utóbbi dokumentum 8. pontja a rendszeres, illetve speciális feladatok között az alábbiakat rögzítette:

- nyilvántartások vezetése, adatok kigyűjtése és rendszerbe foglalása,
- levelek iktatása, irattározása, kimenő levelek hivatalsegéd útján való továbbítása,

- anyagok gépelése,
- jegyzőkönyv készítése értekezleteken.

A hatóság az álláshirdetésben szereplő, valamint a kérelmező munkaköri leírásában rögzített feladatok alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont 2020. április 8-án a kérelmező pozícióját hirdette meg, ugyanis az egyéb adminisztrációs feladatok elvégzése szinte felöleli a kérelmező munkaköri feladatait, ugyanakkor a kimutatások, riportok készítése a nyilvántartások vezetésével, adatok kigyűjtésével és rendszerbe foglalásával mutat azonosságot. A hatóság felhívja a figyelmet arra az eljárás alá vonta ellentmondásra, hogy álláspontja szerint a kérelmező kizárólag adminisztratív segédmunkát látott el, például az e-mail címeket ellenőrizte, valamint beírt az Excel-táblázatba, azonban később már úgy nyilatkozott, hogy ... megmutatta a kérelmezőnek azt a rendszert, amelyben dolgoznia kellett. Ezt ...tanúvallomása is megerősítette, amikor elmondta, hogy a kérelmezőnek a munkakörébe tartozó feladatait, illetve a munkájához szükséges programokat mutatta meg. Ebből a hatóság azt a következtetést vonta le, hogy a kérelmező munkaköre többet takart egy egyszerű adminisztrációs segédmunkánál, miután az eljárás alá vontál használt rendszerekkel, programokkal is meg kellett ismerkednie. Ezen felül ... a könyveléshez kapcsoló munkákat látta el, a kérelmező pedig vele dolgozott egy irodában, mely azt a kérelmezői érvelést támasztja alá, hogy valójában ...-nak segített be az adminisztrációba. Ezen felül a tárgyalás elején az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező adminisztratív, háttérkönyvelési munkát végzett, tehát az eljárás alá vont ellentmondásosan nyilatkozott a kérelmező munkaköréről. Mindezek alapján a hatóság megállapította, hogy a kérelmező a könyveléshez kapcsolódó adminisztrációt végezte, munkaköre az eljárás alá vontnál nem üresedett ki, nem vált feleslegessé, ugyanis a fentiek alapján az is bizonyítást nyert, hogy a meghirdetett könyvelő asszisztens pozíció a kérelmező munkakörét takarta. Ugyan az eljárás alá vont ebben a körben úgy védekezett, hogy a kérelmező munkájára idővel a technológia miatt már nem volt szükség, azonban ezt az állítását semmivel sem támasztotta alá, semmilyen dokumentumot nem csatolt, illetve nem részletezte, hogy milyen technológiai innovációt hajtott végre, melynek eredményeképpen a kérelmező munkája feleslegessé vált.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont arra vonatkozó érvelését sem, mely szerint a cégük nem egy klasszikus hierarchikus szervezet, ezért mindenről az ügyvezetőt kell tájékoztatni, ezen felül nyilatkozata szerint fogalmilag kizárt, hogy ... a kérelmező felettese lett volna, hiszen csak munkatársak voltak. A hatóság szerint ezen eljárás alá vonta érvelésnek ellentmond „a tájékoztató - munkaviszonyra vonatkozó szabályok” című dokumentum 8. pontja, melyben az általános feladatok között szerepel, hogy „a felettesek, vezetők és irányítók által meghatározott feladatokat legjobb tudása szerint elvégezni”. Ez alátámasztja, hogy az ügyvezetőn – aki a munkaszerződés szerint a munkáltatói jogokat gyakorolja – kívül az eljárás alá vontál vannak olyan felettesek, vezetők, irányítók, akik által meghatározott feladatokat a dolgozóknak el kell végezniük. Mindezek alapján megállapítható – és ebben a körben a hatóság a kérelmező érvelését osztotta –, hogy nem alaptalanul feltételezte ..., hogy ő a szakmai felettese, miután ...-nak kellett betanítania a kérelmezőt, vele dolgozott egy irodában, a kérdéseivel pedig bizalommal fordulhatott hozzá. Ezt alátámasztja az eljárás alá vont azon nyilatkozata, hogy ... mutatta meg a kérelmezőnek azt a rendszert, amiben dolgoznia kellett, ezen felül még úgy nyilatkozott, hogy

együtt is dolgoztak. Ennek fényében a hatóság álláspontja szerint azon körülmény, hogy a munkaszerződés tanúsága szerint ... munkaköre is ügyintéző, nem bír relevanciával.

A fent leírtak alapján, valamint a munkaszerződés tükrében a hatóság megállapította, hogy egy munkavállaló azt fogja a felettesének tekinteni, akivel a mindennapokban a munkavégzésének a helyén együtt dolgozik, kérdéseivel bizalommal fordulhat hozzá, a munkafolyamatokat betanítja. Ugyanakkor a hatóság álláspontja szerint nem életszerű, hogy minden egyes dolgozó a problémáival, valamint bárminemű kérdésével kizárólag a cég ügyvezetőjéhez fordulhat.

A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont arra vonatkozó érvelését sem, mely szerint a kérelmező – a munkaviszonya megszűnéséig – semmilyen orvosi dokumentummal nem támasztotta alá a terhességét. Megjegyzi a hatóság, hogy az Mt. erre vonatkozóan a munkavállalóval szemben semmilyen előírást nem támaszt, ugyanakkor az együttműködési kötelezettségből sem következik olyan, hogy a munkavállalónak a terhességét annak bejelentésekor már orvosi dokumentumokkal kellene igazolnia. Azzal, hogy a kérelmező szóban jelezte a felettesének vélt ...-nak a terhességét, az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségének eleget tett a munkáltatója felé. Megjegyzi a hatóság, hogy a becsatolt táppénzes papír alátámasztja, hogy a kérelmezőt 2020. április 8-tól az orvosa veszélyeztetett terhessége okán táppénzes állományba vette, azonban az eljárás alá vont arra már esélyt sem adott neki, hogy bemutathassa a vonatkozó táppénzes papírjait, mivel másnap (2020. április 9-én) már a felmondásáról döntött.

A hatóság továbbá megállapította, hogy az eljárás alá vont a kölcsönös együttműködési kötelezettségének nem tett eleget azzal, hogy meg sem kísérelte elérni a kérelmezőt, hogy kiderítse annak okát miért távozott el 2020. április 8-án a munkahelyéről. Ebben a körben a hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont védekezését arra vonatkozóan, hogy miután a kérelmező eltávozott a munkahelyéről, majd másnap nem jelent meg dolgozni, azért nem hívta fel, mert nem rendelkezett céges telefonkészülékkel. A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont az Mt. 6. § (2) szakaszában foglalt kölcsönös együttműködési kötelezettségének akkor tett volna eleget, ha legalább megpróbálja elérni a kérelmezőt, ezzel szemben, miután a kérelmező 2020. április 8-án 13 órakor hazament, másnap az elbocsátása mellett döntött. Továbbá az eljárás alá vont azzal, hogy meg sem próbálta elérni a kérelmezőt, az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti tájékoztatási kötelezettségének sem tett eleget, ugyanis a kérelmezőt arról a lényeges körülményről sem tájékoztatta, hogy a munkaköre a cégnél feleslegessé vált. Miután az eljárás során megállapítható volt, hogy a kérelmező munkájára nem volt panasz, az eljárás alá vont írásbeli, illetve szóbeli figyelmeztetésben sem részesítette, ezen felül 2020. április 8-át megelőzően a kérelmező magatartásával kapcsolatban sohasem emelt kifogást, ezért nem életszerű, hogy meg se próbáljon afelől érdeklődni, hogy miért ment haza a szóban forgó nap 13 órakor, illetve másnap miért nem ment be dolgozni.

A fentiek alapján a rendelkezésre álló bizonyítékokból nem volt megállapítható, hogy az eljárás alá vontnál olyan technológiai változásokat hajtottak végre, melynek következtében a kérelmező munkája olyannyira feleslegessé vált, hogy a munkaviszonya megszüntetését eredményezte. Az eljárás során az is bizonyítást nyert, hogy a kérelmező maradéktalanul eleget tett együttműködési

kötelezettségének, tehát nem fog helyt az az eljárás alá vonti érvelés sem, mely szerint a kérelmező olyan mértékben megsértette az Mt. 6. § (2) bekezdését, mely munkaviszonyának megszüntetését eredményezte. A hatóság továbbá az eljárás alá vont terhére értékelte a védekezése körében előadottak, valamint ... tanúvallomásának az ellentmondásait. Ugyanakkor az az eljárás alá vonti érvelés sem nyert bizonyítást, mely szerint a kérelmező 2020. április 8-án 13 órakor szó nélkül eltávozott a munkahelyéről, majd másnap (2020. április 9.) nem jelent meg munkára, ezért az eljárás alá vont elkészítette a munkaviszonya megszüntetéséről szóló dokumentumait. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a hatóság azt állapította meg, hogy 2020. április 8-án a kérelmező azért ment be a munkahelyére, hogy az eljárás alá vontat tájékoztassa a várandósságáról, valamint arról, hogy az orvosa veszélyeztetett terhesként aznap táppénzes állományba vette. Miután ezekről az eljárás alá vont tudomást szerzett – azon felül, hogy 2020. április 8-án 14 óra 53 perckor meghirdette a kérelmező pozícióját – másnap, azaz 2020. április 9-én – miután a kérelmező a veszélyeztetett terhessége okán nem tudott megjelenni a munkahelyén – döntött úgy, hogy végleg megválnak a tőle.

A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező anyaságával (terhesség) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg, ugyanis megállapítható, hogy a kérelmező veszélyeztetett terhessége szerepet játszott abban, hogy a munkaviszonyát azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntették. **Okozati összefüggés volt a kérelmező védett tulajdonsága és a hátrány között, ugyanis az eljárás alá vont az Ebktv. 22. § (1) bekezdése a) pontja alapján – mely szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés – nem tudta magát kimenteni.**

A hatóság az eljárás alá vonttal szemben az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés b), c) és d) pontjaiban meghatározott szankciók alkalmazásáról döntött. A szankciók meghatározásakor figyelembe vette, hogy a kérelmező azon kívül, hogy várandós volt, ezzel összefüggésben táppénzre is kényszerült, a munkaerőpiacon való újbóli elhelyezkedése tehát jelentősen megnehezült a számára.

A szankciók kiszabásánál figyelemmel volt a hatóság arra a körülményre is, hogy az eljárás alá vont akkor szüntette meg a kérelmező jogviszonyát, amikor veszélyeztetett terhessége, ennek következtében pedig a jövőben a táppénzes állománya miatt munkaerőként már nem tudott számolni vele.

A szankció meghatározásánál a hatóság a jövőbeni hasonló jogsértések megakadályozása érdekében a jogsértő magatartás jövőbeni eltiltásán túl szükségesnek tartotta az eljárás alá vont teherviselő képességéhez igazodó bírság kiszabását is. A bírság összegének megállapításakor a hatóság figyelembe vette az eljárás alá vont cég nyilvános mérleg és eredménykimutatási cégataiból kinyerhető információkat az adózás előtti eredményéről, bevételeiről, valamint kiadásairól. Ezeken kívül a bírság összegének megállapításakor azt is figyelembe vette, hogy a hatóság a foglalkoztatási diszkrimináció körében vizsgált legtöbb esetben azért állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének a sérelmét, mert a várandós munkavállalók munkaviszonyát

a munkáltatók megszüntették a próbaidő alatt. Mivel a munkáltatóknak ez a gyakorlata továbbra is elterjedt, szükséges a nyilvánosság figyelmét felhívni ennek következményeire, a döntés honlapokon történő nyilvánosságra hozatalával, másrészt pénzbírság elrendelésével. A szankciónak visszatartó erejűnek, arányosnak és hatékonynak kell lennie, ezért a hatóság szükségesnek tartotta a döntés nyilvános közzétételét is a saját, valamint az eljárás alá vont honlapján egyaránt.

A hatóság a kérelmező azon sérelmét, hogy az eljárás alá vonttól 2020. április 16-án csupán 8.002,- Ft munkabért kapott, holott a nettó keresete 160.00,- Ft volt, – mivel munkaügyi jogvita tárgyát képezi – hatáskör hiányában nem vizsgálta.

Határozatomat az Ebktv. 14. § (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörömben eljárva hoztam meg.

A határozat elleni fellebbezést az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 116. § (4) bekezdésének a) pontja zárja ki. A jogorvoslatról szóló tájékoztatást az Ákr. 114. § (1) bekezdése, továbbá a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 12. § (1) bekezdése, a 13. § (3) bekezdésének aa) pontja, a 27. § (1) bekezdés b) pontja, a 39. § (1) bekezdése és az 50. § (1) bekezdése alapján állapítottam meg.

Budapest, 2020. július 30.

Dr. Honecz Ágnes
elnök