



ALAPVETŐ JOGOK BIZTOSA
AZ ENSZ NEMZETI EMBERI JOGI INTÉZMÉNYE

Ügyiratszám: EBF-AJBH-12-9/2021.

Ügyintéző: ...

Az Alapvető Jogok Biztosa (a továbbiakban: hatóság) a **kérelmező** (a továbbiakban: kérelmező) **kérelmére az Intézményi Gondnoksággal** (2030 Érd, Budai út 14.; a továbbiakban: eljárás alá vont/munkáltató) **szemben** az egyenlő bánásmód követelményének megsértése tárgyában indított eljárásban az alábbi

HATÁROZATOT

hozta:

A hatóság megállapítja, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, a kérelmezővel szemben közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg a terességével összefüggésben.

A hatóság megtiltja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, továbbá elrendeli a jogerős határozatának – a jogsértő (eljárás alá vont) közérdekből nyilvános adatainak kivételével – személyazonosításra alkalmatlan módon, 30 napra történő közérdekből nyilvános közzétételét a hatóság *ajbh.hu* honlapján.

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 Alapvető Jogok Biztosánál írásban benyújtott kereseti kérelemmel lehet kérni. A közigazgatási per illetéke 30.000 forint, a kereseti kérelmet benyújtó felet tárgyi illetékfeljegyzési jog illeti meg. A Fővárosi Törvényszék előtt a jogi képviselet kötelező. A keresetlevél benyújtásának a döntés végrehajtására halasztó hatálya nincs, azonban a keresetlevélben azonnali jogvédelem kérhető.

Az elektronikus ügyintézésre kötelezett – ideértve az ügyfél jogi képviselőjét is – a kereseti kérelmet az űrlapbenyújtás támogatási szolgáltatás igénybevételével az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala <http://www.ajbh.hu/ebff-jogorvoslat> honlapjáról letölthető speciális formanyomtatványon (AJBH K01) köteles benyújtani az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Hivatali Kapuján (KRID: 420418398) keresztül.

Az eljárással kapcsolatban költség nem merült fel.

INDOKOLÁS

A kérelmező 2020. november 12-én kérelmet nyújtott be a hatóság jogelődjéhez, az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (a továbbiakban: EBH), melyben azt panaszolta, hogy az eljárás alá vont várandóssága miatt hátrányosan megkülönböztette.

A kérelmező 2020. június 11-én került kinevezésre az eljárás alá vontnál, ... ügyintézői munkakörre. Fő feladatai közé tartozott a bérszámfejtés és a pénztári teendők ellátása. Az Önkormányzat által szervezett nyári tábor (2020. június 29. – augusztus 14.) gazdasági koordinálását, a gyermekek étkeztetésével összefüggő adminisztratív feladatokat az eljárás alá vont látta el. Az ebben részt vevő munkatársak többletmunkájának honorálása céljából az

eljárás alá vont elkülönített egy bizonyos összeget. A munkában hat munkatárs, köztük a kérelmező vett részt. Hozzá tartozott az étkezések pénztári befizetésével kapcsolatos teendők ellátása, valamint a táborral kapcsolatos megbízási szerződések számfelvétele. A feladat ellátásában részt vevő munkatársak a többletmunkáért a kérelmező kivételével valamennyien külön juttatásban részesültek. A kérelmező többször is érdeklődött a felettesénél, hogy ő miért nem kapott többletjuttatást. Érdeklődésére a felettes ígéretet tett arra, hogy a kérelmező is megkapja a juttatást. Ezzel kapcsolatban e-mailváltásokra is sor került. A kérelmező azonban mégsem részesült a többletjuttatásban.

Véleménye szerint azért nem részesült a „táborpénzből”, mert a felettesének bejelentette a várandósságát. Elmondása szerint felettese már a bejelentésekor jelezte, hogy nem örül a kérelmező várandósságának, mert az elődje is terhesség miatt volt távol. (A terhesség bejelentésének időpontját tekintve a felek nyilatkozatai között eltérés volt, a kérelmező állítása szerint 2020. augusztus 17-én jelezte az eljárás alá vontnak, hogy terhes, az eljárás alá vont szerint azonban már július közepén közölte ezt.)

A kérelmező sérelmezte továbbá, hogy az eljárás alá vont 2020 szeptemberében vásárolt a munkatársaknak hat db új, úgynevezett „gamer” széket, azonban ő nem kapott ilyeneket. Véleménye szerint ez a sérelem is a terhessége miatt érte. Első beadványában azt is sérelmezte, hogy a cafeteria juttatást és a pénzkezelési pótlékot is csak külön kérésére később kapta meg, ennek kivizsgálását azonban a hiánypótlásában a kérelme pontosításakor már nem kérte.

A kérelmező becsatolta az eljárás alá vonttal fennálló jogviszonyát, és a terhességét igazoló iratokat, továbbá az eljárás alá vonttal a többletjuttatás kapcsán folytatott levelezést.

2020. december 18-án a hatóság értesítette a munkáltatót az eljárás megindításáról és nyilatkozattételre hívta fel a panasz kapcsán. Az eljárás alá vont munkáltató úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező terhességre vonatkozó bejelentése valóban meglepte, ugyanakkor a szükséges vizsgálatok miatti szabadságot minden esetben engedélyezte számára. Hivatkozott arra is, hogy a kérelmező a három hónapos próbaideje alatt a részére időarányosan járó tizennégy nap szabadságból tizenegyet igénybe vett. Próbaidejének leteltét követően táppénzes állományban volt 2020. szeptember 14 – 22. között, majd október 21-től gyermeke 2021. január 12-i születése időpontjáig.

Az eljárás alá vont előadta, hogy munkakörére tekintettel a kérelmező nem csak az irodában dolgozó kollégákkal került munkakapcsolatba, hanem – többek között – az eljárás alá vont által üzemeltetett intézmények munkatársaival, vezetőivel, és a közétkeztetés kapcsán a szülőkkel is. Ennek során a kérelmező tiszteletlenül, lekezelően kommunikált más intézmények dolgozóival, illetve felettesével is.

A fentiekben túl az eljárás alá vont kifogásolta a kérelmező munkavégzését is, kiemelve, hogy az irodai közösségbe nem tudott beilleszkedni, emiatt többnyire mindent egyedül próbált megoldani, ebből eredően hibázott. A ... vezető biztatta, hogy kérjen segítséget, ha elakad, ezt azonban a kérelmező személyes támadásként értékelte. A kolléganővel több konfliktusa is volt.

A nyári napközis tábor feladatainak elvégzése kapcsán megítélt eseti illetménykiegészítéssel összefüggésben az eljárás alá vont előadta, hogy az erre a célra kapott összeg dolgozók közti felosztása a ... vezető javaslatára történt. Utalt arra, hogy a kérelmező a tábor teljes ideje alatt próbaidejét töltötte. Hivatkozott arra is, hogy a járvány miatt a tábor létszáma a korábbi évekhez képest a felére csökkent, illetve a térítési díj pénztári befizetése helyett a szülők nagyobb részt átutalással teljesítették a tábor díjának befizetését. Azt a néhány pénztári befizetést is „sóhajtozva” végezte a kérelmező, illetve elküldte a szülőt, ha nem a pénztári nyitva tartás

óráiban érkezett. A kérelmező szabadsága több esetben pénztári napra esett, ekkor helyettesíteni kellett, ugyanakkor ő nem helyettesített senkit. Összesen hat darab megbízási díjat kellett számfejtene, ez pedig az eljárás alá vont álláspontja szerint nem jelentett akkora plusz munkát, mely a hozzáállását és próbaidejét tekintve indokolta volna, hogy részesüljön az eseti illetménykiegészítésből.

Az eljárás alá vont utalt arra is, hogy ha a kérelmezőt is részesíti a táborpénzből, akkor a többi munkatársnak kisebb összeg jutott volna, ami igazságtalanság lett volna velük szemben, így a ... vezetővel egyeztetve született a döntés arról, hogy a kérelmező nem részesül az eseti juttatásból.

A gamer székekkel kapcsolatos panasszal összefüggésben előadta, hogy azok beszerzése két részletben történt, először a felső szint dolgozói kaptak új székeket, majd a 2021. januári átszervezés miatt az alsó szinten is iroda kialakítását tervezték, oda novemberben rendelték a bútorokat. A pénztárt és a személyügyi irodát is az alsó szintre szánták a könnyebb megközelíthetőség miatt, így a kérelmező is oda költözött volna le, de erre nem került sor, mert 2020. október 21-től folyamatosan táppénzen volt. A székekhez kapcsolódóan számlákat csatolt.

A hatóság felhívására az eljárás alá vont 2021. február 24-én kelt nyilatkozatával megküldte a kérelmező és az eljárás alá vont azon munkavállalóinak szabadságra vonatkozó kimutatását, akik a nyári napközis tábor lebonyolításában részt vettek. Megküldte továbbá a táppénz igénybe vételével érintett időszakokra vonatkozó kimutatást is. A hatóság a fenti adatokat a 2021. június 29 - augusztus 31. közötti időszakra vetítve kérte be, ezen időszakban senki nem volt táppénzen. Próbaidejét csak a kérelmező töltötte. A megjelölt időszakban a kérelmező összesen 8 nap szabadságot vett igénybe, míg az illetménykiegészítésben részesült kollégák 12/13/14/14/16 napokat töltöttek szabadságon.

A kérelmező az eljárás alá vont fenti nyilatkozatára megküldött észrevételeiben előadta, hogy a nyári táborral kapcsolatos illetménykiegészítés kapcsán korábban szó sem volt a próbaidőről, arról, hogy kevesebb volt a táborozó, valamint, hogy a kérelmezőnek kevés munkája lett volna a táborral kapcsolatban. Az vezető az ezzel kapcsolatos levelezésben sem hivatkozott arra, hogy emiatt ne járna neki a táborpénz. A 2020. október 16-i e-mailjében sem tett erről említést, ezzel szemben arról tájékoztatta, hogy a plusz juttatás részére is kifizetésre kerül. A későbbi egyeztetés alkalmával is csupán azzal indokolta a kifizetés elmaradását, hogy a ... vezető nem ért rá. Még határidőt is megjelölt azzal kapcsolatban, hogy mikor fizeti ki a juttatást.

A gamer székekkel összefüggésben előadta, hogy hat széket szerzett be az eljárás alá vont, a csatolt számlák viszont csak három székről szólnak. A második számla pedig 2020. november 27-én kelt, és irodai karfás székekre szól, nem gamer székekre. A kérelmező előadta, hogy tudomása szerint a gamer székek beszerzésekor még az sem volt biztos, hogy az iroda ugyanazon a címen marad, valamint még az összevonással kapcsolatos költségek sem kerültek ekkor elfogadásra, így nem volt lehetséges erre hivatkozva beszerzés sem.

Vitatta, hogy figyelmen kívül hagyta volna a jó munkakapcsolatot, ahogyan azt is, hogy tiszteletlenül, lekezelően kommunikált volna a kollégákkal. Hangsúlyozta, hogy ezt nem jelezték felé, holott ezt bizonyára megtették volna, ha valóban problémájuk volt azzal, ahogyan kommunikált. Vitatta, hogy sokat hibázott volna, álláspontja szerint az egyébként felszínes betanítás ellenére megfelelően elvégezte a feladatait.

Az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény (a továbbiakban: Ajbt.) 45/D. § (1) bekezdése értelmében az Egyenlő Bánásmód Hatóság az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába való beolvadással 2021. január 1-jén megszűnt, általános jogutódja az alapvető

jogok biztosása. A hatóság az Ajbt. 45/D. § (3) bekezdése alapján 2021. január 4-én az eljárást 2021. január 31-éig felfüggesztette.

A hatóság a kérelmet érdemben megvizsgálta, és megállapította, hogy az az alábbiak szerint részben alapos:

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 13. § (1) bekezdése alapján az alapvető jogok biztosja közigazgatási hatósági eljárás keretében jár el az e törvényben meghatározott ügyekben.

Az Ebktv. 14. § (1) bekezdés 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.

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

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

Az Ebktv. 5. § d) pontja értelmében a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatási jogviszony tekintetében köteles megtartani.

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen például a foglalkoztatási jogviszony alapján járó juttatások megállapításában és biztosításában. (Ebktv. 21. § f) pont).

A foglalkoztatás területén nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés. (Ebktv. 22. § (1) bek. a) pont).

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárás során a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, és hogy annak elszenvedésekor – ténylegesen, vagy az eljárás alá vont feltételezése szerint – rendelkezett a 8. §-ban felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével. Amennyiben ezt valószínűsítette, 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. (Ebktv. 19. §)

Az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdése szerint, ha a hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a jogerős határozatának közérdekből nyilvános közzétételét, bírságot szabhat ki, valamint külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

Az Ebktv. 17/A. § (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy 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.

Mivel a felek között nem született egyezség, a hatóságnak határozattal kellett lezárnia az eljárást.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató az Ebktv. személyi hatálya alá tartozik, és az Ebktv. 5. § d) pontja alapján köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megsértése körében, közvetlen hátrányos megkülönböztetésre hivatkozás esetén azt vizsgálja, hogy a kérelmező rendelkezett-e az Ebktv. 8. §-a szerinti ún. védett tulajdonsággal, az összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez képest érte-e hátrány, és a kettő között fennállt-e okozati összefüggés.

Védett tulajdonság

A kérelmező védett tulajdonságként terhességét jelölte meg. Mivel csatolta az erre vonatkozó orvosi iratot, illetve a védett tulajdonság fennállását az eljárás alá vont sem vitatta, így megállapítható volt, hogy a kérelmező rendelkezett az Ebktv. 8. § 1) pontjába sorolt (terhesség) védett tulajdonsággal.

Hátrány

1. A kérelmező elsődleges panasza arra irányult, hogy az eljárás alá vont nem részesítette a napközis tábor feladatainak elvégzésére tekintettel meghatározott, eseti illetménykiegészítésben.

A gyermektábor megszervezésében összesen hatan vettek részt, akik a kérelmezőt leszámítva mindannyian részesültek kifizetésben a táborra tekintettel, kizárólag a kérelmező nem kapta meg az illetménykiegészítést. A hat munkavállaló közül csak a kérelmező volt várandós. Mindezt az eljárás alá vont sem vitatta. Megállapítható volt tehát, hogy ebben a tekintetben a kérelmezőt hátrány érte a védett tulajdonsággal nem rendelkező munkatársakhoz képest.

2. A kérelmező panasza másodsorban arra irányult, hogy az eljárás alá vont nem vásárolt részére ún. „gamer” széket, míg a többi kolléga kapott ilyen széket.

A panasz ezen részével kapcsolatban a hatóság megállapította, hogy a kérelmezőt valójában nem érte hátrány a munkatársaihoz képest, különös tekintettel arra, hogy a kérelmező elmondása szerint is a székek beszerzésére szeptemberben került sor, kérelmező pedig szeptember 14. és 22. között majd október 21-től egészen gyermeke megszületéséig keresőképtelen állományban volt, ezáltal olyan rövid volt az az időszak, mely alatt a munkatársak használhatták az új székeket, a kérelmező pedig nem, hogy ezt a hatóság nem tudta a kérelmező oldalán az Ebktv. értelmében vett hátrányként értékelni. Mivel hátrány hiányában kizárt a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megvalósulása, a hatóság az erre vonatkozó kérelmet elutasította.

Okozati összefüggés

Fentiekre tekintettel a továbbiakban a hatóság azt vizsgálta, hogy fennállt-e okozati összefüggés a kérelmező védett tulajdonsága (terhessége) és az őt ért hátrány, vagyis aközött, hogy nem részesült a „táborpénzből”.

A kérelmező határozottan állította, hogy a terhessége miatt nem részesült a kifizetésben. Ennek kapcsán utalt arra, hogy a felettese negatívan fogadta a terhessége bejelentését. Az iratokból megállapítható volt, hogy az vezető saját bevallása szerint is meglepődött a kérelmező bejelentésén, és nem vitatta a kérelmező azon állítását, hogy „nem örült” a bejelentésének. Csupán arra hivatkozott, hogy engedélyezte, hogy a kérelmező a szükséges vizsgálatok elvégzése érdekében szabadságot vegyen ki, ami azonban nyilván nem tekinthető az okozati összefüggés cáfolatának. Tekintettel arra is, hogy az eseti illetménykiegészítés a nyári napközis tábor feladatainak elvégzésére, tehát konkrét célra került meghatározásra, és abból a kérelmezőt leszámítva kivétel nélkül valamennyi az adott feladat ellátásában részt vevő munkatársa részesült, valóban felmerült annak valószínűsége, hogy a kérelmező azért nem részesült ebben a juttatásban, mert bejelentette a várandósságát.

Az Ebktv. 19. §-ában foglalt speciális bizonyítási szabály szerint, ha a kérelmező valószínűsítette, hogy hátrány érte, és annak bekövetkezésekor rendelkezett a védett tulajdonsággal, az eljárás alá vontnak kell bizonyítania, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, vagyis az adott esetben azt, hogy nem állt fenn okozati összefüggés a kérelmező terhessége és az őt ért hátrány között. Az eljárás alá vont ennek körében több dolgot is említett.

Hivatkozott arra, hogy a kérelmező sokat volt távol, így nem lett volna igazságos a többiekkel szemben, ha vele is meg kell osztani a juttatást. Ugyanakkor az iratokból megállapítható volt, hogy a táboroztatás szempontjából releváns időszakban (2020. június 29-től augusztus 31.) a kérelmező mindössze 8 napot, míg a többi munkatárs ezt jóval meghaladó időtartamban (12/13/14/14/16 napot) volt szabadságon.

Utalt arra is, hogy a kérelmező ebben az időszakban még próbaidőn volt. Ugyanakkor maga sem nyilatkozott úgy, hogy akik próbaidőn vannak, nem részesülhetnek többletjuttatásban. Erről a kérelmezőnek sem tett említést, és a becsatolt levelezésben sem utalt arra, hogy a kérelmező a próbaidő miatt ne részesülhetne a kifizetésben, sőt kifejezetten ígéretet tett a kérelmezőnek arra, hogy megkapja a juttatást. Nyilvánvaló, hogy ha a próbaidő miatt nem járt volna ez a kérelmezőnek, akkor a levelezésben is erre hivatkozott volna, és nem tett volna ígéretet a kifizetésre.

Ugyanaz elmondható arról a hivatkozásról is, hogy a kérelmező nem megfelelően végezte a munkáját, nem megfelelően kommunikált. Egyrészt ezt a kérelmező vitatta és az eljárás alá vont ezt nem bizonyította, emellett nyilvánvaló, hogy ha ez lett volna a kifizetés elmaradásának az oka, akkor a munkáltató a levelezésben erre hivatkozott volna, és nem arra, hogy azért nem került sor az utalásra, mert a ... igazgató elfoglalt, és nem tett volna ígéretet a későbbi kifizetésre.

Az eljárás alá vont azt is említette, hogy az adott évi táboroztatással kevesebb munka volt, azonban ez nyilván nem csak a kérelmezőt, hanem valamennyi abban részt vevő munkatársat érintette, tehát ez sem indokolhatja azt, hogy kizárólag a kérelmező nem részesült a juttatásban.

A hatóság fentiek szerint megállapította, hogy az eljárás alá vont az eljárásban nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmezőt a terhességén kívüli, valamely más okból nem részesítette a pluszjuttatásban.

Mivel a feladatellátásban résztvevő munkatársak közül kizárólag a kérelmező nem részesült a többletjuttatásban, és erre az eljárás alá vont az eljárásban nem szolgáltatott, illetve nem

bizonyított semmilyen megfelelő indokot, a hatóság arra a meggyőződésre jutott, hogy a kérelmező terhesége és az őt ért hátrány között okozati összefüggés állt fenn.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató a kérelmező terheségével összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a gyermektábor feladatainak ellátásában történt munkavégzés céljára megítélt eseti illetménykiegészítésből nem részesítette, a kérelem további részeit azonban a fentiek szerint nem találta megalapozottnak és elutasította.

A hatóság az eljárás alá vont munkáltató vonatkozásában az Ebktv. 17/A. § (1) bekezdés b) pontja szerinti jogkövetkezményt állapította meg, azaz megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását. Mivel azonban hasonló esetek szélesebb körben is előfordulhatnak, a hatóság – mid a jogtudatosság erősítése, mind a preventív hatás elérése érdekében – fontosnak tartotta a nyilvánosság figyelmét felhívni arra, hogy az ilyen és hasonló munkáltatói intézkedések sérthetik az egyenlő bánásmód követelményét, ezért elrendelte a határozat közzétételét. A hatóság további szankció megállapítását nem tartotta indokoltnak.

A hatóság a határozatot az Ebktv. 13. § (1) bekezdésében és a 14. § (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörében eljárva hozta meg. A határozat elleni fellebbezést az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (Ákr.) 116. § (1) bekezdése zárja ki. A jogorvoslatról az Ákr. 113. § (1) bekezdés a) pontja, az Ákr. 114. § (1) bekezdése, továbbá a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (Kp.) 39. § (1) bekezdése, az azonnali jogvédelemről a Kp. 50. §-a rendelkezik. A Fővárosi Törvényszék kizárólagos illetékességért és a kötelező jogi képviselőt az Ebktv. 13. § (2) bekezdése állapítja meg.

Budapest, 2021. május

Dr. Kozma Ákos
az alapvető jogok biztosa nevében és megbízásából:

Dr. Könnyid Balázs
főtitkár