



**EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG**  
**Elnök**

**Ügyiratszám:** EBH/23/5/2011

**Ügyintéző:** dr. Kegye Adél

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (1024 Budapest, Margit krt. 85., továbbiakban hatóság) **X.Y.** kérelme alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a **Galco Kft-vel** (székhelye: 2700 Cegléd, Szarka u. 2.; Cg. 13-09-079136, továbbiakban eljárás alá vont munkáltató) szemben indult eljárásban **meghozta a következő**

**H A T Á R O Z A T O T**

A hatóság **megállapítja**, hogy a **Galco Kft**, mint munkáltató **közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott kérelmezővel szemben** gyermeke egészségi állapotával összefüggésben **azzal, hogy munkaviszonyát** próbaidő alatt, 2010. augusztus 23-án azonnali hatállyal **megszüntette**.

**Elrendeli továbbá jogsértést megállapító - anonimizált-határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét** [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) honlapján.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás alá vont **Galco Kft-ét 500.000,- Ft, azaz Ötszázezer forint összegű bírság** megfizetésére kötelezi, amelyet a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000-00288413 számú számlájára történő átutalással kell megfizetni.

A vizsgálat során **11840,- Ft, azaz Tizenegyezer-nyolcszáznegyven forint eljárási költség merült fel**, melyet a kötelezettnek a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10032000-00288413 számú számlájára történő átutalással kell megfizetnie.

A kötelezett **késedelmi pótlékot** köteles fizetni, ha a pénzfizetési kötelezettségének határidőben nem tett eleget, annak mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat kétszeresének 365-öd része.

A határozat ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A határozat felülvizsgálatát a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Bíróságnak címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál 3

1024 Budapest Margit krt. 85.

Tel.: (1)336-76-73

Fax: (1)336-79-29

példányban, írásban benyújtott keresettel lehet kérni. A keresetlevélben kérhető a végrehajtás felfüggesztése, valamint hogy három bíróból álló tanács bírálja el a keresetben foglaltakat.

#### I N D O K O L Á S

Kérelmező 2010. szeptember 24-én érkezett kérelmében panasszal fordult korábbi munkáltatójával, a Galco Kft-vel szemben azért, mert álláspontja szerint volt munkáltatója azért szüntette meg próbaidő alatt munkaviszonyát, mert 2 éves gyermekének betegsége miatt táppénzes állományba került. Panaszbeadványában kérelmező előadta, hogy a Galco Kft-nél 2010. augusztus 11-én állt munkába fonatoló gépkezelő munkakörben. Egy heti munkavégzést követően az augusztus 20-át követő hosszú hétvégét megelőzően augusztus 19-én a műszak végén úgy ment haza, hogy már előre tudatták vele, hogy következő héten hétfőn mi lesz a feladata. Gyermeke vasárnap, augusztus 22-én éjjel megbetegedett, így hétfő reggel orvoshoz kellett vinnie. A munkahelyére ezért még hétfőn reggel, műszakkezdés előtt  $\frac{3}{4}$  7 körül betelefonált, hogy nem tud aznap munkába állni. A hívását üzenetrögzítő fogadta.

A cégtől még aznap dél körül hívták, hogy menjen be délután 3 óra körül a táppénzes papírjaival együtt. Mivel gyermekét egyedül neveli, nem tudta kire bízni, így 3 óra körül ismét betelefonált, és megbeszélte a főnökével, hogy másnap délelőtt, augusztus 24-én kimegy a céghez. Augusztus 24-én tovább romlott a gyermeke állapota, így reggel vissza kellett vinnie a házi orvoshoz, aki kórházba utalta a gyermeket. Kérelmező ezt követően ment be munkahelyére, ahol munkáltatóját arról tájékoztatta, hogy a házi orvos még nem adott ki táppénzes papírt, mivel nem lehet tudni, hogy gyermeke állapotának rosszabbodása miatt mikor tud előreláthatólag munkába állni. A cégnél már azonban kész papírokkal várták, munkaviszonyát megszüntették 2010. augusztus 19-i hatállyal. A kérelmező álláspontja szerint a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos papírokat visszatartották, volt, amit meghamisítottak, helyette aláírtak, munkaviszonyát kisgyermek megbetegedése miatt szüntették meg. A kérelmező az eljárás irataihoz csatolta a munkaviszonya megszüntetése kapcsán a munkáltató által kiállított igazolásokat, munkaszerződését és a gyermeke részére kiállított kórházi beutalót.

A hatóság hiánypótlási felhívására a kérelmező 2010. október 15-én érkezett beadványában két munkavállalót nevezett meg, akik munkavégzését közvetlenül ismerhették, egyúttal csatolta a házi orvos 2010. október 12-én kiállított igazolását, amely szerint a kérelmező 2010. augusztus 23-tól 2010. augusztus 29-ig táppénzes állományban volt. A kérelmező utalt arra is, hogy a cégnél kamerás megfigyelő rendszert üzemeltetnek.

A hatóság 2010. október 28-án értesítette a munkáltatót az eljárás megindításáról, egyúttal felhívta érdemi védekezése előterjesztésére.

A munkáltató jogi képviselője útján 2010. november 9-én kelt nyilatkozatában előadta, hogy a kérelmező munkakörét elbocsátását követően nem töltötte be senki, és hivatkozott arra is, hogy a társaságnál négy kisgyermekes édesanya áll munkaviszonyban. A munkáltató hivatkozott arra is, hogy sem a biztonsági kamera felvétele, sem a társaság üzenetrögzítőjének felvétele már nem áll rendelkezésre. A munkáltató egyetlen olyan személyt jelölt meg, aki közvetlenül ismerte a kérelmező munkáját, azonban utalt arra is, hogy a hivatkozott személy időközben megszüntette munkaviszonyát a társasággal. A munkáltató a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban hivatkozott a *munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. 81. § (3) bekezdésére*, amely alapján a próbaidő alatt jogszerűen szüntette meg a munkaviszonyt indokolás nélkül.

A hatóság a tényállás feltárása érdekében 2010. december 7. napján nyílt szóbeli tárgyalást tartott Cegléd Város Polgármesteri Hivatalában.

A tárgyaláson a munkáltató jogi képviselője fenntartotta korábbi nyilatkozatát, mi szerint nem mutatható ki, hogy megkülönböztetést alkalmazott volna, és hangsúlyozta, hogy a kérelmező nem kezdeményezett munkaügyi jogvitát és bérigényt sem terjesztett elő, a 30 napos keresetindítási határidő az Mt. alapján már letelt. Ismételten rámutatott arra, hogy a próbaidő alatt történő jogviszony megszüntetést nem kellett indokolnia, és azt is kifogásolta, hogy a kérelmező valószínűsítési kötelezettségének sem tett eleget, mert csak feltételezésekbe bocsátkozott a tekintetben, hogy mi vezetett munkaviszonya megszüntetéséhez.

A jogi képviselő azzal védekezett, hogy a könyvelőiroda értette félre a munkáltató részéről küldött fax üzenetet, amikor a kérelmező munkaviszonyát 2010. augusztus 19-ével szüntette meg, mert a munkáltató eredeti szándéka az augusztus 23-ával történő munkaviszony megszüntetés volt. Így fordulhatott elő, hogy a kérelmező részére nem került számfejtésre táppénze. Csatolta a munkáltató részéről a könyvelési feladatokat ellátó társaság részére 2010. augusztus 23-án délelőtt 10 óra 7 perckor továbbított üzenetet, amelyben az alábbi állt: „Ezúton értesítem Önt, hogy próbaidőn belül kérelmező munkaviszonya megszűnik. Az utolsó munkanapja: 2010.08.19. Szabadságon nem volt. Kérem a leszámoló papírokat elkészíteni.”

A kérelmező csatolta utólag a táppénzes papírját, amely szerint a háziorvos 2010. augusztus 23-ával írta ki táppénzes állományba. A jogi képviselő a tárgyaláson jelezte, hogy utólag is tudják korrigálni a tévedésüket, vagyis számfejthetik a kérelmező számára a táppénzt, ilyen tartalmú egyezségkötésre nyitott a munkáltató.

A kérelmező a tárgyaláson korábbi beadványával ellentétesen úgy nyilatkozott, hogy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos papírokat lehet, hogy mégis csak ő írta alá, de nem az azokon jelzett időpontban.

A hatóság a tárgyaláson tanúként hallgatta meg a kérelmező által munkatársaként megjelölt személyeket. Az 1-es számú tanú elmondta, hogy a kérelmező közvetlen felettese volt, a munkáját ellenőrizte. Nem

tudott róla, hogy a munkáltató meg kívánja szüntetni kérelmező munkaviszonyát, őt nem értesítették ennek okairól és a munkáltató részéről sem érkezett megkeresés arra vonatkozóan, hogy mint felettes, miként értékeli a kérelmező munkavégzését. A tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező feladatát a meglévő létszámból átirányított személy látja el. A tanú nem emlékezett olyan esetre, amikor valakit a cégnél próbaidő alatt küldtek volna el. A cégnél kialakult egy törzsgárda, mert azok, akik maradnak, hosszú évekig dolgoznak a cégnél, ezen felül van egy olyan része is a munkavállalóknak, akiket ún. „forgó részként” említett, ők, ha megunják a munkát, elmennek a cégtől. A kérelmező munkavégzésével kapcsolatban pedig hangsúlyozta, hogy mivel ez még a betanulási időszak volt, se jót, se rosszat nem tud a munkájáról mondani. A tanú a kérelmezőt korábbról ismerte, tudta, hogy van gyermeke, arról viszont nem volt tudomása, hogy a kérelmező sérelmezte volna munkaviszonya megszüntetését. A tanú hozzátette, hogy a cégnél dolgozók kb. 40%-a nő, és többen is vannak olyanok, akik kisgyermeket nevelnek.

A hatóság tanúként hallgatta meg a 2-es számú munkatársat is, aki közvetlenül látta el a kérelmező betanítását. Az első pár munkában töltött nap után a munkáltató rákérdezett, hogy milyen a kérelmező munkája, akinek a tanú azt mondta, hogy a kérelmező jól dolgozik. A tanú ugyancsak tudomással bírt arról, hogy a kérelmező kisgyermeket nevel és az előző tanúval egyezően úgy nyilatkozott, hogy nem tud olyan esetről, hogy valakit próbaideje alatt bocsátottak volna el a cégtől.

A hatóság a tárgyaláson a felek közös kérelmére eljárása felfüggesztéséről rendelkezett 2010. december 20. napjáig, tekintettel arra, hogy az ügyfelek egy jövőbeni egyezség megszövegezése érdekében egyeztető tárgyalásokat kívántak folytatni.

A munkáltató jogi képviselője 2010. december 21-én tájékoztatta a hatóságot, hogy nem jött létre egyezség, ugyanis a kérelmező 100.000 Ft-os igénnyel állt elő, a cég pedig nem vagyoni kártérítés címén legfeljebb az elmaradt táppénz összegét, 17.200,- Ft-ot fizette volna ki a kérelmezőnek. A jogi képviselő egyúttal közölte, hogy a kérelmező 2010. augusztus 23-án a társaság részéről kivel beszélt telefonon.

A hatóság 2011. január 25-én hiánypótlási felhívást intézett a kérelmezőhöz, hogy a tárgyaláson elhangzottak szerint csatolja a 2010. augusztus 23-i híváslistáját.

A kérelmező 2010. február 4-én megküldte a híváslistát, amely szerint 2010. augusztus 23-án a kérelmező az általa megjelölt telefonszámot 6.44-kor, 12.23-kor és 15.25-kor hívta.

A hatóság 2011. február 11-én a híváslistán a kérelmező által megjelölt telefonszámról a tudakozó segítségével megállapította, hogy annak előfizetője a Galco Kft.

*A hatóság a vizsgálat lefolytatását követően arra a megállapításra jutott, hogy a kérelem az alábbiak szerint alapos:*

Az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdése kimondja, hogy a Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó 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. Ugyanezen törvényhely (2) bekezdése szerint az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.

*Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) 8. § -a értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt, ún. védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.*

Az Ebktv. 5.§ d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében köteles megtartani. Az Ebktv. 21. §-a olyan eseteket nevesít, amelyek a munkáltató által a munkavállalóval szemben alkalmazott közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgálhatnak. A törvény külön nevesíti a munkaviszony megszüntetése révén alkalmazott közvetlen hátrányos megkülönböztetést, mint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét eredményező tényállást.

Az osztott bizonyítás - Ebktv. 19.§ - szabályai szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek *valószínűsít*enie kell, hogy hátrány érte, és hogy - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett az Ebktv. 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

A foglalkoztatás terén alkalmazott hátrányos megkülönböztetésre irányadó jogszabályi rendelkezések szerint a munkáltató eredményesen kimentheti magát, ha bizonyítja, hogy a különbségtételt a munka jellege, vagy természete indokolta, arányos volt, és az az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételen alapult (Ebktv. 22. § (1) a) pont).

A fentiekre tekintettel a hatóság előtti eljárásban az eljárás alá vont társaságnak azt kellett bizonyítania, hogy kérelmező munkaviszonyát nem gyermeke egészségi állapota, mint védett tulajdonsága miatt szüntette meg próbaidő alatt azonnali hatállyal, hanem annak a kérelmező munkavégzésével, illetve az alkalmazással összefüggő oka volt.

*A munka törvénykönyvéről szóló 1992 évi XXII. tv. (Mt.) 87. § (1) bekezdés d) pontja szerint a munkaviszony azonnali hatállyal megszüntethető próbaidő alatt. Az Mt. 81. §-ához fűzött kommentár szerint a próbaidő intézménye lehetőséget ad mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, hogy a munkavégzés során egymás elvárásait, képességeit, a munkavégzés körülményeit megismerhessék, így előnye*

éppen abban áll, hogy időtartama alatt bármelyik fél azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntetheti a jogviszonyt.

Jóllehet, sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem köteles megindokolni döntését, amennyiben a munkaviszonyt a próbaidő letelte előtt kívánja megszüntetni, a bírói gyakorlat ugyanakkor egységes a tekintetben, hogy a döntésnek meg kell felelnie a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének (BH 1995.608). Miként a rendeltetésszerű joggyakorlás, az egyenlő bánásmód követelménye is olyan általános alapelv, amely a munka törvénykönyvének egészét, az abban szabályozott jogviszonyok teljes körét áthatja. Így annak ellenére, hogy a munkáltató nem köteles megindokolni a munkavállalónak a próbaidő alatt történő munkaviszony megszüntetéséről szóló döntését, az nem sértheti az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság előtti eljárások során a munkáltató sikeres kimentése érdekében rákényszerülhet, hogy döntését megindokolja, igazolja, hogy a munkaviszony megszüntetése nem volt összefüggésben a munkavállaló valamely védett tulajdonságával.

A hatóság a rendelkezésre álló iratok, az ügyfelek és a tanúk nyilatkozatai alapján az alábbi tényállást állapította meg:

A kérelmező 2010. augusztus 11-én munkaviszonyt létesített az eljárás alá vont Galco Kft-vel fonatoló munkakörben. A kérelmező munkaszerződése a próbaidőt 90 napban határozta meg. A kérelmező betanulása alatt munkavégzésével kapcsolatban probléma nem merült fel, ezt a társaság ügyvezetője is tudhatta, hiszen erről a kérelmező betanítását végző 2-es számú tanútól maga érdeklődött. A kérelmező utolsó munkában töltött napján, 2010. augusztus 19-én semmi sem utalt arra, hogy a kérelmező munkaviszonyát a munkáltató meg kívánja szüntetni, amit alátámasztanak a tanúvallomások is a tekintetben, hogy a meghallgatott tanúkat váratlanul érte a kérelmező munkaviszonyának megszüntetése. A kérelmező gyermeke 2010. augusztus 22-én vasárnap megbetegedett, ezért a kérelmező 2010. augusztus 23-án (hétfőn), gyermekével felkereste a háziorvost. A háziorvos a gyermek ápolása céljából a kérelmezőt 2010. augusztus 23-29-ig terjedő időszakra utóbb táppénzes állományba vette, azonban a vizsgálat időpontjában a gyermek állapota miatt még nem tudta meghatározni pontosan, hogy az meddig lesz indokolt, így táppénzes papírt nem állított ki számára. A gyermek állapotának súlyosbodására tekintettel másnap, 2010. augusztus 24-én a gyermeket kórházba utalta be.

A kérelmező munkaszerződése szerint a munkát reggel 7 órakor volt köteles felvenni. 2010. augusztus 23-án a kérelmező még a munkaidő kezdete előtt, 6 óra 44 perckor betelefonált munkahelyére, jelezve, hogy gyermeke megbetegedése miatt nem tudja felvenni a munkát. Aznap még két alkalommal hívta munkáltatóját a csatolt híváslista szerint, az eljárás alá vont által sem vitatottan egy munkatársukkal beszélt is. 2010. augusztus 23-án a kérelmező nem kereste fel személyesen a munkáltatót.

A munkáltató a kérelmező munkaviszonyának megszüntetéséről 2010. augusztus 23-án döntött az általa csatolt fax küldemény tanúsága szerint. A döntését még délelőtt, de azt követően hozta meg, hogy a kérelmező jelezte, nem tud dolgozni a gyermek megbetegedése miatt. Az eljárás alá vont jogi képviselője az eljárás során hangsúlyozta, a döntést a munkáltató 2010. augusztus 23-án, és nem az utolsó munkában töltött napon hozta meg. Ennek ellenére a kérelmező munkaviszonyának megszüntetése kapcsán a munkáltató által kiállított igazolásokon különféle dátumok szerepelnek, így például a jövedelemigazolásán 2010. augusztus 19. napja, tehát a munkaviszony megszüntetéséről szóló döntést megelőző időpont.

Az eljárás során a munkáltató jogi képviselője mindvégig azzal érvelt, hogy adminisztrációs hiba folytán szüntették meg a munkaviszonyt visszamenőlegesen 2010. augusztus 19. napjával, azonban a hatóság a könyvelőiroda számára megküldött faxban foglaltak alapján arra a megállapításra jutott, hogy a munkáltató szándéka egyértelműen az volt, hogy a munkaviszonyt még a kérelmező táppénzes állományba kerülését megelőzően meg tudja szüntetni.

A munkáltató a munkaviszony megszüntetését a hatósági eljárás során sem kívánta megindokolni, érdemi védekezést egyáltalán nem terjesztett elő, de a hatóság által a tényállás feltárása érdekében meghallgatott tanúk vallomásából minden kétséget kizáróan megállapítható, hogy a munkaviszony megszüntetésének indoka nem lehetett a kérelmező munkavégzésével kapcsolatos körülmény, a munkakör ellátása kapcsán alkalmatlansága fel sem merült.

Ugyanakkor a tanúk vallomása szerint a munkáltatónál egyébként sem igen jellemző a próbaidő alatt történő elbocsátás, a kérelmező esetében sem számítottak erre munkatársai. Mindezeket túl a kérelmező esete kirívó lehetett azért is, mert munkaviszonyát a munkáltató mindössze 7 munkában töltött nap után szüntette meg.

A munkáltató több alkalommal is hivatkozott arra, hogy a cégnél több nő, és köztük kisgyermekes anyuka is dolgozik, jóllehet a tanúk vallomása szerint a cégnél nem jellemző a fluktuáció, alapvetően egy törzsgárda dolgozik hosszú évek óta. A hatóság e vonatkozásban fontosnak tartja hangsúlyozni, hogy ez a körülmény nem szolgálhat a munkáltató kimentéséül, mert a hatóság egyéni kérelem alapján járt el, nem összességében vizsgálta a munkáltató gyakorlatát, eljárása során kizárólag annak megállapítása érdekében folytatott le bizonyítást, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetése összefüggésbe hozható-e kisgyermekes megbetegedésével.

Tárgyi ügyben a kérelmező védett tulajdonságául a hatóság az eljárás megindításakor a kérelmező által előadottak alapján anyaságát értékelte, azonban az eljárás során fény derült arra, hogy a munkáltatónak tudomása kellett, hogy legyen arról, hogy van kisgyermekes, amit a tanúk vallomása is alátámasztott. A hatóság kérelmező védett tulajdonságául az Ebktv. 8. § h) pontjában foglalt, egészségi állapotot értékelte, figyelemmel arra, hogy a hátrány gyermeke megbetegedése miatt érte. Az Európai

Bíróság az *S. Coleman kontra Attridge Law és Steve Law* (C-303/06 , 2008. július 17.) ügyben előzetes döntéshozatali eljárásban született döntése értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a munkáltatói gyakorlat, amelynek következtében a fogyatékos gyermeket gondozó munkavállalót gyermeke fogyatékosága miatt éri hátrány. A Coleman ügyben az Európai Bíróság az átsugárzó diszkrimináció elvi alapjait fektette le.

Tárgyi ügyben a kérelmezőt az általa gondozott (egyedül nevelt) gyermeke megbetegedése miatt érte hátrány, hiszen a gyermek ápolása következtében kényszerült táppénzes állományba. Ebből következően a gyermek megbetegedése, egészségi állapota átsugárzott kérelmezőre az Európai Bíróság döntése értelmében.

A hatóság a fentiek alapján értékelhető munkáltatói kimentés hiányában megállapította, hogy a kérelmező munkaviszonyának megszüntetéséhez kétségtelenül gyermeke megbetegedése vezetett.

A munkáltató eljárása különösen rosszhiszemű volt, hiszen visszamenőleg szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, hogy részére táppénzt se kelljen fizetnie. A munkáltató az eljárás során sem kívánta indokolni sérelmezett intézkedését, ez azonban az osztott bizonyítás szabályai értelmében terhére róható. Az eljárás során mindössze annyit ismert el, hogy a kérelmező táppénz kifizetésére vonatkozó igénye jogszerű.

A hatóság az általa alkalmazni rendelt jogkövetkezményeknél figyelemmel volt a társaság teljesítőképességére, amely a nyilvános cégadatok alapján megállapítható volt, a sérelem súlyára, a sérelemmel közvetve érintett kiskorúra és arra, hogy a munkáltató rosszhiszeműsége a munkaviszony megszüntetésének időpontját illetően is megállapítható volt.

A fentiekre tekintettel a hatóság eltiltotta a munkáltatót a jövőbeni jogsértés tanúsításától és a közvélemény tájékoztatása érdekében határozatának nyilvános közzétételéről rendelkezett. A bírság kiszabását annak visszatartó ereje indokolta. A fentiek alapján a hatóság az Ebktv. 16.§ (1) bekezdésének b) c) és d) pontjában megállapított szankciókat alkalmazta.

Az eljárás során felmerült eljárási költség a *közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény* (Ket.) 154.§ (1) bek. b) pontja alapján az elmarasztalt társaságot terheli.

Az ügyintézési határidő a Kormányrendelet 7. § (1) bekezdése szerint 50 munkanap. A határidő kezdő napja, a kérelem beérkezésének napja: 2010. szeptember 24. Az ügyintézési határidő lejártának napja: 2011. március 18. napja.

A hatóság határozata elleni fellebbezést az Ebktv. 17. § (1) bekezdése zárja ki.

A bírósági felülvizsgálat lehetőségét az Ebktv. 17. § (3) bekezdése biztosítja.

A hatóság a határozatot az Ebktv. 15. § (1) a) pontjában biztosított hatáskörében eljárva hozta meg.

Budapest, 2011. február 22.

Dr. Honecz Ágnes  
Elnök

A határozatot a Fővárosi Bíróság 2011. november 29-én hatályában fenn tartotta, a Galco Kft. által előterjesztett keresetet elutasította.