

AZ ÁLDOZATI SZEREP MEGJELENÉSE A MUNKAHELYI ZAKLATÁS SORÁN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSÉVEL

HOMICKÓ ÁRPÁD OLIVÉR
egyetemi tanár (KRE ÁJK)

Absztrakt

Tanulmányomban az áldozati szerep megjelenését kívánom bemutatni a munkahelyi zaklatáson keresztül. Ma a munkahelyen a munkavállaló áldozat lehet abban az esetben, ha őt zaklatják. A zaklatás többféle formában valósulhat meg egy munkahelyen. Amennyiben megvalósul, úgy a munkavállaló egészsége sérülhet, amely a biztonságos munkavégzésre lehet kihatással. Tanulmányom a foglalkoztatás során felmerülő munkahelyi zaklatáson keresztül kívánja bemutatni azt, hogy a munkavégzés során milyen követelmények irányadóak abban az esetben, ha a zaklatás kérdésköre felmerülne. A zaklatás kérdéskörét az egyenlő bánásmód követelményének megsértésén keresztül kívánom elemezni. Az elméleti kérdéseken túl, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések elemzését kíséreltem meg, majd példákon keresztül mutatom be, hogy milyen esetekben fordulhat elő a munkahelyi zaklatás.

Kulcsszavak: áldozati szerep, egyenlő bánásmód követelménye, zaklatás, szexuális zaklatás

VICTIMISATION OF HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN VIOLATION OF EQUAL TREATMENT REQUIREMENTS

Abstract

In my study, I want to show the victimhood through harassment in the workplace. Today, in the workplace, the employee can be a victim if he or she is harassed. Harassment can take many forms in the workplace. If it occurs, the health of the employee can be affected, which can have an impact on safe working conditions. My study aims to illustrate, through the example of harassment in the workplace, what the requirements are in the workplace should harassment arise. I will analyse the issue of harassment through the

violation of the requirement of equal treatment. In addition to the theoretical issues, I will attempt to analyse the relevant legal provisions and then illustrate, by means of examples, the cases in which harassment at work may occur.

Keywords: victimhood, equal treatment, harassment, sexual harassment

1. Bevezetés

A zaklatás tekintetében kiindulásként az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) rendelkezéseit kell figyelembe venni. A munkahelyi zaklatás tekintetében az Ebktv. 3. § (1) bekezdése a) pontja határozza meg, hogy melyek a foglalkoztatási jogviszonyok. Ez alapján foglalkoztatási jogviszony a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a kormányzati szolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, az egészségügyi szolgálati jogviszony, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony, honvédelmi alkalmazotti 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.¹ Az Ebktv. alkalmazása során munkaerő-kölcsönzés esetén munkáltatón a kölcsönvevőt is érteni kell.² A zaklatás az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését jelenti.³ Az Ebktv. alapján zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az Ebktv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A törvényi meghatározás alapján látható, hogy a zaklatásnál az egyén emberi méltósága sérül. Az emberi méltóság védelme már az Alaptörvényben is rögzítésre kerül, amikor a Nemzeti Hitvallás részben kimondja, hogy *„Valljuk, hogy az emberi lét alapja az emberi méltóság.”* Később pedig a *Szabadság és Felelősség* rész II. cikkben kimondja, hogy *„Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi*

1 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 3. § (1) bekezdés a) pont.

2 Ebktv. 3. § (2) bekezdés.

3 Ebktv. 7. § (1) bekezdés.

méltóságához, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.” A zaklatás esetében az emberi méltóságon túl a szexuális és egyéb természetű magatartás kerül meghatározásra, amely azt jelenti, hogy számos olyan eset lehet, amely a zaklatás tényállását megvalósíthatja a munkahelyen, ezt mindig a konkrét esetben kell vizsgálni az adott foglalkoztatási területen belül. A zaklatás kérdése gyakran kerül elő a munkahelyi zaklatással összefüggésben. Az Ebktv. szerint az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.⁴ Az Ebktv. hatálya ugyanakkor kötelezi a természetes személyeket az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, ha a természetes személy munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult természetes személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében jár el.

2. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályozás az egyes foglalkoztatási törvényekben

A következőkben a foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó az egyes törvényekben rögzített egyenlő bánásmódra vonatkozó rendelkezéseket kívánom meg bemutatni, vizsgálva azt, hogy ezekben található-e rendelkezés a munkahelyi zaklatásra vonatkozóan. A munkaviszony tekintetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseit kell figyelembe venni az Ebktv. szabályain túl. Az Mt. kimondja, hogy *„a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.”*⁵ A munkaviszonnyal összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, különösen a munka díjazásával kapcsolatosan kell mindenfajta jellegű és tartalmú diszkriminációt megakadályozni.⁶ A közszolgálati jogviszony tekintetében a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kszt.) hasonlóképpen rendelke-

4 Ebktv. 5. § d) pont.

5 A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. § (1) bekezdés.

6 CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvény-szervező Kft., 2022, 51.

zik, amikor kimondja, hogy „*a közszolgálattal, így különösen az illetményel kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati tisztviselő jogának megsértésével vagy csorbításával.*”⁷ A kormányzati szolgálati jogviszony esetében a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kitv.) az irányadó, amely konkrét esetekben, például a jogviszony megszüntetése tekintetében mondja ki, hogy abban az esetben, ha a kormányzati igazgatási szerv a kormánytisztviselő kormányzati szolgálati jogviszonyát jogellenesen szüntette meg, a kormánytisztviselő abban az esetben kérheti az eredeti álláshelyén történő tovább foglalkoztatását, ha a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött.⁸ A közalkalmazotti jogviszony tekintetében a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) kifejezetten nem tartalmaz rendelkezést az egyenlő bánásmódra vonatkozóan, ugyanakkor ebben a tekintetben figyelembe kell venni, hogy a közalkalmazotti jogviszonyra Mt. szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.⁹ Ez az egyenlő bánásmód követelményére is vonatkozik. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról a 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Esztv.) rendelkezik, és hasonlóan a Kjt.-hez itt is utalás található az Mt.-re, mint háttérjogszabályra, amikor kimondásra kerül, hogy a törvényben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezései az irányadóak.¹⁰ Az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyra a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni, amely tartalmaz előírást arra nézve, hogy a szolgálati jogviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más foglalkoztatott jogának megsértésével vagy csorbításával.¹¹ A NAV megkülönböztetés nélkül, kizárólag a szakmai képességek, képzettségek, a gyakorlat és a teljesítmény, továbbá a szolgálati jogviszonyban eltöltött idő alapján biztosítja a foglalkoztatottak részére az e törvény szerinti

7 A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kszt.) 13. § (1) bekezdés.

8 A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Kitv.) 116. § (1) bekezdés d) pont.

9 A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 3. § (2) bekezdés.

10 Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Esztv.) 1. § (9) bekezdés.

11 A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 7. § (1) bekezdés.

előmeneteli lehetőséget.¹² A rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszonyra a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) alkalmazandó, amely szintén kimondja, hogy a szolgálati viszonytal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.¹³ A rendvédelmi szerv megkülönböztetés nélkül biztosítja a hivatásos állomány tagjának az e törvény szerinti, kizárólag a szakmai képességek, képzettségek, a gyakorlat és a teljesítmény, továbbá a szolgálatban eltöltött idő alapján meghatározott előmeneteli lehetőséget.¹⁴ A bírósági szolgálati viszonyra a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni, ez a jogszabály ugyanakkor nem tartalmaz külön rendelkezést az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan. Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyát az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény szabályozza, amely szintén nem tartalmaz külön rendelkezést az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozóan. Az ügyészségi szolgálati jogviszonyra a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény alkalmazandó, amely törvényben konkrét esetekben, például a jogviszony megszüntetése tekintetében kerül kimondásra, hogy abban az esetben, ha a munkáltató az ügyészségi szolgálati viszonyt jogellenesen szüntette meg, az ügyész abban az esetben kérheti az eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását, ha a jogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött.¹⁵ A hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszonyra a honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény rendelkezéseit kell alkalmazni, amely kimondja, hogy az állam és a munkáltatói jogkört gyakorló az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani.¹⁶ Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének orvoslása nem járhat más jogának megsértésével vagy csorbításával.¹⁷ A nevelőszülői foglalkoztatási jogviszonyra sajátos szabályozású terület, a vonatkozó jogszabályok nem tartalmazzak külön rendelkezést az egyenlő bánásmód követelményére

12 A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 7. § (2) bekezdés.

13 A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 5. § (1) bekezdés.

14 Hszt. 5. § (2) bekezdés.

15 A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 43. § (1) bekezdés d) pont.

16 A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 6. § (1) bekezdés.

17 A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény 6. § (2) bekezdés.

tekintettel. A megvizsgált jogszabályi előírások alapján az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében megállapítható, hogy az egyes foglalkoztatási jogviszonyok tekintetében az irányadó jogszabályok általánosságban írják elő az egyenlő bánásmód megtartásának követelményét, és legtöbb esetben kifejezetten csak a díjazás tekintetében tartalmaznak további előírásokat.

A fentiek alapján a munkahelyi zaklatás tekintetében az Ebktv. rendelkezéseit kell vizsgálni, tekintettel arra, hogy az irányadó foglalkoztatási jogviszonyok szabályozásában nincs külön nevesítve a zaklatás. Az egyenlő bánásmód megsértését jelenti az Ebktv. alapján különösen a foglalkoztatottak közötti közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

3. A munkahelyi zaklatás elméleti háttérére vonatkozó szabályozás

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalásában (a továbbiakban: Állásfoglalás) foglalkozott a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmával. Ebben kimondta, hogy a zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással, egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel, illetve arra irányuló szándék hiányában is. Figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, különösen az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét. A zaklatás fogalmát az Ebktv. határozza meg.¹⁸ Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a zaklatás, valamint az erre adott utasítás.¹⁹ A közösségi jogban zaklatás *„A hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. Ebben az összefüggésben a zaklatás fogalma a tagállamok nemzeti jogszabályaival és gyakorlatával összhangban határozható meg”*.²⁰ Később bővült ez a meghatározás, amely szerint *„A hátrányos megkülönböztetés olyan formája, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor, vagy szexuális irányultság alapján, olyan céllal vagy olyan hatást kiváltva, azzal a céllal vagy hatással,*

18 Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása. Lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccb9c?version=1.0&t=1617961002880 (2023. 05. 03.)

19 Ebktv. 7. § (1) bekezdése.

20 2000/43/EK Faji irányelv 2. cikk (3) bekezdése.

hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki.”²¹ Zaklatás az, ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakít ki.²² A szexuális zaklatás fogalmát a közösségi jogban kizárólag a 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése határozta meg: *”Szexuális zaklatás: szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakít ki.”*²³ Mindebből látható, hogy a zaklatás fogalma tekintetében nem csak a szexuális zaklatás az, amely a munkavállalót a munkahelyén érheti, hanem minden olyan magatartás, amely személye ellen irányul és számára valamilyen hátrányt eredményez.

Különös körülményt igényel a zaklatás megítélése, mert a jogalkotó a sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait vonja értékelés alá, amikor egyrészt méltóságot sértő magatartásról, másrészt ellenséges és megalázó, megszegyenítő, megfélemlítő vagy éppen támadó környezetről beszél. Fontos kiemelni, hogy a legtöbb esetben a zaklató visszaél pozíciójával, az alá-fölé rendeltségből eredő helyzetével. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogerős határozata az alábbiakat állapítja meg a zaklatást eredményező magatartás természetéről: *„A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés – ebben az ügyben nemi alapon megvalósuló – egyik formája. A zaklató viselkedése nem kifejezetten szexuális célzatú, nemi kapcsolatra irányuló, de hatásában sérti a környezetében élők, dolgozók intim szféráját. A zaklatás eszközeire, módszereire jellemző a többféle értelmezhetőség, a kettős erkölcs, a bizonyíthatatlanság kihasználása és a szexualitás előtérbe helyezése ott, ahol annak semmi relevanciája nincs. A zaklató visszaél munkahelyi, hatalmi, hierarchikus helyzetével. A zaklatás módszere különösen akkor jellemző, ha az adott szituációban szereplő nő (a zaklatást elszenvedő) öntudata, identitása, személyisége elég erős és fejlett ahhoz, hogy az önérvényesítés*

21 2000/78/EK Foglalkoztatási Keretirányelv 2. cikk (3) bekezdése.

22 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdésében.

23 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése; illetve lásd: Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása. Lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd-9c?version=1.0&t=1617961002880& (2023. 05. 03.)

*megfogalmazódjon szavakban vagy tettekben. Zaklatás nem csak testi érintés folytán valósulhat meg, hanem szexuális, nemiségre utaló tartalmú viccek, megjegyzések, esetleg képek formájában is.*²⁴

Nem minősül tehát zaklatásnak a problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás, ha az az érintett személy munkavégzésével függ össze, nem pedig a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti emberi méltóságát.²⁵ Mindezek alapján megállapítható, hogy a zaklatás esetében felmerül a zaklatott szubjektív benyomásainak a kérdésköre, hiszen egyénenként változó lehet, hogy melyek azok a magatartások, amelyek benne a zaklatás érzését keltik. Ezen túl azonban vannak olyan konkrét körülmények és tényezők, amelyek egyértelműen megalapozzák a zaklatás fennállását.

A zaklatás tekintetében figyelembe kell venni az Ebktv. 7. § (2) bekezdését is, amely szerint az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, illetőleg amelynek az előzőekben felsoroltak alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.²⁶ A zaklatás tilalma tehát kiterjed a fentiekben meghatározott magatartásra, intézkedésre, feltételre, mulasztásra, utasításra vagy gyakorlatra, amely sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A zaklatás és a szexuális zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, ezért arra irányuló szándék hiányában is megállapítható. A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással. Mulasztás, mint passzív magatartás különösen abban a tekintetben merül fel, amikor a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy egy alkalmazottja zaklatja munkatársát, de nem tesz intézkedést ennek megakadályozása érdekében. Mivel nem tevéssel is megvalósítható a zaklatás, ezért a munkáltató felelősségre vonható.²⁷ Az Mt. az általános magatartási követelmények te-

24 Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása. Lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd9c?version=1.0&t=1617961002880& (2023. 05. 03.)

25 Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása. Lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd9c?version=1.0&t=1617961002880& (2023. 05. 03.)

26 Ebktv. 7. § (1) bekezdése.

27 Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása. Lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/

kintetében kimondja, hogy a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.²⁸ A munkavégzés során úgy kell szervezni és irányítani a munkát, hogy ne alakulhasson ki olyan helyzet, amelyben valamely munkavállaló zaklatásnak lehet kitéve. Később a munkaviszony teljesítése körében meghatározza azokat a követelményeket, amelyek alapján a munkáltatónak a munkát meg kell szervezni. Ennek során is figyelemmel kell lenni arra, hogy a munkahelyi zaklatás lehetősége ne merüljön fel. A munkáltató köteles a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint foglalkoztatni a munkavállalót.²⁹ Ezen törvényi rendelkezés alapján az is kötelezettsége a munkáltatónak, hogy olyan munkahelyi környezetet biztosítson, amelynek keretében a zaklatás nem fordul elő. Természetesen előfordulhat, hogy a munkáltató minden tőle elvárható követelményt megtesz ennek érdekében, és mégis felmerül a munkahelyi zaklatás, ilyen esetben köteles azt kivizsgálni és megtenni minden olyan intézkedést, amellyel feltárásra kerül a zaklatás, és ennek következményeit le kell vonnia, a szükséges jogi lépéseket pedig meg kell tennie. A törvény azt is kimondja, hogy a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani.³⁰ Itt elsődlegesen a munkafeladatok ellátásához szükséges követelmények biztosításáról van szó, de tágabb értelemben beleértendő kell legyen az is, hogy a munkavállaló személyes körülményeire is tekintettel kell lenni, olyan munkakörnyezet kialakítására van szükség, amelynek keretében a munkavállaló nincs kitéve zaklatásnak. A munkáltatónak biztosítania kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.³¹ A zaklatás következményeként a munkavállalónál egészségromlás következhet be, továbbá növelheti a munkahelyi stresszhelyzetet, ami kihatással lehet a biztonságos munkavégzésére is. A munkáltatónak figyelembe kell vennie azokat a körülményeket is a foglalkoztatás során, amelyekkel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés megvalósítható, így többek között a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel is elkerülhető.³² A pszichoszociális kóroki tényezők olyan tartós szociális rizikó-szituációk (pl. szociális izoláció, konfliktus munkatárssal vagy vezetővel),

d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd9c?version=1.0&t=1617961002880& (2023. 06. 17.)

28 Mt. 6. § (1) bekezdés.

29 Mt. 51. § (1) bekezdés.

30 Mt. 51. § (1) bekezdés b) pont.

31 Mt. 51. § (4) bekezdés.

32 A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. § (1) bekezdés d) pont.

illetve kényszerű életmódváltozási esemény és élmény (migráció, kényszerű tárgyvesztés stb.), amelyek úgynevezett rizikódiszpozíció (pl. A-típusú magatartásminta) fennállása esetén pszichés vagy pszichoszomatikus megbetegedéshez, balesethez, társadalmi beilleszkedési zavarhoz vezethetnek.³³

Az Állásfoglalás konkrétan meghatározza azt, hogy milyen intézkedésekkel tudja a munkáltató megelőzni az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését. Ennek megfelelően a munkáltatónak hatékony és mindenki számára megismerhető munkahelyi eljárást, illetve fórum megteremtését kell kialakítania a zaklatás kezelésével kapcsolatban. Szükség esetén támogatást kell nyújtani a panaszt tevő, a zaklatással vádolt és a panaszokat kivizsgáló munkatársak részére a munkáltatónak, illetőleg tájékoztatást kell adnia, valamint belső szabályzat elfogadására van szükség a szexuális zaklatás megelőzése érdekében.³⁴ Jól láthatóan az Állásfoglalásban megfogalmazásra kerültek azok a követelmények, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a biztonságos és egészséges munkavégzés meg tudjon valósulni egy munkahelyen, amennyiben a zaklatás kérdése felmerülne. A munkavállalók számára lehetővé kell tenni azt, hogy jelenthessék, ha őket bármilyen módon zaklatás éri a munkahelyükön, hiszen egy ilyen helyzetnek komoly egészségügyi következményei lehetnek, illetőleg a munkaviszony fenntartására is kihatása lehet.

4. A munkahelyi zaklatás kivizsgálásának lehetősége – visszaélés bejelentési rendszer

A munkahelyi zaklatás esetében figyelembe kell venni és elemezni szükséges a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény azon rendelkezéseit, amelyek relevánsnak tekintendők a zaklatással összefüggésben. A törvény alapján a munkáltatóknak visszaélés-bejelentési jelzőrendszert kell létrehozniuk abban az esetben, ha ötven főnél több munkavállalót foglalkoztatnak.³⁵ A zaklatás bejelentése és kivizsgálásának lehetősége így az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán túl a munkáltatónál is jelezhető, aki a jogszabály alapján köteles azt kivizsgálni. A belső visszaélés-bejelentési rendszert a foglalkozta-

33 A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (VI. 24.) NM rendelet 1. § h) pont.

34 Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása. Lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/3908613/szexualis_zaklatas.pdf/d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd9c?version=1.0&t=1617961002880& (2023. 05. 03.)

35 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 18. § (1) bekezdés (közlönyállapot)

tónál egy erre a célra kijelölt, pártatlan személy vagy szervezeti egység kell, hogy működtesse.³⁶ A belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes, vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információt lehet bejelenteni.³⁷ Látható, hogy nagyon széleskörű azoknak a munkahelyen bekövetkező cselekményeknek a köre, amelyekkel kapcsolatosan a munkavállalók bejelentést tehetnek. Azt ugyanakkor ki kell emelni, hogy ebben a bejelentési rendszerben a munkahelyi zaklatás, illetőleg a kifejezetten munkahelyi szexuális zaklatás is bejelenthető, amely cselekményt a munkáltatótól független pártatlan személy vagy szervezet köteles kivizsgálni. A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet a foglalkoztató által foglalkoztatott, az a foglalkoztatott, akinek a foglalkoztatónál fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt, és a foglalkoztatóval foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött.³⁸ Azt gondolom mind a három esetkör során felmerülhet a munkahelyi zaklatás kérdésköre. A fennálló munkaviszony esetében a folyamatos foglalkoztatási kötelezettség teljesítése során a munkavállaló folyamatosan ki lehet téve a zaklatásnak. Munkajogi gyakorlati tevékenységem során előfordult, hogy a munkavállalót a munkáltatói jogkör gyakorlója el akarta vinni vacsorázni, de miután a munkavállaló ezt nem fogadta el, ellenséges módon lépett fel vele, zaklató magatartást tanúsított vele szemben. Egy ilyen helyzet bejelentése minden esetben szükségessé teszi, hogy a munkavállalók számára legyen egy olyan független bejelentési lehetőség, amelynek keretében kivizsgálásra kerül az eset. Járulékos következmény szokott lenni az is egy ilyen szituációt követően, hogy a munkáltató igyekszik ellehetetleníteni a munkavállaló további munkavégzését, hibát keres a munkájában, amelynek következménye lehet, hogy vagy a munkavállaló maga mond fel a munkáltatónál, vagy a munkáltató keres arra lehetőséget, hogy a munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse. A megszüntetés indokolása ugyanakkor legtöbbször egy olyan körülmény, amely nem a zaklatásra épül. Ilyen esetben helyes az a lehetőség a munkavállaló számára, hogy a munkaviszonya megszüntetése után is lehetséges van arra, hogy bejelentést tegyen, és jelezze, ha úgy ítéli meg,

36 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 19. § (1) bekezdés (közlönyállapot)

37 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 20. § (1) bekezdés (közlönyállapot)

38 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 20. § (2) bekezdés a)–c) pontok (közlönyállapot)

hogy az öt ért zaklatás, jogellenes magatartás közrejátszhatott munkaviszonya megszüntetése tekintetében. Ez azért is fontos, mert a későbbiekben, ha a munkavállaló meg kívánja támadni a munkaviszony megszüntetését, úgy a munkavállaló hivatkozhat arra, hogy felmondás vagy azonnali hatályú felmondás nem valós okból került közlésre.³⁹ Segítheti a bírósági eljárást és a döntés meghozatalát, ha korábban már a munkavállaló bejelentést tett. A bejelentő a bejelentését írásban vagy szóban teheti meg. A szóbeli bejelentést telefonon vagy más hangüzenetküldő rendszer útján vagy személyesen lehet megtenni.⁴⁰ A belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetője a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezésétől számított harminc napon belül ki kell, hogy vizsgálja.⁴¹ A bejelentésben érintett személyt a vizsgálat megkezdésekor részletesen tájékoztatni kell a bejelentésről, a személyes adatai védelmével kapcsolatban őt megillető jogairól, valamint az adatai kezelésére vonatkozó szabályokról. A tisztességes eljárás követelményének megfelelően biztosítani kell, hogy a bejelentésben érintett személy a bejelentéssel kapcsolatos álláspontját jogi képviselője útján is kifejtse, és azt bizonyítékokkal támassza alá. A bejelentésben érintett személy tájékoztatására kivételesen, indokolt esetben később is sor kerülhet, ha az azonnali tájékoztatás megghiúsítaná a bejelentés kivizsgálását.⁴² Fontos szempont a visszaélés bejelentők védelme is, amit külön szabályoz a törvény, és itt kimondásra kerül konkrétan is, hogy minden a bejelentő számára hátrányos intézkedés, amelyre a bejelentés jogszerű megtétele miatt kerül sor és amelyet a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy kapcsolattal összefüggésben valósítanak meg jogellenesnek minősül akkor is, ha egyébként jogszerű lenne.⁴³ Hátrányos cselekménynek minősül az is a munkavállaló szempontjából, ha a bejelentés miatt zaklatják.⁴⁴

39 Lásd: *Magyar Közlöny*, 2023/95.

40 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 21. § (1) bekezdés (közlönyállapot).

41 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 22. § (2) bekezdés (közlönyállapot).

42 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 27. § (2) bekezdés (közlönyállapot).

43 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 41. § (1) bekezdés a)–b) pontok (közlönyállapot).

44 A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény 41. § (2) bekezdés g) pont (közlönyállapot).

5. A munkahelyi zaklatás megjelenése a gyakorlatban

Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala megállapította a zaklatást, abban az eljárásban, amelynek alapja a női nemhez tartozása volt a munkavállalónak. A munkavállaló másfél hónapot dolgozott egy élelmiszerboltban csemegepultostként. A szintén az üzletben dolgozó, de egy másik munkáltató által foglalkoztatott férfi biztonsági őr a hölgy munkavállalót simogatta, ölelgette, volt olyan, hogy randevúra invitálta. A munkavállaló ez ellen tiltakozott, hivatkozva arra, hogy van párkapcsolata, azonban tiltakozása nem vezetett eredményre, ezért szolt felettesének, a műszakvezetőnek. A műszakvezető nem tett intézkedést. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató azon mulasztásával, hogy nem tett hathatós intézkedéseket a biztonsági őr sérelmezett magatartásának megelőzése, illetve megszüntetése érdekében, megsértette a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, így megvalósította az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklatást, amely a munkavállaló női nemhez tartozásával volt összefüggésben.⁴⁵ Ebben az esetben jól láthatóan a szexuális zaklatás esetkőre valósult meg.

Egy másik ügyben a kérelmező határozott idejű kormánytisztviselői jogviszonyban állt a bepanaszolt intézménnyel. A munkáltató több alkalommal módosította a kinevezését, folyamatosan meghosszabbítva azt. A kérelmező közvetlen felettese több alkalommal próbált szerelmi viszonyt kezdeményezni a kérelmezővel (virágot ajándékozott neki, személyes hangvételű e-maileket írt, egy alkalommal a lakása előtt is megjelent és felajánlotta, hogy a munkahelyre beviszi), aki a közeledést minden alkalommal visszautasította. Az első közeledést követő 3 hét elteltével a felettes azt mondta a kérelmezőnek, elintézte, hogy határozatlan idejű kinevezést kapjon. Újabb 3 hét elteltével azonban arról tájékoztatta, hogy a továbbiakban nem hosszabbítják meg a kinevezését, vagyis újabb határozott idejű kinevezést sem kap. Ugyanezen a napon az őt foglalkoztató igazgatóság vezetőjétől a kérelmező azt az információt kapta, hogy a főnöke a továbbiakban nem kíván együtt dolgozni vele (a közvetlen felettes javaslattételi joggal rendelkező kérelmező továbbfoglalkoztatását illetően). A kérelmező ekkor jelezte az igazgató felé a korábban történeteket. A kérelmező körül ezt követően a közvetlen felettese és mun-

45 Ügyiratszám: EBF-AJBH-255/2021. Védett tulajdonság: neme. Diszkrimináció területe: foglalkoztatás. Fajtája: zaklatás. Befejezőmód: Jogsértést megállapító határozat. lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041334/EBF_AJBH_255_2021_neme_foglalkoztat%C3%A1s.pdf/da336feb-e006-4170-eac9-8c8e-1fc81e2f?version=1.0&t=1658225872788& (2023. 05. 25.)

katársai viselkedése miatt kellemetlen és megalázó környezet alakult ki. A kérelmező álláspontja szerint a bepanaszolt munkáltató azzal, hogy a közvetlen felettese és munkatársai által tanúsított magatartással szemben nem lépett fel, valamint a határozott időre szóló kinevezését nem hosszabbították meg, női nemhez tartozása miatt vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét (közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, illetve megvalósította a zaklatás tényállását). A felettes a tárgyaláson bocsánatot kért a kérelmezőtől, ha őt akár szóban, akár az e-mailjeivel kellemetlen helyzetbe hozta és megbántotta. A tárgyaláson a felek (a munkáltató és a kérelmező) egyezségeket kötöttek, amelyben előzményként rögzítették, hogy a közvetlen felettes az ügyben tartott tárgyaláson tanúkénti meghallgatása során a kérelmezőtől bocsánatot kért.⁴⁶

Egy másik ügyben a roma származású személy kezdeményezett hatósági eljárást. A munkavállaló az eljárás alá vont munkáltatónál call irányításával összefüggő munkakörben dolgozott. A kérelemben foglaltak szerint a kérelmező felettese – a cég vezetője – rendszeresen megjegyzéseket tett a kérelmező származására, kinézetére, öltözködésére, viselkedésére vonatkozóan. Valós alap nélkül írt a részére igazolatlan távollét miatti munkáltatói figyelmeztetéseket. Figyeltette egy kollégájával, valamint alaptalanul lopással vádolta. A kérelmező úgy vélte, hogy roma származásával kapcsolatos munkahelyi diszkrimináció, zaklatás áldozata. A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, ahol a felek a hatóság kérdésére jelezték, hogy nyitottak az egyezségkötésre. Az egyezségben a munkavállaló, és az eljárás alá vont kölcsönösen vállalták, hogy egymástól bocsánatot kérnek, valamint, hogy egymás jó hírnevét tiszteletben tartják.⁴⁷ Ebben az esetben a zaklatás a munkavállaló roma származása miatt valósult meg, amelyet a felek egyezséggel rendeztek.

Szintén munkahelyi zaklatás valósult meg abban az esetben, amelyben a munkavállaló HIV-fertőzöttsége váltotta ki a jogellenes magatartásokat. A kérelmező az egészségügyi állapotával kapcsolatos információt csak közvetlen felettesével közölte, azonban arról egy beosztottja is tudomást szerzett,

46 Ügyiratszám: EBH/164/2018. Védett tulajdonság: Nem. Diszkrimináció területe: Foglalkoztatás. Befejezőmód: Egyezséggel zárult ügy. lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041362/EBH_164_2018_nem_foglalkoztat%C3%A1s.pdf/555cb556-2d65-664b-a242-32c8858515ad?version=1.0&t=1664961483221& (2023. 06. 10.)

47 Ügyiratszám: EBH/46/2017 Védett tulajdonság: Nemzetiség. Diszkrimináció területe: Foglalkoztatás Befejezőmód: Egyezséggel zárult ügy. lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041359/EBH_46_2017_nemzetis%C3%A9g_foglalkoztat%C3%A1s.pdf/d378bd6c-ee04-ebf8-51e2-9b41d171759e?version=1.0&t=1637168179482& (2023. 05. 25.)

majd a többi munkatárs is. Ezt követően fertőtlenítőszeret helyeztek ki az irodában, majd a kérelmezőt a felettese arra kérte, hogy hozzon a munkahelyre saját étkezésletet, és tegyen óvintézkedéseket. Mindez pszichésen nagyon megviselte a kérelmezőt, akinek végül a munkáltató megszüntette a munkaviszonyát. Megállapítást nyert az eljárásban, hogy a kézfertőtlenítők kihelyezése, a saját étkezéslet használatára irányuló kérés, a munkatársaknak és kérelmező felettesének az azokkal kapcsolatos kommunikációja révén a kérelmező körül az egészségi állapota miatt megszegyenítő, megalázó, ellenséges környezet alakult ki a munkahelyén. A munkáltató e légkör kialakulásának megelőzésére, felszámolására nem intézkedett, ezért zaklatást valósított meg a kérelmező egészségi állapotával összefüggésben.⁴⁸

Egy másik ügyben a szakszervezet mint kérelmező azért fordult panasszal a hatósághoz, mert az eljárás alá vont munkáltató, amelynél új szakszervezeti alapszervezetet hoztak létre, megszüntette az új alapszervezet tisztségviselőinek a munkaviszonyát, majd ezt követően megfélemlítő, zaklató magatartást tanúsított azokkal a munkavállalókkal szemben, akikről úgy gondolta, hogy beléptek az új alapszervezetbe. Az adott ügyben megállapítható volt, hogy a jogsértés, illetve annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható nagyobb csoportját érintette, és olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása. A munkavállalói tanúvallomások kiterjedtek a munkahelyi légkör és környezet ismertetésére is. Valamennyi tanú vallomásában szerepelt, hogy a munkavállalók a szakszervezettel szembeni ellenséges, támadó légkört érzékelték a munkahelyen a munkáltató részéről. A termelésvezető, illetve a műszakvezető megkeresését munkáltatói nyomásgyakorlásnak érezték és féltek, hogy kirúgják őket szakszervezeti tagságuk miatt.⁴⁹

Szintén a zaklatás volt megállapítható abban az ügyben, amelyben a kérelmező egy transznemű nő volt, és aki öt éve a bepanaszolt munkáltatónál

48 Ügyiratszám: 67/2019. Védett tulajdonság: Egészségi állapot. Diszkrimináció területe: Foglalkoztatás. Diszkrimináció típusa: Zaklatás. Befejezőmód: Jogsértést megállapító döntés. lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041365/EBH_HJF_67_2019_eg%C3%A9szs%C3%A9gi+%C3%A1llapot_foglalkoztat%C3%A1s.pdf/fbc3730b-c458-9eca-bc1c-1bcad3b8e30e?version=1.0&t=1664956067492& (2023. 06. 10.)

49 Ügyiratszám: EBH/185/2014. Védett tulajdonság: Érdekképviselőhöz tartozás. Diszkrimináció területe: Foglalkoztatás. Diszkrimináció típusa: Közvetlen hátrányos megkülönböztetés. Befejezőmód: Jogsértést megállapító döntés. lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041350/EBH_185_2014_%C3%A9rdekk%C3%A9pviselethez+tartoz%C3%A1s_foglalkoztat%C3%A1s.pdf/b0e9db3f-96f6-ae5e-be74-882b9b3a635f?version=1.0&t=1641291116995& (2023. 06. 10.)

dolgozott. Az első három évben férfiként, a nemváltása ezt követően kezdődött. Hormonterápiába kezdett, amely szükséges volt ahhoz, hogy transznemű lehessen. Kérésére ettől kezdve a munkahelyén igyekeztek őt nőként kezelni. Amikor az ezt követő hosszabb táppénzes állományt követően visszatért dolgozni, kérte, hogy ezentúl a női öltözőt és mellékhelyiséget használhassa. A női munkavállalók közel kétharmada ellenezte, hogy a kérelmező ezentúl a női öltözőt és mellékhelyiséget használja. Körülbelül egy hónap elteltével a kérelmező ismét kérte a vezetőket, hogy találjanak számára megoldást, mert több mint egy hónapja nem tudja használni a munkahelyén a mellékhelyiséget. Erre azt a választ kapta a vezetőktől, hogy álláspontjukat továbbra is fenntartják, mivel a munkáltató nem hagyhatja figyelmen kívül a többség véleményét. A hatóság eljárást indított, melynek során a munkáltató hangsúlyozta, hogy nem önkényesen döntött az öltöző- és mellékhelyiség-használat kérdésben, figyelembe kellett vennie az érintett munkavállalók véleménynyilvánítását. A hatóság a közvetlen hátrányos megkülönböztetés vizsgálata körében már értékelte azt, hogy a munkáltató nem biztosított a kérelmező számára megfelelő öltöző- és mellékhelyiség használatot, vagyis mulasztásban megnyilvánuló jogsértést követett el, ami nyilvánvalóan – mint minden hátrányos megkülönböztetés – sérthette a kérelmező emberi méltóságát, megalázó lehetett a számára.⁵⁰

A fentiekben bemutatott esetek alapján látható, hogy a munkahelyi zaklatás többféle formában is megvalósulhat egy munkahelyen. Lényegesnek tartom kiemelni, hogy a munkahelyi zaklatás körében sokszor a szexuális zaklatás kérdésköre kerül előtérbe, de nem csak és kizárólag ebben a formában találkozhatunk ezzel. A munkavégzéssel kapcsolatos körülmények kialakítása, a munkahelyi légkör nagymértékben hozzájárulhat ahhoz, hogy az egyén esetében a munkahelyi zaklatás megvalósuljon. Az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala által lefolytatott és jelen tanulmányban bemutatott esetek alapján jól látható, hogy sok olyan területe van a foglalkoztatásnak, amelynek keretében a munkahelyi zaklatás felmerülhet, ezért is kell fokozottan figyelni arra a munkáltatónak, hogy milyen munkafeltételek mellett kerülnek foglalkoztatásra a munkavállalók.

50 Ügyiratszám: EBF-AJBH-187/2021. Védett tulajdonság: Nemi identitás. Diszkrimináció területe: Foglalkoztatás. Diszkrimináció típusa: Közvetlen hátrányos megkülönböztetés. Döntés: Jogsértést részben megállapító határozat. lásd: https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041334/EBF_AJBH_187_2021_nemi_identitas_foglalkoztatatas.pdf/6b61ec91-c386-c92c-df83-e1e2b31e9c81?version=1.0&t=1658225947886& (2023. 06. 10.)

6. Bizonyítási eljárás az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítene, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy az eljárás alá vont személy feltételezése szerint – rendelkezett az Ebktv. 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.⁵¹ Konkrétizálva mindezt, azt jelenti, hogy a munkahelyi zaklatásban érintett munkavállalónak kell valószínűsítene, hogy őt hátrány érte, illetve ennek közvetlen veszélye áll fent, amelynek oka például a fentiekben ismertetett esetek közül a női nemhez tartozása volt. Amennyiben ezek igazolásra kerülnek, úgy a munkáltatónak kell bizonyítania azt, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.⁵² A munkáltatónak kell tehát bizonyítania azt, hogy a munkavállaló által valószínűsített körülmények nem álltak fent, vagyis, hogy adott esetben a munkahelyi zaklatás részéről nem valósult meg. A fentiekben ismertetett esetekből jól látható, hogy több alkalommal is igazolni lehetett a munkahelyi zaklatás fennállását, ugyanakkor arra mindenképpen fel kell hívni a figyelmet, hogy sok esetben a munkahelyi zaklatás azért nem kerül igazolásra, mert a konkrét ügyben meghallgatott tanúk a munkáltató alkalmazottai, akiktől nehezen várható el, hogy a munkáltatójukra nézve terhelő vallomást tegyenek. Nem jelenti ugyanakkor 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, illetőleg a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.⁵³

51 Ebktv. 19. § (1) bekezdés a)–b) pontok.

52 Ebktv. 19. § (2) bekezdés a)–b) pontok.

53 Ebktv. 22. § (1) bekezdés a)–b) pontok.

7. Összegzés

Tanulmányomban az áldozati szerep megjelenését kívántam meg feltárni a munkahelyi zaklatással összefüggésben, amikor az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére kerül sor, és ezért válik áldozattá a munkavállaló. A munkahelyi zaklatás során a munkavállaló áldozattá válik. Számos további munkajogi eset fordulhat elő, amikor egy munkavállaló áldozattá válik, de ennek legismertebb területe, amikor az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével lesz áldozat a munkavállaló, és ebből is kiemelendő a munkahelyi zaklatás kérdésköre. A munkahelyi zaklatáson belül foglalkoztam a szexuális zaklatás kérdéskörével is, ugyanakkor fontos látni azt, hogy a munkahelyi zaklatás nem csak a szexuális zaklatásra vonatkozik, hanem annál szélesebb körben, az Ebktv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságokhoz kapcsolódhat. Tanulmányomban igyekeztem feltárni azokat a szempontokat, amelyeket figyelembe kell venni ennek vizsgálata során, illetőleg konkrét példákon keresztül igyekeztem meg bemutatni, hogy milyen tényezők, körülmények azok, amelyek révén a munkavállaló munkahelyi zaklatás áldozatává válhat.