

A munkahelyi zaklatás megelőzése és
a jogérvényesítés formái
EBH-füzetek



Készítette az Egyenlő Bánásmód Hatóság Hatósági és Jogi Főosztálya
Budapest, 2015. július

A tájékoztató füzetben található képek illusztrációk.

Az EBH-füzetekről

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH)** az emberi méltóság garanciális intézménye, az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását ellenőrző állami jogorvoslati fórum. Valódi pozitív hatás elérésére törekszik a diszkriminációs folyamatokban, azok megelőzését, felismerését, a diszkriminációmentes szemlélet elsajátítását a jogalkalmazás mellett szakmai publikációkkal, programokkal és információs kiadványokkal támogatja.

Az EBH az **egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty.)** alapján, jellemzően kérelemre (egy szűk körben hivatalból) azt vizsgálja, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, megvalósult-e diszkrimináció.

A 10 éves Egyenlő Bánásmód Hatóság szakmai sorozatának első kiadványát a **munkahelyi zaklatás** témakörében készítették el a hatóság munkatársai. A munkaviszony jellegéből és a munkahelyek hierarchikus szervezeti felépítéséből adódóan a foglalkoztatásban a zaklatás előfordulási aránya – egyéb területekhez képest – igen magas. A zaklatással kapcsolatos ügyek többsége a foglalkoztatáshoz kötődik az EBH esetjogában is.

A munkahelyi zaklatás megelőzésében a munkáltatók és munkavállalók jogtudatos együttműködése a leghatékonyabb módszer. Az EBH a hatósági jogalkalmazás tapasztalatainak közzétételével, a jelenség pontos körülhatárolásával és az esetjog megosztásával a jogkövető magatartás kialakításához nyújt szakszerű információkat. Bemutatja a jogérvényesítés lehetőségeit, konkrét információkat tartalmaz a jogorvoslati fórumokról és eljárásokról.

Kiknek ajánljuk a kiadványt?

- **Munkáltatóknak**, hogy megelőzzék, illetve időben felismerjék a jogsértést, és megfelelően intézkedjenek a munkavállalók védelmében;
- **Munkavállalóknak**, hogy ismerjék a jogaikat és a jogérvényesítés lehetőségeit;
- **Civil és érdek-képviselői szervezeteknek**, hogy megfelelő tájékoztatást és jogvédelmet biztosíthassanak a hozzájuk fordulóknak.

1) Zaklatás, mint a diszkrimináció egyik formája

1.1. A zaklatás fogalma az Ebkty. szerint

A zaklatás az Ebkty-ben nevesített diszkriminációs formák egyike.

Az **Ebkty.** szerint „**Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott [védelem] tulajdonságával függ**

össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása”¹.

¹Ebkty. 10. § (1)



Az Ebktv. szerinti zaklatás nem csak a munka világában fordulhat elő (az oktatás, egészségügy stb. területén is megjelenhet), ismertetőnkben azonban – ahogyan arra a cím is utal – kizárólag a munkahelyi zaklatásra koncentrálnunk.

Védett tulajdonság

A fogalom első kiemelésre érdemes ismérése, hogy megállapításához a törvényben meghatározott védett tulajdonság szükséges.

Védett tulajdonságok:

nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság, terhesség vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatás határozott időtartama vagy részmunkaidős jellege, érdekképviselőhöz való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző.

Az Ebktv. általában olyan tulajdonságokat részesít védelemben, melyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan, vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságok, amelyek a személyiség lényegi vonásai, csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálnak.

A törvényben foglalt felsorolás ugyanakkor nem zárt, mivel a sorban az utolsó helyen az „*egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző*” szerepel (Ebktv. 8. § t) pont). Ez azonban nem jelenti azt, hogy a törvény egy személy, vagy csoport bármilyen egyéb tulajdonsága, helyzete alapján történő megkülönböztetését, zaklatását diszkriminációnak tekintené. Ezt a pontot szűken kell értelmezni, ebben a körben is csak a törvényben felsoroltakhoz hasonló jellegű tulajdonságok, helyzetek fogadhatók el védett tulajdonságként.

A panaszos védett tulajdonságával összefüggésben valósul meg a zaklató magatartás. Ugyanakkor nem feltétel, hogy a zaklatást elszenvedő ténylegesen rendelkezzen a védett tulajdonsággal, elég az is, ha csak feltételezik, gondolják róla, hogy rendelkezik egy adott védett tulajdonsággal, és azért zaklatják.

Emberi méltóságot sértő magatartás

Megjelenési formáját illetően a zaklatás – jellemzően – verbális sértés, támadó jellegű, az emberi méltóságot sértő, megalázó tartalmú magatartás vagy magatartások összessége, amely az áldozat önbizalmát, emberi méltóságát rombolja, rendelkezési jogát sérti.



Az Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett korábban működött **Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV.10.) TT. számú állásfoglalása** szerint „*a zaklatás magyar fogalma az emberi méltóságot sértő magatartást tiltja, amely változatos módon valósulhat meg.*

Általánosságban sérti az emberi méltóságot a lealacsonyító, megalázó, lekicsinylő, sértő, bántó magatartás. Annak tekinthető az élcélődés a megsértett személy emberi tulajdonságán, e tulajdonság kifigurázása, gúny vagy durva tréfa tárgyává tétele, valamint a megalázás fizikai kontaktus révén.”



Ugyanakkor – bár az emberek érzékenysége eltérő – a törvény szerinti zaklatás megvalósulásához az adott magatartásnak **objektív mérce szerint is el kell érnie egy olyan szintet**, amely megalapozhatja a zaklatás megvalósulását, amelyet minden esetben a zaklató magatartást tanúsító személy és az azt elszenvető fél egymás közti viszonylatában kell vizsgálni. Nem feltétlenül valósít meg például szexuális zaklatást a főnöknek a női beosztotthoz intézett egyértelműen szexuális jellegű felhívást tartalmazó kijelentése sem, ha a körülményekből az derül ki, hogy a szexuális viszony létrejöttét a másik fél is kifejezetten szorgalmazza, esetleg maga is kezdeményezőként lép fel, hiszen a zaklatás megvalósulásának feltétele, hogy az adott magatartás sértse a másik fél rendelkezési jogát, és azon keresztül emberi méltóságát.

Megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet

Szintén fontos fogalmi ismerv, hogy zaklatás esetén az emberi méltóságot sértő magatartás hatására, az azt elszenvető személy körül megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet alakul ki.

A negatív irányú változás indikátora a zaklató. Fontos ismerv tehát, hogy a környezet a zaklató magatartás **hatására** alakul ilyenné. Ugyanakkor a zaklatás megvalósulásához nem feltétlenül szükséges, hogy kialakuljon az ellenséges környezet, az is elegendő, ha a magatartás **célja** az ellenséges környezet kialakítása.

Azt is hangsúlyozni kell, hogy a zaklató részéről a szándékosság nem fogalmi elem. Jogellenes lehet így az olyan intézkedés is, amely „csupán” hatásában alkalmas a törvényben körülírt környezet kialakítására. (Pl. viccelődés, ugratás, élcélődés - azaz minden olyan magatartás, amely alkalmas az emberi méltóságot sértő környezet kialakítására, az erre irányuló szándéktól függetlenül.)

Szexuális zaklatás

A zaklatás speciális formája a szexuális zaklatás, amelyben a fentebb körülírt, emberi méltóságot sértő magatartás szexuális jelleget ölt. A törvény egyébként nem tartalmaz külön fogalom meghatározást a szexuális zaklatásra, hanem azt a zaklatás általános fogalmkörébe vonja, tehát a fentiek a szexuális zaklatásra is alkalmazhatóak azzal a különbséggel, hogy a **szexuális zaklatás megvalósulásához** – éppen azért, mert jellegénél fogva gyakran négy szemközt, mások tudta nélkül zajlik – **nem feltétlenül szükséges az ellenséges, megalázó, stb. környezet kialakulása**. Jogi háttérét a **2002/73/EK irányelv** szexuális zaklatás fogalom meghatározása teremti meg, melyet az uniós jog elsőbbségének elve alapján a hazai jogban is alkalmazni kell.

A szexuális zaklatás tipikus példái a szexuális tartalmú, szöveges vagy képi üzenetek; zavarba hozó, fizikai kontaktusra irányuló próbálkozások; előléptetés, jutalmak, egyéb előnyök ígérete szexuális szolgáltatásért cserébe; zavarba ejtő, félreérthető jelzések, gesztusok; adott esetben rendszeres, az

áldozat megjelenésére tett megjegyzések, célzások, stb.

Szexuális zaklatás nem csak nőket érhet. Előfordulhat különnemű és azonos nemű személyek között is. A hatósághoz érkezett panaszokat alapul véve azonban a férfiak részéről a nőket érő szexuális zaklatás a legjellemzőbb. Ilyen esetekben a védett tulajdonság a sérelmet szenvedett munkavállaló női nemhez tartozása.



Összefoglalva - a zaklatás fogalmi elemei

- védett tulajdonság
- emberi méltóságot sértő magatartás
- a kettő közötti összefüggés
- megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet

1.2. A munkahelyi zaklatás sajátosságai, a felelősség kérdése

A fentebb említett 384/5/2008. (IV.10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és szexuális zaklatás fogalmának meghatározásakor rámutat, hogy egyaránt megvalósítható **aktív és passzív magatartással**, **egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel**, illetve **arra irányuló szándék hiányában** is.

A mulasztás, mint passzív magatartás, különösen abban az esetben merül fel, amikor a munkáltató ugyan tudomást szerez arról, hogy egyik alkalmazottja „zaklatja” a munkatársát, de nem tesz adekvát, vagy

semmilyen intézkedést a megakadályozása érdekében. Ilyen esetben a munkáltató az intézkedés elmaradása miatt vonható felelősségre.

Mindezt azért is fontos hangsúlyozni, mert **magánszemélyek közötti relációban nem merülhet fel az Ebktv. szerinti zaklatás**, a hatóságnak ugyanis magánszemélyek közötti konfliktusokra vagy vitákra nem terjed ki a hatásköre. Bár a zaklató magatartást többnyire egy kolléga vagy a munkahelyi felettes tanúsítja, **a hatóság a munkáltatóval (pl. gazdasági társaság, közigazgatási szerv) szemben folytatja le az eljárást**. A törvény a munkáltatót kötelezi az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, a munkáltató felelősséggel tartozik a munkavállalói magatartásáért is.

Munkahelyi zaklatás esetén a hatóság előtt mindig **a munkáltatóval szemben nyújthat be panaszt az áldozat**, a hatóság a munkáltató felelősségét vizsgálja, nem a sérelmezett magatartást tanúsító munkavállalót.

Amennyiben a panaszos kifejezetten az őt zaklató munkatárs felelősségre vonását kívánja elérni, az igényét személyiségi jogi perben, bíróságon tudja érvényesíteni (lásd: 5.2. pont alatt), illetve ha az adott magatartás bűncselekményt valósít meg, úgy a sértett a rendőrségen tehet feljelentést (lásd: 2.1. pont alatt). Az Egyenlő Bánásmód Hatóság közvetlenül a zaklató magatartást tanúsító munkatárs ellen nem tud eljárni, őt nem tudja szankcionálni. Ebből az is következik, hogy a közigazgatási eljárásban a zaklató magatartást megvalósító személyt nem ügyfélként, hanem tanúként hallgatja meg a hatóság.

A jelen kiadvány tárgyát képező munkahelyi zaklatás sajátossága egyrészt a munkáltató és a munkavállaló közötti, **alá-fölérendeltségi viszonyban** ragadható meg. A munkahelyi zaklatás sok esetben abból ered, hogy a

zaklató visszaél pozíciójával, érzékeltetve az alárendelt áldozattal hatalmi helyzetét.



Ugyanakkor fontos rámutatni arra, hogy a gyakorlatban sok esetben nem a felettes tanúsít zaklató magatartást, hanem az áldozattal **mellérendeltségi viszonyban álló munkatársak** (például a közvetlen kolléga, aki az áldozatra megjegyzéseket tesz származása miatt, vagy pl. szexuális orientációját firtatja). Az EBH előtti eljárásban azonban ebben az esetben is a munkáltató tartozik felelősséggel, mert megvalósítja a zaklatást, ha az áldozat panaszát nem kezeli megfelelően, és nem intézkedik a megalázó helyzet felszámolása érdekében.

Munkahelyi zaklatás, szexuális zaklatás abban az esetben is megállapítható, ha a jogsértés közvetlenül a **munkaidő után** a munkatársak közötti szervezett vagy spontán társas összejövetelen történik, ha azt a munkaviszonnyal összefüggésben rendezik – mutat rá a már többször is hivatkozott TT. állásfoglalás.

Lényeges kiemelni azonban, pusztán az a körülmény, hogy a zaklató magatartást tanúsító személy munkatárs, nem elegendő az Ebktv. szerinti munkahelyi zaklatás megvalósulásához. Ehhez feltétlenül szükséges, hogy a zaklató magatartás valamiképpen összefüggésben álljon a munkaviszonnyal. Ha tehát a munkahelyi

felettes, vagy kolléga munkaidőn és munkahelyen kívül, nem a munkaviszonnyal összefüggő rendezvényen, a munkaviszonytól függetlenül tanúsít zaklató magatartást a munkatársával szemben, az nem tartozik a munkáltató felelősségi körébe, ezért a hatóság – mivel fentiek szerint kizárólag a munkáltató felelősségét vizsgálhatja - ilyen ügyekben nem tud jogsértést megállapítani. (Ez esetben ugyanakkor a Btk. szerinti zaklatás, vagy a Ptk. szerint személyiségi jogi jogsérelem megvalósulhat. Lásd: 2.1. és 5.2. pontok alatt.)

1.3. A zaklatás fogalmának megjelenése a közösségi jogban

A hazai szabályozás kereteit kijelölő közösségi irányelvek is kimunkálták a zaklatás fogalmi ismérveit. A zaklatás fogalma a közösségi jogban elsőként a faji vagy etnikai diszkriminációról szóló irányelvben jelenik meg.²

Kifejezetten a munkahelyi zaklatás fogalmával először a Tanács 2000/78/EK irányelvében találkozunk. Az irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szól.³

A 2002/73/EK Európai Parlamenti és Tanácsi irányelv a fentiekhez képest hangsúlyozta, hogy egy személy nemével kapcsolatos zaklatás és szexuális zaklatás nemcsak a foglalkoztatás és a munkavégzés során, a munkahelyen jelenhet meg, hanem a munkához való hozzájutás és a szakképzés területén is. Ezért a munkaadókat és a szakképzésért felelős személyeket ösztönözni

² A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, 2. cikk (3).

³ A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, 2. cikk (3).

kell, hogy hozzák meg a megfelelő intézkedéseket a nemi alapon történő, és a szexuális megkülönböztetés minden formájának kiküszöbölésére.

Megtorlás

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését (a diszkrimináció egyik formáját) jelenti a „megtorlás” is. Az Ebktv. szerint megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt (így például zaklatás miatt) kifogást emelő, eljárást indító vagy abban közreműködő személlyel szemben, ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget.

A fogalom részletes ismertetése jelen kiadványnak nem célja, arra csupán utalni kívánunk, figyelemmel arra, hogy a zaklatás kapcsán gyakran merül fel a megtorlás, mint a jogérvényesítés következménye, illetve a sérelmet szenvedett, vagy az eljárásban például tanúként közreműködő személy részéről az attól való félelem.

1.4. Ki lehet áldozat?

Bárki válhat zaklatás áldozatává a munkahelyen, bármilyen védett tulajdonsága miatt, például azért, mert nő, vagy férfi, homoszexuális, szakszervezeti tag stb.

Megjegyezzük itt is, hogy az Ebktv. szerint nem feltétel, hogy a zaklatást elszenvedő ténylegesen rendelkezzen a védett tulajdonsággal. Szexuális zaklatás áldozatává többnyire nők válnak, de ebben a speciális esetben sem zárható ki, hogy férfi legyen a zaklatást elszenvedő személy. A munkahelyi alá-fölérendeltségi viszonyból adódóan jellemző, hogy a munkavállaló válik felettese

célpontjává, ugyanakkor kollégák, tehát mellérendelt felek között ugyancsak lehetséges áldozat. A gyakorlatban ez számos esetben előfordul.

1.5. Ki lehet zaklató?

Zaklatás mind alá-fölérendeltségi viszonyban, mind mellérendelt felek között előfordulhat, a zaklató magatartást bármely kolléga, beosztott, vagy felettes megvalósíthatja.



Ismételten szükséges hangsúlyozni, hogy a hatóság minden esetben az ellen a munkáltató (gazdasági társaság, szervezet, intézmény, hatóság, önkormányzat stb.) ellen indítja meg az eljárást, amely a törvény szerint köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ha a munkáltató annak ellenére, hogy tudomása van a zaklató magatartásról, nem teszi meg a szükséges lépéseket, nem nyújt kellő védelmet az áldozatnak a zaklatóval szemben, felelősségre vonható.



Nem kell túrníe, hogy a munkahelyén neme, fogyatékosága, szexuális irányultsága stb. miatt sértő megjegyzések, méltatlan magatartások céltáblája legyen. Nem kell elviselni a kérértlen szexuális jellegű közeledést. Minden ilyen magatartás zaklatásnak minősül, amely sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Nem érheti sérelem, retorzió azt a személyt, aki szót emel a zaklatás miatt.

A munkáltató felelősséggel tartozik a munkavállalók zaklatástól mentes munkahelyi környezetének biztosításáért.

Ha munkatársa, felettese zaklatja, célszerű haladéktalanul jelezni azt (lehetőleg írásban) a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

2) Elhatárolás - mi NEM minősül az Ebktv. szerint zaklatásnak

2.1. Zaklatás a Büntető Törvénykönyvben

A Büntető Törvénykönyvben (Btk.) is szerepel a zaklatás fogalma. Fontos leszögezni, hogy az nem azonos az Ebktv. szerinti zaklatás – fentiekben ismertetett – fogalmával. Míg az Ebktv-ben szereplő zaklatás a diszkrimináció egyik formája, a Btk-ban szereplő zaklatás bűncselekmény.

A Btk. 222. §-a - az emberi méltóság és egyes alapvető jogok elleni bűncselekmények körében - az alábbiak szerint határozza meg a zaklatás fogalmát⁴:

„(1) Aki abból a célból, hogy mást megfélemlítsen, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe önkényesen beavatkozzon, őt rendszeresen vagy tartósan háborgatja, ha súlyosabb bűncselekmény nem

valósul meg, vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

(2) Aki félelemkeltés céljából

a) mást vagy rá tekintettel hozzátartozóját személy elleni erőszakos vagy közveszélyt okozó büntetendő cselekmény elkövetésével megfenyeget, vagy

b) azt a látszatot kelti, hogy más életét, testi épségét vagy egészségét sértő vagy közvetlenül veszélyeztető esemény következik be, vétség miatt két évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

(3) Aki a zaklatást

a) házastársa, volt házastársa, élettársa vagy volt élettársa sérelmére,

b) nevelése, felügyelete, gondozása vagy gyógykezelése alatt álló személy sérelmére, illetve

c) hatalmi vagy befolyási helyzetével visszaélve követi el, az (1) bekezdésben meghatározott esetben két évig, a (2) bekezdésben meghatározott esetben büntett miatt három évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.”

Bár az Ebktv. és a Btk. zaklatás fogalma mutat némi átfedést, elmondható, hogy a Btk. szerinti zaklatást megvalósító magatartások jellemzően súlyosabbak az Ebktv-ben leírt magatartásoknál.

Alapvető különbség a két fogalom között, hogy míg az Ebktv. szerinti zaklatásnak, mint diszkriminációs formának elengedhetetlen törvényi eleme a védett tulajdonság, addig a Btk. szerinti **zaklatás bűncselekményének megvalósulásához nem szükséges védett tulajdonság.**

Bűncselekmény megvalósulásakor az Egyenlő Bánásmód Hatóság nem járhat el, ezekben az esetekben feljelentést kell tenni az ügyésznel vagy a nyomozó hatóságnál (rendőrség).

⁴ 2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről, 222. §

Fontos tudni, hogy a Btk. szerinti zaklatás magánindítványra üldözendő, tehát kizárólag a jogosult feljelentése alapján indulhat meg az eljárás, hivatalból nem.

Feljelentés tehető szóban vagy írásban, erre nézve nincsenek meghatározott formai követelmények. A szóbeli feljelentést jegyzőkönyvbe kell venni. A magánindítványt attól a naptól számított harminc napon belül lehet előterjeszteni, amelyen a sértett a bűncselekmény elkövetőjének kilétéről tudomást szerzett. A magánindítvány nem vonható vissza.



Amennyiben munkavállalóként azt tapasztalja, hogy élete, testi épsége, egészsége közvetlen veszélybe kerül a zaklató magatartása miatt, forduljon a rendőrséghez!

2.2. „Mobbing”

A mobbing - vagy más néven *pszichoterror* - szintén a munkahelyhez kötődő magatartás. Közös vonása a zaklatással, hogy ebben az esetben is az emberi méltóságot sértő hatások érik az áldozatot. Szélsőséges esetben a munkahelyi terror olyan messzemenő következményekhez vezethet, mint pl. a munkavégzésre, munkába visszatérésre való képtelenség. Jellemző megnyilvánulási formái a szociális kirekesztés, az áldozat elszigetelése a munkahelyen, a munka minőségének folyamatos becsmérlése, kirúgással fenyege-

tés, alaptalan pletykák terjesztése, a sértett folyamatos, nyilvános kritizálása stb.



Alapvető különbség azonban munkahelyi zaklatás és mobbing között az, hogy utóbbi esetben **nincs védett tulajdonság, amely miatt a zaklatás történik**, míg az Ebktv. szerinti zaklatás megvalósulási feltétele az Ebktv. 8. § -ában foglalt, valamely (vélt vagy valós) védett tulajdonság, és annak összefüggése a zaklató magatartással. Amennyiben tehát a zaklató magatartást nem védett tulajdonsággal összefüggésben tanúsítják, hanem egyéb okból (pl. irigységből, pusztán ellenszenvből, vagy akár ok nélkül), akkor nem minősül az Ebktv. szerint zaklatásnak, még akkor sem, ha a magatartás egyébként megfelel a törvényben előírt feltételeknek.

2.3. „Egyszerű” munkahelyi konfliktusok, munkajogi jogviták

A munkahelyi konfliktusok, a munkavállalók egymással szembeni negatív magatartása - függetlenül attól, hogy a munkahelyi légkörre, az érintett munkavállalókra negatív, megszegyenítő, megalázó, megfélemlítő hatással lehetnek – a törvény szerint csupán akkor minősül zaklatásnak, ha az Ebktv.-ben felsorolt valamennyi fogalmi elem együttesen fennáll. **A törvény szerinti zaklatás fogalma nagymértékben eltér a zaklatás köznapifogalmától.**

Az alá-fölérendeltségi (hatalmi) helyzet jogszerű gyakorlása, így pl. a fegyelmi jogkör gyakorlása, teljesítményértékelő rendszer

alkalmazása, az eseti munkahelyi konfliktusok nem tartoznak ebbe a körbe, ahogyan a problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás sem, ha az a munkavégzéssel függ össze, nem a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti az emberi méltóságot.⁵ Hasonlóképpen nem minősül szexuális zaklatásnak pl. egy eseti, a kolléga megjelenésére tett dicséret.

3) Példák, jogesetek

Az alábbiakban összegyűjtöttünk néhány, az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a bíróság gyakorlatából válogatott ügyet a munka világában megvalósult zaklatások köréből. Bízunk benne, hogy a következő példákon keresztül sikerül rávilágítani a munkáltatói kötelezettségekre, a tipikus mulasztásokra, és a zaklató magatartások megjelenési formáira.

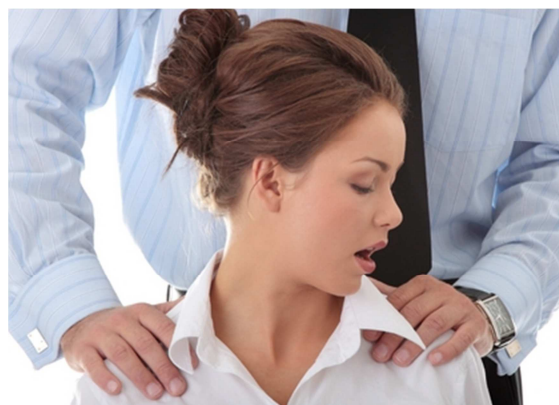
3.1. Szexuális zaklatás

3.1.1. *Nem érdemes a szőnyeg alá söpörni*

A kérelmezővel az egyik munkatársa keresett testi érintkezést, amivel egyre kellemetlenebb, nem ritkán megalázó helyzetbe hozta a kérelmezőt. A közeledés visszautasítását követően az eset szóbeszéd tárgya lett a munkahelyen, a kérelmező egyre kényelmetlenebbül érezte emiatt magát. A kérelmező panaszt tett a felettesénél, aki azonban nem tett semmilyen intézkedést a zaklató magatartás ellen, csupán a vita rendezését kezdeményezte, közös megbeszélés formájában. A zaklató magatartást tanúsító munkatárs a megbeszélésen tagadta a történeteket, a felettes pedig felszólította, hogy tartózkodjon a bántó, munkatársakat sértő megnyilvánulásoktól. A hatósági eljárás megindítása után a felettes igyekezett befolylásolni a tanúvallomások megtételében a

munkatársakat, a kérelmezőt is felelősségre vonta, amiért a hatósághoz fordult.

A hatóság megállapította a munkáltató felelősségét, figyelemmel arra, hogy annak ellenére sem intézkedett a zaklatás megszüntetéséről, hogy arról tudomása volt. A munkáltató felelősséggel tartozik a munkavállalók munkahelyi viselkedéséért a munkaidőben. A munkahelyi zaklatás nem magánjellegű konfliktus, a munkáltatónak be kell avatkoznia. A munkáltató passzív magatartással valósította meg a zaklatást, azzal, hogy nem tett megfelelő intézkedéseket a munkavállaló védelmében annak ellenére, hogy tudomása volt a történetekről. A hatóság nem csak azt vizsgálta, hogy milyen intézkedéseket tett, hanem azt is, hogy tehetett volna-e további, ésszerű és megvalósítható lépéseket annak érdekében, hogy a sérelmes helyzet megszűnjön.



3.1.2. *A vicces főnök*

Egy multinacionális vállalatnál dolgozó hölgy panaszosnak a vezető beosztású munkatársa tett több alkalommal szexuális együttlétre vonatkozó ajánlatot, illetve rendszeresen megjegyzéseket a hölgy külső megjelenéséről. Firtatta, hogy hányas melltartót hord, megjegyzéseket tett az alakjára, „kutyuskám”-nak, „malackám”-nak szólította. A panaszos többször kérte a kollégát, hogy hagyja abba ezt a viselkedést, de eredménytelenül. A cégen

⁵ 384/5/2008. TT. sz. állásfoglalás

belül lefolytattak ugyan etikai vizsgálatot az ügyben, azonban annak módját és eredményét is kifogásolta kérelmező. A férfi kolléga írásbeli figyelmeztetést kapott a „stílusa” miatt. A hatóság az eljárásában nem fogadta el kimentésképpen, hogy csak a férfi „stílusából adódó” tréfálkozás lett volna a kérelmező felé irányuló sajátos kommunikáció, ahogyan azt sem, hogy a kérelmező „túlérzékeny”. A hatóság a lefolytatott etikai vizsgálatot sem találta kellően alaposnak, és azt sem fogadta el, hogy a munkáltató nem tudott többet tenni a helyzet megszüntetése érdekében.

A hatóság jogsértést megállapító határozatával szemben a munkáltató felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Fővárosi Bírósághoz, amely a kérelmet elutasította és megerősítette a hatóság érvelését. Kiemelte, nincs értékelhető jelentősége annak, hogy mások a bepanaszolt magatartást miként ítélik meg. Az ítélet azt is rögzítette, hogy a zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, és egy vezetőnek fokozott a felelőssége a munkahelyi környezet alakításában, mert közvetlenül befolyásolni tudja azt. Egyetértett a bíróság azzal a hatósági megállapítással is, hogy a munkáltató nem lépett fel kellő határozottsággal a zaklatóval szemben.

3.1.3. SMS-sel is lehet zaklatni

Egy bírósági ítélet szerint a próbaidő alatt a köztisztviselői jogviszony indoklás nélkül megszüntethető, a munkáltató jognyilatkozata azonban jogellenes, ha annak bizonyított indoka a köztisztviselő szexuális zaklatást elutasító magatartása volt.⁶ A munkahelyen minden nemi kapcsolatra utaló magatartás (akár szóban, akár SMS formájában, vagy tettekkel) alkalmas lehet a munkatárs emberi méltóságának megsértésére. Az EBH előtti esetben egyértelműen megállapítható volt, hogy az alperes jegyzője által küldött SMS-ek a

munkavégzéstől függetlenek, a felperesre nézve sértőek, és személyeskedőek voltak. Ezen nem változtat azon felülvizsgálati hivatkozás sem, hogy a munkahelyen esetlegesen közvetlen, baráti légkör uralkodott a munkatársak között.

A foglalkoztatás területén azonban nem csak szexuális zaklatás valósulhat meg. Az alábbiakban az egyéb zaklatással kapcsolatos esetekből válogattunk.

3.2. Egyéb esetek

3.2.1. Két férfi egy szobában

A munkahelyi vezető vélt szexuális orientációja miatt zaklatta a férfi panaszost azért, mert egy külföldi nyaralás alkalmával egy ugyancsak férfi kollégájával egy szobában szállt meg. A vezető ellenséges viselkedésének következményeként idővel az érintett munkavállalóktól a kollégák is elidegenedtek, a panaszos, illetve kollégája nemi orientációja beszédtema lett. A zaklató magatartásnak valamennyi kolléga tanúja volt, ami a környezet megalázó, megszégyenítő jellegét erősítette. A zaklatás, kérelmező munkaviszonyának megszűnése mellett egészségi állapotának romlásához vezetett.

A zaklatással kapcsolatos panaszok körében meglehetősen nehéz a bizonyítás – figyelembe véve az intim szférát, a tanúk hiányát. Ebben az esetben a munkavállaló a tanúk és hangfelvételek segítségével, sikeresen bizonyította a zaklatást.

Itt érdemes megjegyezni, hogy a felek közötti írásbeli kommunikációt (levelek, e-mailek, SMS-ek) célszerű megőrizni, mert a későbbiekben sikeresen használható a bizonyítási eljárásban.

A munkáltató bírósághoz fordult és a hatósági döntés felülvizsgálatát kérte. A bíróság a

⁶ BH2011.347.

felülvizsgálati kérelmet annak megalapozatlansága miatt elutasította.



3.2.2. A gúnyt űzni kell

A közvetlen munkahelyi felettes megalázó, megszégyenítő légkört alakított ki a panaszossal szemben homoszexualitásával összefüggésben, amit tanúvallomások igazoltak. Munkatársai előtt viccelődött, bántó jelzőkkel illetve a panaszost, kifigurázta, utánozta mozdulatait, hanghordozását. A férfi munkatársak – szexuális színezetű – tréfálkozása a nőket is sértette. A megalázó légkör mindenki számára érzékelhető volt. A felettes számára is egyértelműnek kellett lennie, aki azonban nem tette meg a megfelelő intézkedéseket a sértő magatartás felszámolására, sőt, abban maga is közreműködött, ezért a hatóság elmarasztalta a munkáltatót.

3.2.3. Meleg büszkeség (és balítélet)

Egy további esetben a munkáltató tudomást szerzett arról, hogy a munkavállaló részt vett a Budapesti Meleg Büszkeség Napján tartott felvonuláson, emiatt közvetlen felettese a munkáját ellehetetlenítette. Végül a munkavállaló felmondott. A hatóság megállapította a zaklatás tényállását és elmarasztalta a panaszos volt munkáltatóját.

3.2.4. Nem csak a felmondás lehet alkalmas intézkedés

A hatóság – a fenti példákkal ellentétben – **elutasította** azt a panaszt, amelyben kérelmező arra hivatkozott, hogy közvetlen felettese hosszú időn át zaklatta őt a szexuális irányultsága miatt, de ennek ellenére a munkáltató az általa bepanaszolt felettes munkaviszonyát nem szüntette meg. A hatóság az eljárás során azt vizsgálta, hogy a munkáltató mikor szerzett tudomást a zaklatással összefüggő panaszról, majd azt követően milyen intézkedéseket tett, és az alkalmazott intézkedés alkalmasnak bizonyult-e a zaklatás megszüntetésére. Az ügyben egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkáltató a tudomásra jutott panasz vizsgálatát haladéktalanul megkezdte, és a bepanaszolt feletttest másik üzembe helyezte a zaklatás felszámolása érdekében. Tekintettel arra, hogy kérelmező a munkáltató által lefolytatott vizsgálat idején már keresőképtelen státuszban volt, a hatóságnak az eljárás során nem volt lehetősége annak vizsgálatára, hogy a munkáltató intézkedése ténylegesen alkalmas volt-e a kívánt hatás (zaklatás felszámolása) elérésére.

A hatóság kérelmező panaszának azon részével összefüggésben, hogy a munkáltató a bepanaszolt felettes munkaviszonyát nem szüntette meg, kifejtette, hogy az adott esetben a munkáltatótól nem volt elvárható, hogy az egyik munkavállalója által elszenvedett sérelem miatt a sérelmet okozó munkavállalóval szemben a zaklatás megszüntetésére irányuló intézkedésen túl további szankciót alkalmazzon. A munkáltatótól nem volt elvárható továbbá az sem, hogy a bepanaszolt feletttel szemben olyan szankciót alkalmazzon, amilyenre a kérelmező igényt tartott, különösen akkor, ha a zaklatás ténye egyértelműen nem megállapítható. A hatóság kifejtette továbbá, hogy nem értékelhető a munkáltató terhére a kérelmező évek alatt kialakult pszichés betegsége, ugyanis kérelmező korábban nem hozta a

munkáltató tudomására az őt ért sérelmeket, ezért a munkáltató nem volt abban a helyzetben, hogy intézkedni tudjon a kérelmező által hivatkozott és sérelmesnek tartott magatartás megszüntetése érdekében.

3.2.5. *Lombikbébi*

A kérelmező nyelvtanárként dolgozott egy iskolában. Az iskolaigazgatónak szándékában állt megválni a tanárnőtől, erre azonban nem volt lehetősége, mert a panaszos emberi reprodukciós kezelés miatt felmondási tilalom alatt állt.

Az igazgató ezért igyekezett ellehetetleníteni a tanárnő munkáját. Nyelvóráit átadta például egy újonnan felvett másik nyelvtanárnak, miközben panaszos testnevelésórákon helyettesített, és haladéktalanul vissza kellett adnia az oktatáshoz használt tankönyveket.

Hangfelvételek alapján bebizonyosodott, hogy az arrogáns modor és hangnem megalázó és megszegényítő környezetet teremtett, a fenti magatartások a tanári kar több tagjában is együtt érző, de esetenként ellenséges légkör kialakulásához vezettek. Az igazgató attól sem riadt vissza, hogy kérelmező kezelőorvosát is megkeresse annak érdekében, hogy kontrollálja a kezeléssel kapcsolatos kérelmezői állításokat.

Az eljárás során kérelmezőt rendkívüli felmondással elbocsátották. A hatóság határozatában megállapította az anyasággal (terhességgel) összefüggő zaklatást, a panaszos munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetését pedig az EBH előtt indított eljárás miatti megtorlásként értékelte.

Az eljárás alá vont oktatási intézmény az eljárás során nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta.



3.2.6. *Az „arab kém”*

Az évtizedek óta hazánkban élő, arab származású zenetanárnőt emberi méltóságában mélyen megsértette az iskola igazgatóhelyettese. Folyamatos megjegyzéseket tett származásával kapcsolatban, „arab kém”-nek nevezte, híresztelések középontjába állította a tanárnőt. Az igazgatóhelyettes magatartása köztudott volt, a kollégák beszéltek róla, ennek ellenére az igazgató nem tette meg az elvárható lépéseket a jogsértő helyzet felszámolására. Írásbeli figyelmeztetésben részesítette ugyan az igazgatóhelyettest, de fegyelmi eljárást nem folytatott le, ezért az alkalmazott szankció aránytalannak bizonyult a tanárnőt ért sérelem súlyához mérten. A fellépés nem volt hathatós, kellően határozott, a hatóság ezért megállapította a jogsértést.

3.2.7. *A zaklatott szakszervezetis*

A panaszos és felettese közötti viszony megromlott, amikor a munkavállaló szakszervezeti tagsága kiderült. A munkavállalót szakszervezethez tartozása miatt kezdte zaklatni a felettese. Munkavégzését folyamatosan, alaptalanul kritizálta a kollégái előtt, alacsonyabb képzettséget, végzettséget igénylő munkakörbe kívánta áthelyezni - ami csak azért nem történt meg, mert a panaszos közvetlen felettese megakadályozta azt. A szakszervezetet igyekeztek a cégnél ellehetetleníteni, a tisztségviselők száma

folyamatosan csökkent. A céget többen elhagyták a megváltozott, ellenséges légkör miatt. A hatóság megállapította a jogsértést.



3.2.8. Fogytékos kolléga

Fogyatékos munkavállalót kollégái sértegették a munkahelyen, állapotára megjegyzéseket tettek, őt okolták amiatt, hogy lassúbb a munkavégzés, rosszabb a teljesítmény. A magatartás ugyancsak alkalmas volt a zaklatás tényállásának megállapítására és a munkáltató elmarasztalására.



3.2.9. Cigányviccek

A roma nemzetiséghez tartozó munkavállalóra munkatársai cigány származására utaló, lealacsonyító kijelentéseket tettek, és a jelenlétében rendszeresen cigányvicceket meséltek. Akkor sem hagyták abba a sértő magatartást, amikor felettesének jelentette az esetet a munkavállaló. A felettes az ügyet elbagatellizálta, azzal zárta le, hogy nem az ő kompetenciája rendreutasítani a munkatársakat, és ha a panaszosnak „baja” van velük, intézzék azt el a munkahelyen kívül. A hatóság

ebben az esetben is megállapította a jogsértést.



4) A munkahelyi zaklatás megelőzése és visszaszorítása

A munkáltatók pozitív, a munkahely minden szereplőjét érintő intézkedéseire van szükség ahhoz, hogy a fentiekhez hasonló esetek ne fordulhassanak elő a munkahelyeken.

Mindenképpen szükséges, minimális elvárási szint, hogy a munkahelyeken szervezett formában kerüljön sor a munkavállalók **felvilágosítására**, a zaklatással, a panasztétel lehetőségével, módjával, illetve a panasz kivizsgálásának menetével kapcsolatos **tájékoztatásra**, a zaklatás következményeként hozható intézkedések körére is kiterjedően.

Fontos biztosítani a munkavállalókat arról, hogy a zaklatás áldozatát **nem érheti hátrány** az eset jelentése miatt.

További javaslatok

» Belső szabályzatok kialakítása – lehetőség szerint előzetes felmérések alapján, konfliktuskezelési javaslatokkal, a panaszok kivizsgálására vonatkozó eljárásrenddel és megfelelő szankciók kilátásba helyezése mellett. A szabályzat mindenki számára megismerhető, hozzáférhető legyen.

» Megfelelő, a jogsértés súlyával arányos munkajogi szankciók kilátásba helyezése és alkalmazása (írásbeli figyelmeztetés, egyéb hátrányos jogkövetkezmények). A zaklató magatartást tanúsító munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése az egyik legsúlyosabb szankció, amelynél mindig szükséges mérlegelni, hogy arányban áll-e az elkövetett cselekmény súlyával. A munkáltató természetesen a zaklató magatartást tanúsító munkavállalóval szemben is csak a Munka Törvénykönyve előírásainak betartásával alkalmazhat szankciót.

» Képzések, tréningek szervezése (a vezetők részére és a beosztottaknak) a zaklatásról, szexuális zaklatásról.

» Megfelelő támogatási-, tanácsadó hálózat, bejelentési rendszer kiépítése (anonim bejelentés lehetőségével) minden szervezeti egységnek és minden szinten.

» Garancia arra, hogy nem lesz megtorlás, illetve biztosíték a titoktartásra – támogatás a panaszos, a zaklatás miatt bepanaszolt személy, illetve a kivizsgálásban részt vevő munkatársak részére.

» Külső szakemberek bevonása, amennyiben szükséges (pl. mediátor, konfliktuskezelésben jártas személy).

» A felek közötti, írásos kommunikáció dokumentálása, pl. e-mailek, SMS-üzenetek megőrzése.

» Amennyiben a munkáltatónál működik üzemi tanács, az Mt. szerint a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. (Ilyen munkáltatói intézkedésnek minősül az Mt. értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az

esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés, szabályzat).

» Egyeztetés a munkahelyi érdekképviselői szervezettel.



JÓ TANÁCS MUNKÁLTATÓKNAK

Vegyék komolyan a zaklatásra panaszkodó munkavállalót, sérelmét vizsgálják ki haladéktalanul, tegyenek hatékony és megfelelő lépéseket, intézkedéseket a zaklató magatartás megszüntetésére, megakadályozására.

5) Ha már megtörtént a baj...

Ha a munkahelyén zaklatás áldozatává vált, érdemes megfogadni az alábbi jó tanácsokat:

- *adja a zaklató tudtára előbb szóban, majd ha szükséges írásban is, hogy az általa tanúsított magatartás zavarja, szólítsa fel annak abbahagyására,*
- *ha ez nem használ, mondja el a történeteket egy magasabb beosztású személynek, akiben bízik, tegyen szóban vagy írásban panaszt a munkáltatói jogkör gyakorlójánál,*
- *ha a munkáltató nem foglalkozik az ügyével, vagy hatástalan intézkedést hoz, forduljon az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz vagy keressen fel olyan civil szervezetet, ill. annak jogsegély szolgálatát, amely az Ön védett tulajdonságához kapcsolódóan személyes, mégis professzionális tanácsot tud adni, (a civil szervezetek listáját, akik a segítségére lehetnek, a kézikönyv végén találja),*

- *a zaklatás során tapasztalt tényeket (ki, mikor, hol, hogyan) érdemes lejegyezni, valamint az ezek alátámasztására alkalmas bizonyítékokat (levelek, üzenetek, tanúk neve, hang-, vagy videó felvétel, fénykép stb.) összegyűjteni, és a munkáltató vagy az Egyenlő Bántásmód Hatóság előtt indult vizsgálat alkalmával felhasználni, sokkal nehezebb ugyanis a munkáltatónak magát kimentenie, ha Ön pontos adatokkal, bizonyítékokkal rendelkezik.*

5.1. Jogérvényesítés az EBH előtt

Aki valamely védett tulajdonsága miatt úgy érzi, hogy kollégája, beosztottja vagy felettese részéről zaklatás éri, jogorvoslatért az Egyenlő Bántásmód Hatósághoz fordulhat.

EGYENLO=
BÁNTÁSMÓD HATÓSÁG

Részletebben:

A panaszt **postai úton** (levelezési cím: 1539 Budapest, Pf.: 672.) vagy az **ügyfélkapun** keresztül lehet benyújtani. Lehetőség van a **személyes panaszbejelentésre** is előzetes időpontfoglalással a hatóság ügyfélfogadásán. (Hétfőnként 09:00-16:00, cím: 1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B.) Panasz benyújtható a megyeszékhelyeken, az egyenlőbántásmód-referensek ügyfélfogadásán is. (http://www.egyenlobanasmod.hu/article/index/megyei_referensek)



A kérelemben fel kell tüntetni a kérelmező nevét, lakcímét, egyéb elérhetőségét, a bepanaszolt munkáltató nevét, címét, illetve a hatóság döntésére irányuló, kifejezett kérést.

Az egyenlő bántásmód megsértése miatt indított eljárásokban a panaszosnak kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte, valamint azt is, hogy a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett valamely védett tulajdonsággal. A hátrány valószínűsítése körében részletesen ismertetni kell a történeteket. A panasznak tehát nem általánosságokat, nem a sérelmezett magatartás minősítését kell tartalmaznia (pl. „állandóak az emberi méltóságomat súlyosan sértő megnyilvánulások”), hanem a konkrét eseményeket, a konkrét magatartást kell ismertetnie (ki, mikor, hol, mit tett, mit mondott, ki volt még jelen stb.), még akkor is, ha ennek felidézése, leírása a kérelmező számára kellemetlen.

Szóbeli zaklatás esetén például ismertetni kell, hogy mi hangzott el, akkor is, ha az esetleg „csúnya” (illetlen, trágár) kifejezéseket tartalmaz. A hátrány és a védett tulajdonság valószínűsítése érdekében csatolni kell a rendelkezésre álló iratokat is. (Ha pl. az életkor a védett tulajdonság, mellyel összefüggésben a zaklató magatartás megvalósult, akkor az életkort tartalmazó okirat - személyi igazolvány stb. - másolatát.) Csatolni kell a zaklató e-maileket, leveleket, egyéb rendelkezésre álló dokumentumokat, melyek a zaklatás megtörténteire utalnak, és csatolni kell a munkaszerződés másolatát is.

Fentiek valószínűsítése esetén az eljárás alá vontat (munkáltatót) 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 bizonyítás során a munkáltató előadhatja, milyen lépéseket tett a zaklatás felszámolása érdekében; cáfolhatja, hogy a sérelmezett magatartás sértette az emberi méltóságot, vagy a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakulását, illetve azt, hogy az a sérelmezett munkáltatói magatartás eredményeként alakult ki.

A munkáltató mentesülhet a felelősség alól, ha magatartása a munka jellege vagy természete alapján indokolt volt, és a megkülönböztetés az alkalmazásnál számbavehető lényeges és jogszerű feltételre alapított, illetve arányos volt. Bizonyítja, például, hogy minden lehetséges lépést megtett a zaklatás megelőzésére, a zaklató magatartást tanúsító munkavállalót például másik telephelyen kötelezte munkavégzésre, fegyelmi vizsgálatot folytatott le vele szemben, munkaviszonyát megszüntette, vagy bizonyítja, hogy azért kötelezte a munkavállalót a nyaklánc levételére, amelyen kereszt, vagy egyéb vallási szimbólum lógott, mert balesetet okozhat a munkagéphez akadó lánc.

Ha az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét, illetve bírságot szabhat ki. Több jogkövetkezmény együttesen is alkalmazható.

A **tanúk természetes személyazonosító adatainak és lakcímének zárt kezelését lehet kérni a** hatóságtól annak érdekében, hogy elkerülhetők legyenek az eljárásban történő részvétel miatti, esetleges súlyosan hátrányos következmények – tehát, ha a közreműködés miatt például megtorlástól, vagy bosszútól lehet tartani.

Ebben az esetben a hatóság a természetes személyazonosító adatokat és a lakcímet az ügy iratai között elkülönítve, zártan kezeli, és biztosítja, hogy azok az eljárás során ne váljanak megismerhetővé.

A zártan kezelt adatok megismerésére csak bizonyos, meghatározott csoport lesz jogosult (ügyintéző, jegyzőkönyvvezető, leíró, a hatóság vezetője, az ügyész, illetve a bírósági felülvizsgálat során eljáró bíró).

5.2. Bíróság előtti jogérvényesítés

A *Polgári Törvénykönyvről* szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) a *személyiségi jogok* szabályozása körében kimondja, hogy az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogokat főszabályként személyesen lehet érvényesíteni. Akit személyiségi jogában megsértenek, az elévülési időn belül követelheti – többek között – a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását, a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől, a sérelmes helyzet megszüntetését, illetve **sérelemdíjat** az őt ért nem vagyoni sérelemért. Aki pedig személyiségi jogainak megsértéséből eredően kárt szenved, a jogsértőtől **kártérítést** követelhet a Ptk. szabályai alapján.

Akinek személyiségi jogát megsértették - így az is, **akit munkahelyi zaklatás ért - a Ptk. alapján tehát bírósághoz is fordulhat jogorvoslatért.**

Az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. törvény szerint is meg kell tartani, megsértése esetén munkaügyi bírósághoz is lehet fordulni.

Bíróság előtti jogérvényesítés esetén (akár személyiségi jogi, akár munkaügyi perben) a jogsérelmet szenvedett személy – elsősorban az anyagi jellegű kompenzáció, és a megelőző állapot helyreállítása terén – teljesebb körű jogorvoslatban részesülhet.

Fontos megjegyezni, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság közigazgatási eljárás keretében folytatja le eljárását, a hatóság előtt kártérítési igény nem érvényesíthető, és a hatóság a munkakörbe visszahelyezésre sem kötelezheti a munkáltatót.

Ugyanakkor a hatósági eljárás bármely szakaszában lehetőség van arra, hogy a felek egyezséget kössenek. Egyezségkötés esetén a hatóság nem foglal állást, nem hoz döntést az ügyben, hanem a felek a vitát egymás közt rendezik egy olyan megállapodás kimunkálásával, melyben számukra elfogadható feltételek kerülnek rögzítésre. Fontos, hogy az egyezség megfeleljen a jogszabályi előírásoknak, ne sértsen közérdeket, más jogát vagy jogos érdekét, illetve, hogy kiterjedjen a teljesítési határidőre, és az eljárási költség viselésére. Ezek az alapfeltételei annak, hogy a hatóság az egyezséget jóváhagyja.

5.3. Civil és érdekképviselői szervezetek, segélyvonalak

5.3.1. Miért érdemes civil és érdekképviselői szervezetet felkeresni?

A civil és érdek-képviselői szervezetek céljai között az Ebktv. meghatározásában a védett

tulajdonságú, hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőtlenségének, társadalmi felzárkózásának elősegítése, vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel. Egy adott nemzetiség tekintetében a **nemzetiségi önkormányzat**, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a **szakszervezet** is e körbe sorolandó.



Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban – így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per során – a **civil és érdekképviselői szervezet** a jogsérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján teljes körűen **képviselheti a panaszost** (elkészítheti a kérelmet, jelen lehet a tárgyaláson, nyilatkozatot tehet stb.).

Már a kérelem megfogalmazásától kezdődően hatékony segítséget jelenthet a panaszosnak az adott védett tulajdonsággal kapcsolatos jogérvényesítésben tapasztalattal rendelkező szervezet bevonása.

Fontos azonban, hogy a civil és érdekképviselői szervezet a képviselői jogosultságát az alapszabálya vagy alapító okirata mellett az ügyféltől kapott írásbeli meghatalmazás csatolásával igazolja, mert meghatalmazás hiányában egyéni panaszos(ok) képviselőjeként nem járhat el.

A civil és érdekképviselői szervezet, mint **közérdekű igényérvényesítő**, amellett, hogy a panaszos bíróság előtti képviseletére jogosult, **a hatóság előtt is eljárást indíthat**. Civil és érdekképviselői szervezet a saját jogán (tehát konkrét sértett meghatalmazása nélkül is) indíthat eljárást a hatóság előtt olyan esetekben, amikor a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye védett tulajdonsággal rendelkező személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

Ha például egy munkahelyen általános, vagy gyakori a nők (vagy más védett tulajdonsággal rendelkezők) zaklatása, érdemes ezzel a problémával egy megfelelő civil szervezetet megkeresni, hogy indítson eljárást a hatóság előtt. Ilyen esetben az eljárásban kérelmezőként, ügyfélként a civil szervezet szerepel, így szükség esetén az eljárásban biztosítható a zaklatást ténylegesen elszenvedő személyek anonimitása. Ilyen esetben az áldozatok nem ügyfélként vesznek részt az eljárásban, hanem esetleg tanúként, akiknek – mint a korábbiakban már ismertettük – biztosítható az anonimitása, ha valószínűsítik, hogy a közreműködés miatt az eljárásban súlyosan hátrányos következmény érheti őket. Ugyanakkor hangsúlyozzuk, hogy civil szervezet saját kérelmére (tehát nem meghatalmazás alapján) csak akkor indítható eljárás, ha védett tulajdonsággal rendelkező személyek pontosan meg nem határozható nagyobb csoportját érinti a zaklatás.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt **bíróság előtt** a civil és érdek-képviselői szervezet **személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat**, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vagy annak közvetlen veszélye védett tulajdonságon alapult, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

Ebben az esetben sincs szükség a védett tulajdonsággal rendelkező csoport tagjaitól meghatalmazásra.

5.3.2. Szervezetek és civil kapcsolatok

A jogsérelmet szenvedett személy attól függően, hogy a zaklatás mely (vélt vagy tényleges) védett tulajdonsággal összefüggésben érte, a teljesség igénye nélkül az alábbi civil szervezetekhez fordulhat:



Háttér Társaság

Az egyesület közhasznú, országos működési körű társadalmi szervezet, amely a leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű, queer és interszexuális embereket segíti szolgáltatásaival. Működteti (többek között) a Meleg Háttér Információs és Lelkisegély Szolgálatot, a Háttér - Meleg Jogsegély Szolgálatot, illetve jogvédelmet nyújt fenti csoportoknak.

Kapcsolat:

Levélnél: 1132 Budapest, Csanády utca 4/b
Információs és Lelkisegély-Szolgalat:

Telefon: +36/80 505 605 (18-23 óra között, minden nap, vezetékes számról ingyenesen hívható) +36 1 329 33 80 (mobil számról is hívható); +36/30 944 07 65 (hétköznap 8-20 óra között)

E-mail: jogsegely@hatter.hu

Web: www.hatter.hu



KézenFogva Alapítvány

A KézenFogva Alapítvány 1993 óta dolgozik a befogadó társadalomért, melyben a fogyatékos emberek képesek méltósággal élni a napjaikat. A leghátrányosabb helyzetben lévő értelmi fogyatékos és halmozottan sérült emberek ügyének támogatását választotta feladatául. A fogyatékos egyént környezetébe

ágyazva éri el közvetlenül és közvetetten, életének minden fázisában.

Kapcsolat:

1093 Budapest, Lónyay u. 19.

Telefon: +36 1 215 52 13

Email: kezenfogva@kezenfogva.hu

Web: www.kezenfogva.hu



Magyar Helsinki Bizottság

A Magyar Helsinki Bizottság figyelemmel kíséri a nemzetközi emberi jogi dokumentumokban biztosított emberi jogok magyarországi érvényesülését. A szervezet a közvélemény tájékoztatása mellett jogi segítséget nyújt mindazoknak, akik a Bizottság tevékenységi körébe tartozó jogsérelemmel fordulnak hozzá.

Kapcsolat:

1054 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 36-38.

Levélben: 1242 Budapest, Pf. 317.

Telefon: +36 1 321 43 23

Email: helsinki@helsinki.hu

Web: www.helsinki.hu



Másság Alapítvány

Az alapítvány fő céljai a diszkrimináció elleni küzdelem és az esélyegyenlőség előmozdítása, a Magyarországon élő nemzeti és etnikai kisebbségek jogainak védelme. Működteti a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Irodát (NEKI). Főbb tevékenységi köre a stratégiai pereskedés, elsősorban a roma kisebbség vonatkozásában, illetve a jogsegélyszolgálat.

Kapcsolat:

Levélben: 1447 Budapest, Pf. 510.

Telefon: +36 1 303 8973; Fax: +36 1 314 4998

E-mail: info@neki.hu, Web: www.neki.hu

Menedék Migránsokat Segítő Egyesület



Az egyesület közel két évtizede foglalkozik a Magyarországra bevándorló, illetve innen elvándorló hazai és külföldi állampolgárok társadalmi integrációjának elősegítésével szociális, oktatási, munkaerő-piaci és kulturális programjain keresztül.

Kapcsolat:

1082 Budapest, Vajdahunyad u. 13.

Telefon: +36 1 411 17 10; +36 1 215 73 14

Web: www.menedek.hu

NANE Egyesület

(Nők a Nőkért Együtt az Erőszak Ellen)



Az egyesület képzett női önkéntesekkel működtet segélyvonalat bántalmazott nők részére.

Kapcsolat:

Levélben: 1447 Budapest, Pf.: 502.

Telefon: +36/80 505 101

(hétköznap 18 és 10 óra között)

E-mail: info@nane.hu, Web: www.nane.hu

Patent Egyesület (Patriarchátust Ellenzők Társasága)



Az egyesület alaptevékenysége a férfierőszak nő- és gyermekáldozatainak jogi és pszichológiai ellátására, valamint az áldozatok jogainak érvényesítésére irányul. Fontos tevékenységük jogsegélyszolgálat működtetése a nők elleni erőszak áldozatainak számára.

Kapcsolat:

Telefonos jogsegélyszolgálat:

+36/70 252 52 54 (szerda 16-18 óra között)

+36/70 277 65 22 (csütörtök 10-12 óra között)

E-mail: jog@patent.org.hu

Web: www.patent.org.hu

Társaság a Szabadságjogokért (TASZ)



A TASZ emberi jogi jogvédő civil szervezet, amely az emberi jogok megismertetése, azok hatékony érvényesítése érdekében végzi tevékenységét. Stratégiaileg fontos perekben képviselőket nyújt és jogsegély-szolgálatot működtet.

Kapcsolat:

Levéiben: 1136 Budapest, Tátra u. 15/B

Telefon: +36 1 209 00 46

E-mail: tasz@tasz.hu

Ingyenes jogsegély: jogsegely@tasz.hu

Web: www.tasz.hu

Tartalomjegyzék

Bevezetés – az EBH-füzetekről	2.	3.2.6. Fogytékosság	13.	22
1) A fogalmak	2.	3.2.7. Bőrszín	13.	
1.1. A zaklatás az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló, 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) szerint	2.	3.2.8. Fogytékos kolléga	14.	
1.2. A munkahelyi zaklatás sajátosságai, a felelősség kérdése	5.	3.2.9. Cigányviccek	14.	
1.3. A zaklatás fogalmának megjelenése a közösségi jogban	6.	4) A munkahelyi zaklatás megelőzése és visszaszorítása, További javaslatok	14.	
1.4. Ki lehet áldozat?	7.	5) Ha már megtörtént a baj...	15.	
1.5. Ki lehet zaklató?	7.	5.1. Jogérvényesítés az EBH előtt	16.	
2) Elhatárolás - mi NEM minősül az Ebktv. szerint zaklatásnak	8.	5.2. Bíróság előtti jogérvényesítés	17.	
2.1. Zaklatás a Büntető Törvénykönyvben	8.	5.3. Civil és érdekképviselői szervezetek, segélyvonalak	18.	
2.2. „Mobbing”	9.	5.3.1. Miért érdemes civil és érdekképviselői szervezetet felkeresni?	18.	
2.3. „Egyszerű” munkahelyi konfliktusok, munkajogi jogviták	9.	5.3.2. Szervezetek és civil kapcsolatok	19.	
3) Példák, jogesetek				
3.1. Szexuális zaklatás	10.			
3.2. Egyéb esetek	11.			
3.2.1. Vélt szexuális orientáció	11.			
3.2.2. Szexuális orientáció	12.			
3.2.3. Anyaság	12.			
3.2.4. Faji hovatartozás	12.			
3.2.5. Érdekképviselői tartozás	13.			