

## **EBH/1/2010**

Év

2010

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Zaklatás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Egy női munkavállalóhoz férfi munkatársa egyre nyíltabban és erőszakosabban próbált közeledni és kérelmezőt a munkahelyén ezzel kellemetlen helyzetekbe hozta. Amikor kérelmező később házasságot kötött, a munkatárs mindent elkövetett, hogy elűldözze a munkahelyéről. Elsősorban a főnökségnél igyekezett lejártni őt és ellenséges munkahelyi légkört alakított ki körülötte. Mikor kérelmező közvetlen felettesénél panaszt tett az ügyben, valamennyi kolléga előtt szembesítésre került sor, ami eredményt nem hozott, de kérelmező még megalázóbb helyzetbe került.*

Az ügyben tartott tárgyalásokon a Hatóság számos tanút meghallgatott, akik egyöntetűen úgy nyilatkoztak, hogy a kérelmező kezdetben kifejezetten jó kapcsolatban volt a zaklatóval, majd viszonyuk hirtelen vált mások által is érzékelhetően feszültté, aminek okát a tanúk nem tudták biztosan. Megállapítást nyert viszont, hogy a zaklató egy másik hölgy kollégával szemben is tovakodóan viselkedett, és a tanúvallomások összességükben őt egy, a nőkhöz közeledő, ám időnként trágár, durva viselkedésre hajlamos személyként jellemezték.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

**Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.**

Kiderült, hogy az ügy napi témává vált a munkahelyen, de kérelmező felettese nem követett el mindent a rendezése érdekében, igyekezett azt kérelmező személyes problémájaként beállítani, amiért felelősséget nem volt hajlandó vállalni. A munkáltató előadta, hogy tisztázni kívánta a konfliktust, de azt is éreztette, hogy annak kialakulásában a kérelmezőt is hibásnak tartja. A kezeletlen feszültség kérelmező körül rendkívül feszült, ellenséges munkahelyi légkörhöz vezetett. A munkáltató már az eljárás során külön épületbe költöztette az érintetteket, de a kérelmező szerint ez az utólagos intézkedés már nem segített a kialakult helyzeten.

A zaklató az összes rá vonatkozó állítást tagadta, kérelmező pedig hangfelvételekkel igazolta, hogy a „bajban” mennyire egyedül maradt a munkahelyén, közvetlen felettese ugyanis minden további segítségtől elzárkózott, a trágár vitába fulladt szembesítéssel az ügyet a maga részéről lezártak tekintette.

Munkahelyi zaklatás miatt ugyanakkor a munkáltató is felelősségre vonható, amennyiben a sérelem tudomására jutása ellenére sem tesz meg mindent annak elhárítása, azaz a zaklatást elszenvető munkavállaló védelme érdekében. A munkáltató felelős az irányítása alá tartozó munkavállalók munkavégzési helyen, munkaidőben tanúsított viselkedéséért, a munkahelyi zaklatást nem tekintheti olyan magánjellegű konfliktusnak, melynek feloldásában a sérelmet szenvedett személy magára hagyható.

**A kérelmezőt ért sérelmek az eljárás során bebizonyosodtak, azoknak más munkatársak által is tapasztalható jeleit a tanúk és a hangfelvételek alátámasztották. A bizonyítékokból egyértelmű volt, hogy a zaklatások a kollégák, valamint a közvetlen munkahelyi felettes tudomására jutottak, így a munkahelyi légkörre kihatással bírtak, az intézményvezető által a probléma kezelésére szánt intézkedés pedig segítség helyett egy megalázó, ellenséges környezet kialakításához vezetett kérelmező körül. A tanúk vallomásai igazolták, hogy a zaklató kezdetben közeledett kérelmezőhöz, majd látványosan elhidegült tőle, viselkedése pedig alkalmas volt arra, hogy nőiségében egy arra érzékeny személyt sértsen.**

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

**Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.**

**A hatóság megállapította a zaklatás tényállását, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és a munkáltatót az intézmény esélyegyenlőségi tervébe foglalt, az egyenlő bánásmód sérelme esetén alkalmazandó eljárási rend, illetve eszközrendszer kidolgozására kötelezte.**

**A Hatóság továbbá 100.000,-Ft összegű bírságot is kiszabott az ügyben.**

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

**Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.**