

## EBH/26/2009

Év

2009

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Zaklatás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*Kérelmező 2007. áprilisától dolgozott új munkahelyén, ahol érzése szerint nem vezeték be megfelelően a munkatársak körébe, ezért kezdettől ellenséges környezet fogadta. Bár munkájának eredményeként a foglalkoztató cég forgalmi növekedést könyvelhetett el, kollégái „áskálódásai”, illetve főnöke részéről annak meghallgatása és elfogadása, olyan helyzetet teremtett, amelyben az igazgató egyre nagyobb gyakorisággal beszélt vele „minősíthetetlen hangnemben”. Főnökéről kérelmező elmondta, hogy „despota módjára, folyamatosan igyekezett turkálni a beosztottak magánéletében”, zaklatásainak célpontjai rendszerint a nők voltak. Leírása szerint, rendszeres volt a sértő, pejoratív, obszcén megjegyzések használata, a férfi és női nemi szervek emlegetése, az erőszakos kérdezősködés az alkalmazottak magán-, elsősorban szexuális életéről. Panaszost munkahelyén először arra szerették volna rávenni, hogy „mondjon fel, és menjen el vállalkozónak”, majd részmunkaidős foglalkoztatást ajánlottak számára. Kérelmező végül betegállományba kényszerült, végül azonnali hatállyal felmondott, és új munkahelyen helyezkedett el.*

A hatóság a kérelmező volt munkáltatójával szemben megindította az eljárást, tárgyalásokat tartott és tanúkat hallgatott meg. A hatóság egy alkalommal a felek közös kérésére fel is függesztette eljárását egyezség tartalmi elemeinek kidolgozása érdekében. A határidő lejártát követően azonban az ügyfelek úgy nyilatkoztak, hogy az egyezségre vonatkozó egyeztetések nem vezettek eredményre és kérték a hatóság közigazgatási eljárásának folytatását.

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 döntésében egyrészt arra az álláspontra helyezkedett, hogy panaszost az eljárás alá vont megnyilvánulásai, illetve azok stílusa „női mivoltában” sértette, így azok, női nemiségével, mint védett tulajdonságával volt összefüggésben. Másrészt az is nyilvánvalóvá vált, hogy kérelmező a munkahelyen használatos verbális megnyilvánulások tekintetében eltérő felfogást képviselt, mint munkatársai; számára egy munkahelyi közegben bizonyos kifejezések nem voltak elfogadhatóak. Így annak a munkahelyi légkörnek a kialakulása, ami miatt kérelmező a hatósághoz fordult, női neme mellett, a társadalmi együttélés során kialakult, közösségi szinten a munkahelyi kommunikációban általánosan elfogadott megnyilvánulások vállalásával, mint munkatársaitól eltérő más véleményével is összefüggésben volt.**

**A hatóság azt is megállapította, hogy az eljárás alá vont lényegileg elismerte a kérelmező által kifogásolt, stílárisan bántó szavak használatát; melyek nem részei egy általános munkahelyi környezet verbális megnyilvánulásainak, és amelyek átlélik az általános érzékenységi küszöböt is. A szankciók alkalmazásával kapcsolatban a hatóság megállapította, tekintettel az ügy jellegére és annak összes körülményére; a megelőző, visszatartó hatás eléréséhez elegendő a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltása, álláspontja szerint az ügy tapasztalatainak levonása a hasonló jellegű esetek előfordulását csökkentheti.**

március 23.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért 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.**