

## **EBH/365/2011**

Év

2011

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Zaklatás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

A kérelmező vizsgálat lefolytatását kérte a hatóságtól a munkahelyén általa tapasztaltak ügyében. Kérelmében előadta, hogy kollégája szexuális zaklatást valósított meg vele szemben, de a munkáltatója nem tett megfelelő lépéseket, illetőleg nem kezelte a kérelmező panaszát a súlyának megfelelően.

A kérelmező arra hivatkozott, hogy kollégája több alkalommal is szexuális tartalmú, kihívó megjegyzéseket tett kérelmező megjelenésére, becézgető stílusban szólította meg – ami más kolléganőkkel kapcsolatban is szokása volt –, illetve szexuális együttlétre való ajánlkozását olykor más munkatárs előtt is megosztotta vele. Mivel egylegterű irodában dolgoztak, a kérelmező különösen kínosan érezte magát a sérelmes és félreérthető megjegyzések következtében, amelyeknek munkatársai is fültanúi voltak.

A kérelmező a hatósági eljárás kezdeményezése előtt etikai vizsgálat lefolytatását indítványozta a munkáltatójánál, azonban a kivizsgálásnak sem a módjával, sem az eredményével nem volt elégedett. Véleménye szerint a munkáltató vizsgálata nem volt alapos, panaszát elbagatellizálták. Kifogásolta, hogy kérelmének tárgyát általánosítani igyekeztek azáltal, hogy a szexuális zaklatás vizsgálatát az általánosabb fogalmat jelentő zaklatás körében vizsgálták, és az etikai bizottság tagjai által tett megállapítások is nélkülözték a nemiségre, szexualitásra való kitérést.

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 azt vizsgálta, hogy a zaklatás törvényi tényállásában megnevezett kritériumok tárgyi ügyben megvalósultak-e. A szexuális zaklatás a nemi alapú megkülönböztetés speciális fajtája, ütközik a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvével. A bizonyítási eljárás során meghallgatott tanúk (munkatársak) igazolták a kérelmező által hivatkozott megjegyzések elhangzását és nyilatkoznunk tudtak arról, hogyan élte meg a kérelmező a sérelmezett helyzetet. A munkáltatói jogkör gyakorlóját és az etikai bizottság egy tagját is meghallgatta a hatóság, továbbá felhasználta a belső vizsgálat dokumentációját is.

A hatóság az összes bizonyíték egyenként és összességében történő értékelését követően arra az álláspontra helyezkedett, hogy a férfi kolléga közeledése, magatartása alkalmas volt arra, hogy a kérelmező körül negatív munkahelyi légkör alakuljon ki, ami az emberi méltóság megsértéséhez vezetett. Az egészséges és biztonságos munkahelyi környezetet a megalázónak, megszégyenítőnek megélt szituációk fokozatosan mérgezték, amit kérelmező jelzése ellenére a munkáltatónak nem sikerült megszüntetnie.

A hatóság osztotta a kérelmező által előadottakat, miszerint a bepanaszolt kolléga magatartását a belső vizsgálat során nem szexuális jellegű közeledésként, hanem egy általánosabb, nem vezetőhöz méltó stílus megvalósulásaként kezelték és annak megfelelően szankcionálták, melynek eredményeként a munkáltató csupán írásbeli figyelmeztetésben részesítette a vezetőt. A hatóság álláspontja az, hogy a hangsúly eltolása a szexuális zaklatás tárgyú panaszról, illetőleg az ilyen természetű probléma elhallgatásának megkísérlése az egész munkahelyi kollektívát érintő károkat okozhat.

A hatóság a kérelmezőt foglalkoztató gazdasági társaságot vonta eljárás alá, amely a kérelmező munkáltatója volt. A munkáltatónak a foglalkoztatási jogviszonyban biztosítani kell az egyenlő bánásmód követelményének megtartását, minden munkavállalójáért felelősséggel tartozik. A hatóság megállapította, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója a kérelmező jelzése ellenére sem tette meg a tőle elvárható intézkedéseket a sérelmes munkahelyi környezet megváltoztatására. Írásbeli figyelmeztetést ugyan adott az érintett munkatársnak, azonban a jövőbeni hasonló esetek elkerülése céljából más intézkedést - pl. tájékoztató hírlevél, érzékenyítő tréning - nem rendelt el.

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

**Fentiekre tekintettel a hatóság a kérelemnek helyt adott és megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, a munkáltató a kérelmező női nemhez való tartozásával összefüggésben kimerítette a zaklatás tényállását.**

**A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte határozatának közzétételét a jogerőre emelkedéstől számított 30 napra a hatóság és munkáltató nyilvános, hivatalos honlapján. A hatóság az eljárás alá vontat 1.000.000,- Ft összegű bírság megfizetésére is kötelezte.**

A hatóság határozatával szemben a munkáltató gazdasági társaság felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Fővárosi Bíróságoz. A bíróság a keresetet elutasította. Az eljárás alá vont ezt követően a Kúriához fordult, amely a Fővárosi Bíróság döntését hatályában fenntartotta.

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.**