

## **EBH/49/2010**

Év

2010

Védett tulajdonság:

Szexuális irányultság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Zaklatás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

*A kérelmező panasszal fordult a hatósághoz, mert korábbi munkáltatója az álláspontja szerint szexuális irányultsága miatt megalázó, megszegyenítő környezetet alakított ki vele szemben. A panaszost elsősorban közvetlen felettese részéről érték a szexuális irányultsága miatt gúnyos, sértő megjegyzések, a háta mögött munkaidőben a vezető a munkatársakkal szexuális irányultságával kapcsolatos vicceket mesélt. A felettes a munkaviszony létesítését követően maga kérdezett rá a kérelmező szexuális irányultságára munkaidőn kívül, aki a felettes baráti közeledése miatt megosztotta vele mind szexuális irányultságát, mind bizonyos szexuális szokásait. A felettes a kérelmezőtől kapott bizalmas információkat a munkatársakkal munkaidőben megosztotta, szóbeszéd tárgyává tette. A panaszos a kialakult megalázó helyzet miatt az egység vezetőjével közölte, hogy meg kívánja szüntetni munkaviszonyát. Az egység vezetője felmondását nem fogadta el, egyben ígéretet tett arra, hogy változtat a kialakult helyzeten. A kérelmező munkaviszonya utóbb közös megegyezéssel szűnt meg, a vezető nem változtatott, nem tett lépéseket a kialakult légkör megszüntetése érdekében.*

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.**

Az eljárás során a hatóság azt vizsgálta, hogy a felettes megjegyzései és viccelődése alkalmasak voltak-e arra, hogy a kérelmezővel szemben megalázó és megszegyenítő környezetet alakítsanak ki összefüggésbe szexuális irányultságával. Az eljárás során széleskörű tanúbizonyításra került sor. Az eljárás alá vont társaság egykori munkavállalói és egy jelenlegi munkavállaló is megerősítette a kérelmező által elmondottakat. A munkahelyen gyakorta volt téma a munkatársak között, de legtöbbször kimondottan az egyik vezető kezdeményezésére a kérelmező homoszexualitása. A vezető kifigurázta, kigúnyolta a kérelmezőt szexuális irányultsága miatt, a gúnyolódásban pedig néhány munkatárs is részt vett. Néhány női munkavállaló azt is elmondta, hogy a női dolgozókat is sértő, vulgáris és szexuális tartalmú vicceket és ajánlatokat kellett elszenvedniük a vezető részéről. A tárgyaláson a vezető elismerte, hogy mondhatott olyat „jóhiszeműen”, ami esetleg sérthette a kérelmezőt, ezért bocsánatot kért.

Az eljárás alá vont társaság azzal védekezett, hogy nem terheli felelősség azért, mert egy munkavállalója valakit homoszexualitása miatt kigúnyol. A hatóság azonban nem fogadta el az eljárás alá vont társaság védekezését, mert a munkahelyen, munkatársak között felmerülő zaklatás esetén a munkáltató felelőssége a mulasztásban nyilvánul meg. A munkáltató feladata ugyanis a megfelelő munkakörnyezet biztosítása, amelybe a biztonságos és egészséges munkakörülményeken túl bele tartozik az emberséges és diszkrimináció mentes munkahelyi légkör biztosítása.

A zaklatás módszereire, eszközeire jellemző a kettős erkölcs, a bizonyíthatatlanság kihasználása és a szexualitás előtérbe helyezése ott, ahol annak semmi relevanciája nincs. A munkahelyi zaklatás sajátos jellemzője, hogy a hierarchia magasabb fokán álló zaklató visszaél helyzetével, alárendeltjével szemben hatalmi helyzetét sajátos módon érzékelteti. A zaklatás definíciójának lényeges eleme, hogy az nem kíván meg a zaklató részéről szándékosságot, jogellenes lehet ezért az olyan intézkedés, gyakorlat is, amely hatásában alkalmas az emberi méltóságot sértő, megszegyenítő, megalázó környezet kialakítására. Így a gyakorlatban zaklatásként értékelhető az olyan viccelődés, élcélődés vagy más megnyilvánulás is, amelynek bár nem deklarált célja a zaklatott személy megalázása, de az a zaklatott személy szubjektív benyomásai és környezete tapasztalatai szerint mégis alkalmas olyan környezet kialakítására, amely az emberi méltóságot sérti.

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.**

**A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont társaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Mulasztás terhelte abban, hogy kérelmezővel szemben felettese és munkatársai szexuális irányultságával összefüggésben megszegyenítő munkahelyi környezetet alakítottak ki. Tekintve, hogy a zaklatás a tanúvallomások szerint nem csak a kérelmezőt, hanem néhány, női nemhez tartozó munkavállalót is érintett, a munkáltatónak az emberi méltóságot sértő munkahelyi légkör felszámolása érdekében tevékeny részt kell vállalnia a munkavállalói és különösen a vezető tisztséget betöltő munkavállalói tájékoztatása, képzése terén, hogy mindenki számára biztosított legyen a befogadó és az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő munkahelyi környezet.**

**Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának nyilvánosságra hozatalát 6 hónap időtartamra és az eljárás alá vont társaságra 2.000.000,- Ft összegű bírságot szabott ki.**

**A hatóság határozata jogerős.**

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.