

EBH/831/2011

Év

2011

Védett tulajdonság:

Nem

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Egyezséggel zárult ügy

A panaszos egy fitness klubban recepciósként dolgozott, azonban munkaviszonyát megszüntették, miután kilátásba helyezte, hogy az ügyvezető feléje tanúsított szexuális töltetű magatartását jogi úton tervezi kifogásolni. Panaszában előadta, hogy az ügyvezető szexuálisan közeledett hozzá több alkalommal munkahelyén és nyilvánvalóvá tette, hogy szexuális kapcsolatot kíván létesíteni vele. Az általa tapasztalt közeledés egy bizonyos határt átlépve (puszilgatás, célozgatások, célzott érintések, masszírozás) terhessé vált számára, és a munkavégzésre is kihatással volt, mivel a klub helyiségeiben történt és többnyire munkaidőben. Kérelmező jelezte problémáját az alkalmazottak és ügyvezető között közvetítő munkatársnak. Egy ideig folyamatosan arról kérdezték, hogy kíván-e, és milyen lépéseket tenni az ügyben, majd közölték vele, hogy nem szimpatikus már az ügyvezetőnek, és jobban teszi, ha távozik a cégtől.

A hatóság tárgyalást tartott, ahol a felek kifejthették az üggyel kapcsolatos álláspontjukat a munkahelyen történekről és a bepanaszolt fél előadhatta védekezését. Kérelmező a tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy az eljárással az a célja, hogy az ügyvezető a jövőben legyen fokozott tekintettel a női alkalmazottaknál a tisztelet követelményére, és hasonló kiszolgáltatottság érzését ne válthasson ki senkiből, teljesült, hajlandó megállapodást kötni és nem kéri a hatóság döntését a jogsértés tárgyában. Tekintettel erre, a hatóság a tárgyalásra idézett tanúk meghallgatását és a tényállás teljes körű feltárását mellőzte.

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 felek hatósági közreműködéssel a jövőbe mutató egyezséget kötöttek, amiben rögzítették, hogy a munkáltató bocsánatot kér azért, mert magatartása alkalomadtán félreérthető volt és negatív érzéseket váltott ki kérelmezőből. Az ügyvezető kijelentette, hogy a jövőben az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartására fokozott figyelmet fordít, és tudomásul veszi, hogy az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXCV. törvény 10. § (1) bekezdésében meghatározott szexuális zaklatástól való teljes körű tartózkodás az elvárt, valamint, hogy az jogi úton is számon kérhető.

A hatóság eljárás alá a munkáltatói jog gyakorlóját vonta, aki foglalkoztatási jogviszonyban köteles biztosítani az egyenlő bánásmód követelményének megtartását, tehát minden munkavállalójáért felelősséggel tartozik és ez saját cselekedeteire fokozottan érvényes.

Fentiekre tekintettel a hatóság a felek által kialakított egyezséget határozatával jóváhagyta.

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.