

EBH/985/2010

Év

2010

Védett tulajdonság:

Szexuális irányultság

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Zaklatás

Befejezőmód

Jogsértést megállapító döntés

Kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint a bepanaszolt munkáltató vélt szexuális orientációja okán zaklatja, vele szemben ellenséges, megalázó, megfélemlítő környezetet alakított ki és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Kérte, hogy a hatóság vizsgálja meg a munkáltató vele szemben tanúsított magatartását és intézkedéseit.

Kérelmező a zaklató jellegű magatartás kialakulását egy külföldi nyaraláshoz kötötte, amelyen egy férfi kollégájával közös szobában helyezték el. Ezt követően főnöke vele, illetve kollégájával szemben mind négy szemközt, mind pedig mások előtt ellenségesen viselkedett, munkavégzésüket nem segítette és kettőjük vélt kapcsolatát hivatalos munkahelyi megbeszélések tárgyává tette. Magatartásának -többek között- az lett az eredménye, hogy kollégáik is elidegenedtek tőlük.

Az **eljárás alá vont kimentésében** cáfolta a kérelemben foglaltak megtörténtét, illetve kijelentette, hogy a kérelem a tényeket szándékosan elferdíti. Véleménye szerint kérelmező és kollégája a beosztottal lekezelően bántak, s feltehetően ez állt a feszültség hátterében. Azt is kiemelte, hogy a konfliktus tárgya volt számos céges értekezletnek. Kijelentette, hogy Kérelmező, illetve kollégája nemi orientációjáról jelen eljárásban szerzett tudomást, azzal kapcsolatosan megjegyzéseket pedig soha nem tett.

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 lefolytatott bizonyítás alapján azonban megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont **magatartása az Ebktv. 5.§d), 8.§ m), 10.§ valamint 21-23.§-ai alapján sérti az egyenlő bánásmód követelményét** .

Kérelmező hangfelvételekkel, valamint tanúkkal igazolta, hogy a munkáltató ügyvezetője számos alkalommal, mások jelenlétében, kérelmezőt, valamint kollégáját vélt szexuális irányultságuk miatt **zaklatta**, s minősíthetetlen kijelentéseivel megalázó, megszegényítő, ellenséges, támadó környezetet alakított ki velük szemben. Kiemelte, hogy az érintettek nem felelnek meg a társadalmi szerep elvárásoknak, „amiből előbb-utóbb baj lesz”. Kijelentette azt is, hogy az ő idejében az ilyen embereket „úgy tökön rúgták volna, hogy leesik a feje”, s habár ma divatja van a feminin fiúknak, vidéken azonban ezt még ma sem tolerálják. Azt is hosszasan részletezte, hogy ha két férfi vagy nő kézen fogva sétál, vagy csókolózik, azt röhögés nélkül nem tudja megállni. Hozzátette azt is, hogy kérelmező habitusában olyan, aki képernyőre nem engedhető, kollégája pedig gyakran olyan emberek társaságában van, akiket a Népligetben látni. Az ügyvezető ezen véleményét kérelmező édesanyjának is kifejtette és hangsúlyozta, hogy nagyon toleráns, de van egy pont, ahol már nem az, mivel a „fia rettentően lányosan viselkedik”. A lefolytatott bizonyítás alapján a konfliktusnak valamennyi dolgozó tanúja volt. A zaklató környezet egyik megnyilvánulási formája az volt, amikor a takarítónő Kérelmezőt, valamint kollégáját mindenki előtt arra szólította fel, hogy vállalják fel szerelmüket és kérjenek bocsánatot mindazoktól, akiket esetleg megbántottak.

A hangfelvételek, valamint a lefolytatott bizonyítás adatai alapján egyértelműen megállapítható, hogy kérelmező, valamint kollégája nemi orientációja a munkáltatónál konfliktust gerjesztő beszédtemává vált

. A konfliktus eszkalálódását bizonyította, hogy egyik munkavállaló kérelmezőnek e-mailen „bizalmas” állásajánlatot küldött. E tekintetben a hatóság életszerűtlennek tartotta a tanú azon kijelentését, hogy a Kérelmezőnek megküldött ügyfélszolgálati munkakörre vonatkozó állásajánlatot azonos keresztnévű villanyszerelő férjének szánta, s ezen ellentmondást azzal kívánta feloldani, hogy a férje „annyi minden volt már.” A hatóság szintén életszerűtlennek ítélte a tanú nyilatkozatát arról, hogy a céges meetingen munkáltatója szájából elhangzott 30 perces, minősíthetetlen stílusú kijelentésekre személyes problémái okán nem emlékszik, habár a légkört családiásnak tartotta, és mind kérelmezővel, mind pedig kollégájával jó viszonyt ápolt.

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 lefolytatott bizonyítás adataiból egyértelműen kiderült, hogy a munkáltató nem csupán tudatában volt a kérelmezőt érintő zaklatásnak, hanem annak aktív előidézője volt, azaz az Ebktv. 10.§-ában nevesített tényállás valamennyi megvalósítási lehetőségét kimerítette. Az ügyvezető hivatkozása tehát arra, hogy a kialakult légkörrel nem volt tisztában, nem felelt meg a valóságnak. Ugyanígy nem felelt meg a valóságnak azon érvelése sem, hogy a légkört kérelmező, valamint kollégája alakították ki a női munkatársakat lekezelő magatartásukkal, hiszen a hangfelvételek éppen ennek az ellenkezőjét bizonyították. Kérelmező ugyanis konkrétan rákérdezett arra, hogy az ügyvezető szerint mi az oka a kialakult légkörnek, valamint miért tartják őket homoszexuálisoknak, amire az ügyvezető hosszasan, megszakítás nélkül, megalázó módon részletezte az eltérő szexuális orientációval rendelkező személyekről, illetve az érintettekről kialakult negatív véleményét. Kérelmező, valamint kollégája összeférhetlenségével kapcsolatosan ugyanakkor a felvételeken egyetlen hivatkozás sem hallható, illetve azt a tanúbizonyítás sem támaszjotta alá. Az olyan megjegyzések ugyanis, hogy kérelmező, illetve kollégája nem ismerték azt a szót, hogy köszönöm, külön ebédeltek, valamint nem jártak ki együtt dohányozni, valóságtartalmuk esetén sem indokolnák a munkáltató szélsőségesen zaklató jellegű viselkedését.

A lefolytatott bizonyításból az is megállapítható, hogy az eljárás alá vont kérelmezővel szemben védett tulajdonságára tekintettel közvetlen hátrányos megkülönböztetést is megvalósított. Az Ebktv. 8.§-a szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha valakit, vagy valamely csoportot valamely un. védett tulajdonsága miatt hátrányosabb helyzetben részesítenek, mint amelyben más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne. Az eljárás alá vont képviselőjének érvelése ahhoz, hogy nincsen összehasonlítható csoport, nem állta meg a helyét, mert egyértelműen elhangzott az ügyvezető azon kijelentése, hogy kérelmezőt feminin viselkedése miatt a képernyőről le kell venni („esetleg rádióban elmenne”). Kérelmező pozícióját nyilvánvalóan valakivel be kellett, illetve kell majd tölteni, mely esetek mindegyike megvalósítja a törvényi tényállást. A munkáltató sem cáfolta, hogy kérelmező ezt követően kizárólag egy műsorban volt képernyőn, míg előtte számos műsorban szerepelt.

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 feltárt tényállás alapján a hatóság megállapította, hogy a munkáltató **megsértette az egyenlő bánásmód követelményét** azzal, **hogy kérelmezőt vélt nemi orientációja miatt más dolgozókkal szemben nem engedte kamera elé állni, s ezen magatartásával, valamint intézkedéseivel közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg**

A hatóság megállapította továbbá, hogy **a munkáltató kérelmezővel szemben, annak vélt szexuális orientációja miatt** ellenséges, megalázó, megszégyenítő, illetve félelemkeltő környezetet alakított ki, mellyel **megvalósította az Ebktv.-ben nevesített zaklatás tényállását, s mely végül kérelmező munkaviszonyának megszűnéséhez, illetve egészségi állapota romlásához vezetett** .

A hatóság **az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását a határozat kézhezvételétől megtiltotta, és egyben elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának nyilvános közzétételét 90 napi időtartamra.**

Végezetül a hatóság a munkáltatót 1.000.000 Ft összegű bírság megfizetésére kötelezte.

Az eljárás alá vont a hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatát kezdeményezte, a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság azonban a keresetet elutasította és a hatóság határozatát helybenhagyta.

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.