

Pázmány Péter Katolikus Egyetem

Jog- és Államtudományi Kar

Munkajogi Tanszék



**„NEM MONDHATOM EL SENKINEK, ELMONDJAM HÁT MINDENKINEK?” –
AVAGY A MUNKAHELYI SZEXUÁLIS ZAKLATÁS MEGÍTÉLÉSE
MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN**

(TDK dolgozat)

PETRI Dávid

Témavezető:

Dr. Kártyás Gábor, egyetemi adjunktus

Budapest

2016

A kézirat lezárásának dátuma: 2016. november 07.

Tartalomjegyzék

Előszó	3
1. Mi minősül zaklatásnak és szexuális zaklatásnak?	4
1.1 Tagállami fogalom meghatározások.....	5
1.1.1. Egyesült Királyság	5
1.1.2. Németország.....	6
1.1.3. Lengyelország.....	8
1.1.4. Magyarország.....	9
2. A szexuális zaklatás fogalmi elemei.....	12
2.1 Emberi méltóság megsértése	12
2.2 Nemkívánatoság – avagy szexuális zaklatás vs. ártalmatlan flört?	14
2.3 Szóbeli (verbális), nem szavakkal történő (nem verbális) és fizikai módon megvalósuló szexuális zaklatás	16
2.4 Hátrányos környezet kialakítása és a quid pro quo	20
2.5 Szexuális természetű.....	21
3. A fogalmi elemeken túli elméleti kérdések.....	21
3.1 Folytatólagos vagy egyszeri cselekmény?.....	21
3.2 A szándékosságról	22
3.3 A védett tulajdonság valódisága és feltételezhetősége	24
3.4 Többszörös diszkrimináció.....	26
3.5 A munkahelyi szexuális zaklatás időbelisége és területisége.....	28
3.6 Kiből lehet áldozat és ki válhat zaklatóvá?	29
4. A munkáltató felelőssége	30
5. Jogorvoslat.....	31
6. Megelőzés – Panasz fórum	33
7. A szexuális zaklatás társadalmi megítélése.....	35
8. Véggövetkeztetések.....	38
Hivatkozott irodalom	39
Egyéb felhasznált irodalom	41

Előszó

„*Nem mondhatom el senkinek*” – *Karinthy Frigyes* *Előszó* című versének kezdő sora elkeseredetten törhet fel egy munkahelyi szexuális zaklatást ért munkavállalóból a szégyenérzet, az önvádolás, valamint a társadalmi megítélés miatt. Még a laikusok és a munkahelyi szexuális inzultust nem tapasztaló személyek számára is nyilvánvaló az a kedvezőtlen hozzáállás, amellyel az érintetteket illetik. Ezt a szemléletet erősíti fel a média, a sajtó, a közélet, a nem megfelelő intézkedések és megoldások hiánya, gyakran a jogalkalmazás, valamint a megfelelő fogalmak deklarálása híján még a jogalkotó is.

Ez a dolgozat betekintést kíván nyújtani ebbe a témába az ide vonatkozó jogi fogalmakon, azok elemzésén; a joggyakorlaton; megelőző intézkedéseken; valamint annak társadalmi megítélésén keresztül. Először azért mutatja be az angol, német, lengyel és a magyar tagállami fogalom meghatározásokat, mert a felsorolt nyugati államok jelentős hatással bírnak mind az Európai Unióra, mind pedig a hazai jogrendre; míg Lengyelország egy hozzánk hasonló helyzetben lévő közép-kelet-európai állam. Ezt követően az irányelv fogalmi és azokon túlmutató elemeit vizsgálja a dolgozat érintve a szándékosság, a folytatólagosság, valamint a védett tulajdonságok jelentőségét. Ezen felül vizsgálja a munkáltató felelősségét, valamint a jogorvoslatot.

Fontos rögzíteni, hogy ez a vizsgálat az annak tárgyát képező szexuális zaklatás munkavégzéssel kapcsolatos összefüggéseit veszi górcső alá, ezért a zaklatás büntetőjogi tényállásával nem foglalkozik.

A cél az, hogy a nyugati országok hozzáállásához hasonlóan Magyarországon is az legyen az alapvető szemlélet, hogy a szexuális zaklatást tapasztalt munkavállalók a megfelelő fórumokhoz fordulva, a törvény által kínált jogorvoslati eszközökkel élve azt tudják mondani: „*elmondom hát mindenkinek*”.

1. Mi minősül zaklatásnak és szexuális zaklatásnak?

A zaklatás illetve a szexuális zaklatás fogalmát a közösségi jog három hatályos irányelve¹ szabályozza. Fontos rögzíteni, hogy bár mindhárom irányelv azonos módon határozza meg a zaklatás definícióját, mégis, mint a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés egyik formája,² a dolgozat tárgyát képező munkahelyi szexuális zaklatás tekintetében leginkább a 2006/54/EK irányelv bír kiemelt jelentőséggel. Így ennek a direktívának³ az értelmében akkor beszélhetünk zaklatásról, *„ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt.”*

A fenti rendelkezésben foglaltakat úgy egészíti ki az irányelv d) pontja, hogy a szexuális zaklatást a következőképpen határozza meg: *„Szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt.”*

A fogalom meghatározásán túlmenően fontos arra az irányelvre is utalni, amely bár nem határozza meg a zaklatás fogalmát, mégis egyfajta iránymutatást ad a tagállamok számára ennek a definíciónak a meghatározásában, magában foglalva ezzel a direktíva átültetését is. Ez nem más, mint *a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv*. A 2. cikk (3) bekezdése kimondja, hogy a zaklatás a hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor valamely védett tulajdonság alapján. Ezt követően úgy rendelkezik, hogy a tagállamok a nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban, ebben az összefüggésben határozhatják meg a zaklatás fogalmát, így ezen a közösségi rendelkezésen keresztül jutunk el a különböző tagállami definíciók meghatározásaihoz.

¹ Az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve,

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve, (ennek elődje a 2002/73/EK irányelv),

A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról szóló Tanács 2004/113/EK irányelve.

² Mary L. BOLAND: *Sexual Harassment in the Workplace*. SphinxLegal, Naperville, 2005. IX.

³ 2. cikk (1) bekezdésének c) pontja.

1.1 Tagállami fogalom meghatározások

1.1.1. Egyesült Királyság

A zaklatással és a szexuális zaklatással kapcsolatos jogi rendelkezések különböző jogszabályokban kerültek meghatározásra, amelyet az *Equality Law 2010* egyesített. A teljesség igénye miatt azonban fontos megemlíteni a *Protection from Harassment Act 1997* törvényt, amely nemcsak civiljogi megoldásokról, hanem büntetőjogi szankciókról is rendelkezett a zaklatás vonatkozásában. A zaklatás fogalmát azért nem definiálja teljes körűen ez a törvény, mert nem rendelkezik a bekövetkezett hátrány lehetőségének szankcionálásáról.

A törvény 7. szakaszának (2) bekezdése azt állítja, hogy zaklatásra utaló magatartásnak minősül egy személy félelemben tartása vagy annak valamilyen gyötrelme (*distress*) okozása. A (3) bekezdés szerint egy zaklató viselkedésnek magában kell foglalnia (a) egy személlyel összefüggő, legalább két ízben megvalósuló magatartást vagy (b) két vagy több személlyel összefüggő legalább egy alkalommal, mindegyikőjükkel szemben folytatott magatartást. A (4) bekezdés pedig azt rögzíti, hogy ez a magatartás magában foglalja a zaklatás verbális formáját.

Az Egyesült Királyság legfelsőbb bírósága, a *Supreme Court of the United Kingdom* megerősítette, hogy a *Protection of Harassment Act 1997* alkalmazható a foglalkoztatás területén, és hogy a munkáltató felelős azokért a helyzetekért, amelyek az ő alkalmazottjai körében történnek.⁴ Ez a törvény azonban nem alkalmazható azokra a munkaügyi bíróságokra, ahol a legtöbb foglalkoztatással kapcsolatos ügyekben eljárások folynak, ugyanis a zaklatásos ügyek többsége a diszkriminációs jogszabály, jelenleg az *Equality Act 2010* hatálya alá tartozik.

A zaklatás fogalmát az *Equality Act 2010* 26. szakasza határozza meg, amely definíció megfelel a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés c) és d) pontjában írt rendelkezéseknek.

Az *Equality Act 2010* a zaklatást és a szexuális zaklatást – munkahelyi (t)errorként – úgy tekinti, mint a hátrányos megkülönböztetés egy formáját: ezért tiltottak ezek a magatartások, amennyiben (a) azok védett tulajdonságokra vonatkoznak és (b) amelyek sajátos kontextusban történnek.

A szexuális zaklatás – amely egy nemkívánatos, szexuális természetű magatartás – tiltott a 26. szakasz értelmében. Így tehát az (1) bekezdés szerint egy személy más valakit abban az

⁴ Majrowski v Guy's and St Thomas's NHS Trust [2006] UKHL 34, [2007] 1 AC 224, [2006] ICR 1199, [2006] IRLR 695.

esetben zaklat, ha (a) a zaklató személy védett tulajdonsággal kapcsolatos nemkívánt magatartást folytat, és (b) a magatartás célja vagy hatása (I) a zaklatott személy méltóságának megsértése, vagy (II) hogy egy megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy támadó jellegű környezetet teremtsen a zaklatott személy számára.

Annak eldöntése, hogy vajon a zaklató magatartásnak van-e az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott célja vagy hatása, számításba kell venni (i) a zaklatott személy észrevételeit, (ii) az eset más körülményeit, és hogy (iii) vajon ésszerűnek tekinthető-e a zaklató magatartás által kiváltott hatás. Ezért tehát a zaklatás akkor valósul meg, ha az (1) bekezdés a-b) pontjaiban rögzített mindkét tényállás realizálódik. Egyébként pedig ebben a (2) bekezdésben köszön vissza a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés c) pontja, míg a következő rendelkezésben az a d) pontja, amely a szexuális zaklatást definiálja. Így hát a (2) bekezdés értelmében a zaklató akkor is zaklatja a másik személyt, ha (a) az szexuális természetű, nemkívánatos magatartást folytat, és (b) a magatartás célja vagy hatása az, amelyre az (1) bekezdés b) pontjában már utaltam. Itt határozza meg tehát a szexuális inzultus fogalmát, amelyet a továbbiakban részletez. Ennek megfelelően a (3) bekezdés szerint a zaklató akkor is zaklatja a másik személyt, ha (a) a zaklató vagy egy másik személy nemkívánatos szexuális természetű magatartás folytatása kapcsolatban áll a nemiség megváltoztatásával vagy (c) a zaklatott személy a vele szemben tanúsított magatartás alávetése vagy visszautasítása miatt, a zaklató sokkal rosszabbul bánik a zaklatott személlyel, mint ha nem utasította volna vissza vagy nem vetette volna alá magát a zaklatásnak.⁵

1.1.2. Németország

A német jog zaklatásra és szexuális zaklatásra vonatkozó fogalmai is kis híján megegyeznek a közösségi jog ide vonatkozó irányelveiben foglaltakkal. Ennek megfelelően a német általános egyenlő bánásmód törvény, az *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (a továbbiakban: AGG) 3. § (3)-(4) bekezdésében, a fogalom meghatározások között némi további kiegészítésekkel deklarálja a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés c) és d) pontjaiban leírt rendelkezéseket. Ennek alapján a szexuális zaklatás nem más, mint egy nemkívánatos, szexuális természetű magatartás, amelyhez nemkívánatos szexuális jellegű cselekmények és az ezekre való felhívások, nemileg meghatározott testi érintések, szexuális

⁵ Aileen MCCOLGAN: *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity.* 279–281. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf

töltetű megjegyzések, továbbá pornográf ábrázolások nemkívánt megjelenítése és láthatóvá tétele is hozzátartoznak. Ez a magatartás a célszemély méltóságának sérelmét célozza vagy eredményezi, különösen amennyiben ezt egy megfélemlítő, bántalmazó, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezet alakítja ki.

A (3) bekezdés alapján zaklatásról pedig akkor van szó, ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt. Mindkét rendelkezés külön tartalmazza „*az 1. §-ban meghatározott okból*” kifejezést. Az AGG első paragrafusában nemcsak a törvény célja van deklarálva, hanem a védett tulajdonságok is. Ennek megfelelően a törvény célja a faji, etnikai, nemi, vallási, világnézeti alapú vagy fogyatékoságon, életkoron, valamint szexuális identitáson alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása vagy megszüntetése. Ezért a definícióban rögzített 1. §-ra való utalás az ott felsorolt védett tulajdonságokra vonatkozik.

A szexuális zaklatás esetében egy nemkívánatos magatartásról van szó, amely egyrészt a szexualitással, másrészt a nemiséggel kapcsolatos. Nem az számít, hogy a zaklatott személy méltóságának megsértése szándékos volt-e, csupán annyi, hogy az érintettet a zaklatás következtében sérelem érte. A szexuális zaklatás természetesen nem minősül szexuális erőszaknak.

Az AGG tiltja a szexuális zaklatást, különösen a foglalkoztatással összefüggésben.⁶ A törvény szerint a munkavállalóknak joguk van a munkahelyi szexuális zaklatás megfékezésére, ugyanakkor a jogszabály a munkáltató felé egy hatékonyan működő, világos védelemmel kapcsolatos kötelezettséget állapít meg. Ennél fogva a munkáltatónak meg kell védeni a védett tulajdonsággal rendelkező, potenciálisan zaklatások célpontjaivá váló munkavállalókat.⁷

A legtöbb esetben a nők esnek áldozatul a szexuális zaklatásnak, azonban a törvény nem tesz különbséget férfi és nő között, mert a védelem mindkét nemre vonatkozik.

Összességében a szexuális zaklatás minden formája tiltott a munkavégzés helyén, függetlenül attól, hogy az előidéző személy szándékosan okozta-e a zaklatást vagy sem, illetve, hogy az jól láthatóan visszautasításra került-e vagy sem.⁸

⁶ AGG 2. § (1) bek. 1-4.

⁷ Evelyn BARZ: *Untersuchungen zur Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz*. Norderstedt, GRIN Verlag, 2010.

⁸ A német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? – Leitfaden für Beschäftigten, Arbeitgeber und Betriebsräte* tanulmánya alapján 4. o.

1.1.3. Lengyelország

A lengyel jog megkülönbözteti a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmát. A szexuális zaklatás fogalma minden olyan jogellenes magatartást átfog, amely egyrészt szexuális természetű, másrészt kapcsolatban áll az áldozat nemével. E tekintetben ez a megközelítés nem egyezik meg az Európai Unió szexualitáson alapuló hátrányos megkülönböztetés szabályaival. Ez a fajta különbségtétel abból a tényből eredhet, hogy a szexuális zaklatás ezen jelentésén felül a *lengyel Munka Törvénykönyve*⁹ (a továbbiakban: lengyel Mt.) és az *Antidiszkriminációs Törvény* csupán a szimpla zaklatás fogalmával határozza meg azokat az inzultusokat, amelyek más alapokon nyugszanak, mint a nemi természetűek.

A zaklatás definícióját a lengyel Mt. 18^{3a} cikk 5. § (2) bekezdése, míg a 6. § a szexuális zaklatás fogalmát határozza meg, amelyek szintén megfelelnek a közösségi irányelvben foglalt rendelkezéseknek. Ennek megfelelően a lengyel Mt. úgy definiálja a zaklatást, mint a hátrányos megkülönböztetés egy formáját, amely lehet bármely nemkívánatos magatartás, aminek célja vagy hatása egy személy emberi méltóságának megsértése, vagy a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, lealacsonyító vagy támadó környezet kialakítása. A 2. § utal az egyenlő bánásmód alapelvére, amely alapján tilos a közvetlen vagy közvetett diszkrimináció és annak bármely formája, ami az 1. §-ban meghatározottak rendelkezésein alapul. A hátrányos megkülönböztetés alapjainak listáját, vagyis a védett tulajdonságokat az (1) bekezdés nem taxatív módon határozza meg.

A lengyel Mt. 18^{3a} cikk 6. §-a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetésnek tart bármely nemkívánatos szexuális természetű vagy a munkavállaló nemére utaló magatartást, amelynek célja vagy hatása egy személy méltóságának megsértése, vagy megfélemlítő, ellenséges, megalázó, lealacsonyító vagy támadó környezet kialakítása; amely magatartás lehet verbális, nem verbális és fizikai típusú.

A (7) bekezdés átülteti a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdésének a) pontját, miszerint a zaklatás vagy a szexuális zaklatás visszautasítása általi munkavállalói alárendeltség nem eredményezhet semmiféle hátrányos jogkövetkezményt a munkavállaló számára.

Ezen felül a *lengyel Antidiszkriminációs Törvény*¹⁰ szintén meghatározza a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmát. Mindkét definíció magában foglalja azokat a leíró elemeket,

⁹ z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

¹⁰ 3. § (3-4) bekezdés

amelyek hasonlóak a lengyel Mt-ben foglaltakhoz. Bár – ellentétben a lengyel Mt-vel – az egyenlő bánásmód törvény definíciói nem tartalmazzak követlen utalást a nemi alapú diszkriminációra sem a szexuális zaklatás, sem más diszkriminációval kapcsolatos zaklatás esetében.

A törvény azonban mégis meghatározza,¹¹ hogy az egyenlő bánásmód megsértésének fogalmát úgy kell érteni, mint egy fizikai személy eljárását, amely a következő magatartási formákból állhat: közvetett és közvetlen diszkrimináció, zaklatás és szexuális zaklatás, valamint egy személy iránt tanúsított kevésbé előnyös bánásmód csak azért, mert az aláveti magát vagy visszautasítja a zaklatást illetőleg a szexuális zaklatást; csakúgy, mint az a magatartás, amely abból áll, hogy bátorítson (felbujtson) vagy arra utasítson más személyt, hogy ilyen cselekményt végezzen.

Ezek a fogalmak azt jelzik, hogy csak a lengyel Mt-ben van explicit módon megfogalmazva a szexuális zaklatás nemi alapú hátrányos megkülönböztetésként, míg az Antidiszkriminációs Törvényben csupán az egyenlőtlen bánásmód egy formájaként kezeli. Ennek a fogalombeli különbségnek nem úgy tűnik, hogy lenne bármilyen gyakorlati jelentősége, mivel ezekben az esetekben már eleve sérül az egyenlő bánásmód elve.¹²

1.1.4. Magyarország

A magyar jog a zaklatás illetve a szexuális zaklatás meghatározásának vonatkozásában jelentősen kilóg a vizsgált tagállamok sorából, ugyanis csupán a zaklatás fogalmát határozza meg egy olyan rendelkezéssel, amely magában foglalja – így tehát nem külön nevesítve¹³ – a szexuális zaklatást is.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 10. § (1) bekezdése szerint „zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása

¹¹ 3. § (5) bekezdés

¹² Eleonora ZIELINSKA: *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity* 220. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf

¹³ Nem sokkal a rendszerváltást követően egy parlamenti képviselő betervezte egy indítványt a munkahelyi szexuális zaklatás kérdésének törvényi tisztázása érdekében, azonban hiányzott a civil szervezetek támogatása, és ezért végül nem lett törvény a javaslatból. PALASIK Mária – SIPOS Balázs: *Házastárs? Vetélytárs? Munkatárs?: a női szerepek változása a 20. századi Magyarországon: tanulmányok*. Budapest, Napvilág, 2005. 252.

valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.”

Az Ebktv. egyik célja az volt, hogy átültessék az esélyegyenlőséggel kapcsolatos közösségi vívmányokat, és kiterjesszék a hátrányos megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatásra is, a szolgáltatásokon, a szociális biztonságon és az oktatáson felül. Mivel az Ebktv. már lefedte a 2006/54/EK és a 2004/113/EK irányelvben rögzített területeket, ezért ezeknek a jogi eszközöknek az implementálása nem eredményezett semmiféle különös átültetési jogalkotást. Ez természetesen csupán egy feltételezett ok, és nem ad teljes körű magyarázatot az explicit implementáció hiányára.

A 2006/54/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdés a) pontja nem került átültetésre, miszerint a zaklatás és a szexuális zaklatás, továbbá bármilyen kevésbé kedvező bánásmód alapja lehet az is, ha egy adott személy visszautasítja, vagy túri az ilyen magatartást. Az ok – ismét csak feltételezhetően – az lehet, hogy ezt a megtorlás tilalmával gondolták lefedni. Ebben az esetben szerepet játszott az attól való vonakodás is, hogy a jogalkotó közvetlenül foglalkozzon a szexuális zaklatással.¹⁴

Az Ebktv. a zaklatást némiképp szűkebben értelmezi, mint a 2006/54/EK irányelv, ugyanis a 10. § (1) bekezdésének megfelelően az emberi méltóság megsértésének egyfajta tényként kell előfordulnia (eredmény), és ennek kapcsolatban kell állnia valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakításának eredményével vagy céljával. Ezzel szemben az irányelv szerint mindkét elem tekintetében a cél is elégséges lehet. A szexuális vagy más természetű magatartásnak eredményeznie kell az emberi méltóság megsértését is. Ezen túlmenően pedig kapcsolatban kell állnia a védett tulajdonságok valamelyikével (többek között nemi), amelyek a 8. §-ban vannak felsorolva. A törvény nem határozza meg feltételként, hogy a zaklató magatartásnak nemkívánatosnak kell lennie, így ennek a kifejezésnek a magyarázatát sem találjuk meg a törvényben.

Mivel a 2004/113/EK és a 2006/54/EK irányelvek tágabban értelmezik a szexuális zaklatást, mint a zaklatást; ugyanis itt már az egyetlen emberi méltóságot megsértő cselekmény is, mint cél vagy eredmény elégséges annak megállapításához, és további elemek vizsgálatára a környezetet tekintve nincs szükség.¹⁵

¹⁴ KOLLONAY-LEHOCZKY Csilla EU Bizottsági jelentése alapján *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity*. 129–130. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf

¹⁵ KOLLONAY-LEHOCZKY Csilla uo.

A magyar fogalom, amely összemossa a kétféle zaklatást, tovább szűkíti azt a koncepciót, amely kapcsolatban van a 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdés d) pontjával. A végső vizsgálat szerint a szűkített koncepció ellenére a definíció megengedi, hogy ott is megállapítható legyen a zaklatás, ahol nincs is szándék erre. Lényegében ezt erősíti meg *a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról szóló Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008. (IV.10.) TT. számú állásfoglalása* (a továbbiakban: EBH Állásfoglalás) is.

Amint azt már említettem az Ebktv. nem határozza meg külön szakaszban a szexuális zaklatás fogalmát. Mindenféle szexuális vagy más természetű magatartás egyben zaklatást is jelent, ha az kapcsolatban áll valamely védett tulajdonsággal. Így elméletileg – mivel a törvény nem rögzíti sem a szexuális zaklatást, sem pedig a zaklatás más típusait¹⁶ – a szexuális jellegű magatartás nemcsak nemi, hanem más típusú inzultust is eredményezhet.

Bár a magyar jogban nincs különálló jogi fogalom a szexuális zaklatásra, ezért azt a zaklatás más területeivel kapcsolatban sem lehet megállapítani.

Az EBH Állásfoglalása ezen felül rögzíti, hogy *„az irányelvek közvetlen hatálya miatt, szükség esetén a közösségi joghoz képest korlátozó magyar szabályt figyelmen kívül kell hagyni, és a közösségi jogi szabály alapján kell a jogi kérdést eldönteni.”* Vagyis a közösségi szabály e tekintetben nem más, mint a 2006/54/EK irányelv, amely szerint a 2. cikk (1) bekezdés d) pontjában foglalt jogi rendelkezést kell alkalmazni.

Álláspontom szerint a közösségi irányelvben meghatározott fogalom explicit implementációjának hiánya nincs kedvező hatással sem a jogérvényesítés, sem pedig a jogalkalmazás számára. Nemcsak a jogbiztonság, hanem a jogérvényesítések alacsony száma miatt sem, ugyanis a szexuális zaklatás nyílt deklarációja kedvező, ösztönző hatással bírhat az áldozatok jogérvényesítése szempontjából.

Összegzésképpen megállapítható, hogy az Ebktv. a közösségi irányelvben foglaltaktól – figyelembe véve az EBH Állásfoglalását – négy pontban különbözik: a definíciók deklarációjában; bármely védett tulajdonsággal kapcsolatban megvalósulhatnak; nem tartalmazza a zaklatások csoportosítását; valamint zárt, taxatív felsorolásként deklarálja a hátrányos munkahelyi környezet eseteit.

¹⁶ Pl.: faji, politikai vagy világnézeti, vallási illetve vagyoni helyzet alapú zaklatás stb.

A két jogszabály közötti különbségeket a közvetkező táblázat szemlélteti:

	EU irányelv	Ebktv.
szexuális zaklatás meghatározása	igen	nem
védett tulajdonság	nem tér ki rá ¹⁷	védett tulajdonságokra utalás
hátrányos környezet	nyílt felsorolás	zárt taxáció
szóbeli, nem verbális, fizikai mód	meghatározza	nem határozza meg

A különböző tagállami fogalom meghatározásokra is összegzésképpen álljon egy táblázat:

	Egyesült Királyság	Németország	Lengyelország	Magyarország
implementáció¹⁸	bővített [Equality Act]	bővített [AGG]	teljes [lengyel Mt.]	<i>részleges</i> [Ebktv.]
védett tulajdonság	igen	igen	igen	igen
zaklatás	meghatározva	meghatározva	meghatározva	meghatározva
szexuális zaklatás	meghatározva	meghatározva	meghatározva	<i>nincs meghatározva</i>

2. A szexuális zaklatás fogalmi elemei

2.1 Emberi méltóság megsértése

Az irányelv, valamint a tagállami fogalom meghatározások mind a szexuális zaklatás feltételeként deklarálják az emberi méltóság megsértését. Ennek megfelelően csak akkor lehet szó szexuális zaklatásról, ha a zaklató által kifejtett cselekmény az érintett személy emberi méltóságának sérelmét eredményezi.

¹⁷ Fontos rögzíteni, hogy az Európai Unió működéséről szóló szerződés 19. cikke, mint elsődleges jogforrás meghatározza a nemet, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultáson, mint védett tulajdonságokon alapuló megkülönböztetés tilalmát.

¹⁸ A 2006/54/EK irányelv által meghatározott fogalomhoz viszonyítva

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának¹⁹ 1. cikke kimondja, hogy „*az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell.*” Lényegében ugyanezek a mondatok köszönnek vissza az uniós tagállamok alkotmányaiban is.

Ennek fényében Magyarország Alaptörvényének II. cikke szintén rögzíti, hogy az emberi méltóság sérthetetlen, továbbá minden embernek joga van az emberi méltósághoz.

A szexuális zaklatás fogalmában, – amely a nemi alapon nyugvó hátrányos megkülönböztetés egyik formája – explicit módon merül fel az emberi méltóság sérelme. Balogh Zsolt szerint „*a megkülönböztetés méltóságtartalmában ragadható meg az emberi méltóság joga.*”²⁰ Ennek megfelelően a szexuális zaklatás kétséget kizáróan egyfajta méltóságbeli sérelemmel jár. Az Alkotmánybíróság – még annak korai szakaszában – a 64/1991. (XII. 17.) AB határozata szerint „*az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva az ember alany marad, és nem válik eszközzé vagy tárggyá.*” Ez a „mag” sérül egy munkahelyi szexuális esetben is.

Sólyom László álláspontja szerint az emberi méltóságnak két funkciója van: az egyik arra szolgál, hogy meghatározza azt az abszolút határt, amelyen sem az állam, sem pedig más emberek kényszerítő hatalma nem léphet át; a másik funkciója az egyenlőség, azaz a formálisan egyenlő esély biztosítása.²¹

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 9. § (3) bekezdése rögzíti, hogy a munkavállaló a személyiségi jogáról – fizikai szexuális zaklatás esetében a testi integritáshoz való jogáról – előre nem mondhat le. Ez rendelkezés összhangban van azzal az elvvel, hogy emberi méltóság érinthetetlen, arról lemondani nem lehet.²²

Az emberi méltóság érinthetlenségéből több más kategória is következik. Így az emberi méltóság nélkülözhetetlen, illetve arról nem lehet lemondani, elveszíthetetlen, valamint korlátozhatatlan. Ez többek között azt is jelenti, hogy az emberi méltóságnak konkrét esetben történő sérelme nem jelenti az emberi méltóság védelmére vonatkozó általános igényről való lemondást, azaz az emberi méltóság sérelmének megengedhetőségét.²³

¹⁹ A Lisszaboni Szerződés 6. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy a Charta kötelező erővel bír.

²⁰ BALOGH Zsolt: *Az emberi méltóság: jogi absztrakció vagy alanyi jog.* Iustum Aequum Salutare VI. 2010/4. 42.

²¹ Idézi: (KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban.* Pécs, JUSTIS, 2010. 66.)

²² BERKE Gyula – KISS György – BANKÓ Zoltán: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez.* Budapest, Wolters Kluwer, 2014. 58.

²³ KISS i. m. 45.

A munkahelyi biztonság és egészségvédelem általános szabályainak keretében a munkáltatóra tartozik, hogy megelőző intézkedések révén egy biztonságos, rizikómentes munkahelyi környezetet biztosítson munkavállalói számára. Ebbe nemcsak a testi sérthetlenség, hanem a morális jó közérzet is beletartozik, amely magában foglalja a munkavállalók emberi méltóságának védelmét is.²⁴

Az alapvető jogok – így az emberi méltóság sérthetlenségének – érvényesülésének vizsgálata azért is jelentős a munkajog vonatkozásában, mert a munkaviszony tartalmát jellemző alá-fölérendeltségi helyzet miatt fokozottabban fennáll az alapjogok veszélyeztetése, illetve sérelme,²⁵ és a tényállások többségében ez közvetlenül érinti az emberi méltóságot is.²⁶

2.2 Nemkívánatosság – avagy szexuális zaklatás vs. ártalmatlan flört?

Egy szexuális zaklatás esetében egy nemkívánatos magatartásról van szó, amely egyrészt a szexualitással, másrészt a nemiséggel kapcsolatos. Ez lehet mindenekelőtt egy szexuális felhívás vagy egy alkalmatlankodó testi kontaktus. A nemkívánatosság azonban még akkor is fennáll,²⁷ ha az érintett személy pszichikai nyomásnak kitéve eltűri vagy viszonozza a szexuális tartalmú cselekményt. Nyilvánvaló, hogy egy szexuális zaklatás esetében a zaklatott személy emberi méltósága is sérül. Ezt nevezik megalázó, sértő magatartásnak vagy egy másik személy megszegényítésének.²⁸

Az általános vélekedés szerint a legtöbb szexuális tartalmú, munkahelyen tanúsított viselkedési forma jelentéktelennek tekinthető, ezért inkább a lovagiasság egyik formájaként, bókként vagy csintalankodásként tartják számon azokat az eseteket, amikor a férfi munkavállaló a nő kollégáját előreengedi, megdicséri kinézetét, elmesél egy ártalmatlannak tűnő viccet vagy tréfásan megböki az oldalát. Ez némiképp természetes velejárója annak, hogy férfiak és nők együtt dolgoznak. Azonban már komoly aggodalomra adhat okot ennek a jóval erősebb formája, amikor az ilyen jellegű cselekmény az érintett személy hozzájárulása nélkül, annak szándéka ellenére történik, és éri szexuális inzultus. Ilyenkor a zaklatás áldozatai jellemzően ráfognak arra, hogy túl érzékenyen reagálnak egy-egy tréfára vagy

²⁴ Jean-Luc PUTZ: *Mobbing: moralische und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz*. Luxembourg, Groupe de Boeck, 2010. 9.

²⁵ Ld. Quid pro quo típusú munkahelyi szexuális zaklatás.

²⁶ KISS i. m. 41.

²⁷ Darlene ORLOV – Michael T. ROUMELL: *What Every Manager Needs to Know about Sexual Harassment*. New York, AMACOM, 2005. 5.

²⁸ Darlene ORLOV – Michael T. ROUMELL. uo.

flörtre. Egy egyszerű flörttel nem valósul meg szexuális zaklatás, és ez természetesen sem a munkavégzés helyén, sem pedig aközben nem tilalmazott. Azonban hangsúlyozandó, hogy a flört közös, kétoldalú egyetértésben keletkezik. Ha egy eltúlzott magatartás a másik személy egyetértése nélkül történik, akkor az már nem flörtnek minősül, hanem a szexuális zaklatás egy formájának; különösen akkor, ha az érintett személy ennek elutasítását jelezte,²⁹ illetőleg a viselkedés révén megalázó és megszegyenítő helyzetbe került. Ez nyilván túl van ezen a határon, azonban fontos rögzíteni, hogy nincs szükség arra, hogy a zaklatással érintett személy kifejezetten, jól érzékelhetően, lehetőleg több munkatárs jelenlétében jelezze azt, hogy visszautasítja a zaklató cselekményét. Az általános vélekedés szerint ugyanis – tévesen – nem minősül szexuális zaklatásnak az a magatartás, amit nem utasítanak vissza. A 2006/54/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdésének a) pontja azonban világosan fogalmaz, amikor azt írja, hogy a szexuális zaklatás magában foglalhat bármilyen kevésbé kedvező bánásmódot, amelynek alapja, hogy egy adott személy tűri az ilyen magatartást.

Álláspontom szerint, ha a munkavállaló tűri vagy jóváhagyja a szexuális cselekményre való felhívást, akkor is megvalósul a szexuális inzultus, mert ezzel a munkáltató vagy az érintett munkavállaló felettese kihasználja az alá-fölérendeltségi viszonyból fakadó erőfölényét;³⁰ különösen akkor, ha a zaklató ennek fejében még valamilyen munkavégzéssel kapcsolatos előny vagy elutasítása esetén szintén valamiféle munkavégzéssel kapcsolatos hátrány alkalmazásának kilátásba helyezését ígéri.³¹ Ahogyan azt *Boccaccio Dekameron* című művében olvashatjuk: „nem dicsősége a sasnak, ha legyőzi a galambot.”

Fontos kiemelni ezzel kapcsolatban azt is, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás előbbi típusa nemcsak alá-fölérendeltségi, hanem mellérendeltségi viszonyban, a felek azonos munkahelyi hierarchiában való elhelyezkedése esetén is előfordulhat a szexuális inzultus ezen típusa. Például akkor, amikor a zaklatással érintett munkavállaló azért tűri munkatársa inzultáló cselekményét, mert az éppen a jóváhagyás fejében nem árulja el felettesének az áldozat súlyos – akár munkaviszony megszüntetését eredményező – kötelezettségszegését.

Egy német bírósági eset szerint egy gyártási igazgató munkaviszonya azonnali hatályú felmondással szűnt meg egyik kolléganőjének többszörös verbális szexuális zaklatása miatt. Ezt követően a férfi úgy vélte, hogy a munkaviszonya jogellenesen került megszüntetésre,

²⁹ Naira KHAN: *Research and Public Education on Sexual Harassment at the Workplace*. Harare, Training and Research Support Centre, 1997. 3.

³⁰ Ebben a körben utalni kell arra az általános munkajogi alapvetésre, amely szerint általában nem tesz valamit jogszerűvé az, hogy a munkavállaló formálisan jóváhagyja a munkáltató kívánságát. Lásd: főszabályként csak a munkavállaló javára térhet el a munkaszerződés a törvénytől.

³¹ Ez a quid pro quo, a valamit valamiért zaklatási forma.

ezért beperelte néhai munkáltatóját. Az indokolása a következő volt: véleménye szerint szó sem volt szexuális zaklatásról, csupán „ugratás” kolléganőjét. A bíróság az indokolását elutasította, mivel a bizonyítási eljárás során bebizonyosodott, hogy a zaklató magatartása csorbította a munkatársa emberi méltóságát. Az esetet megelőzően néhány éve már részesítették figyelmeztetésben a zaklató felperest szexuális zaklatás miatt, ugyanis szándékosan a kolléganője fenekére csapott. A bíróság indokolása arra mutatott rá, hogy a felperes már ebben az esetben is megkaphatta volna a felmondását. A felperes hosszú évekig tartó alkalmazásának figyelembevétele ellenére sem hoztak számára kedvező ítéletet.

Ez az eset annyiban jelentős, hogy a zaklató úgynevezett „ugratása” a zaklatott személy hozzájárulása nélkül történt, ezért tehát ez – ahogyan azt a bíróság helyesen megállapította – nemkívánatos magatartásnak, vagyis szexuális zaklatásnak minősült.

Arra a kérdésre tehát, hogy a flört egyenlő-e a szexuális zaklatással, nyilvánvaló, hogy nemleges válaszra jutunk, mert amíg a flört kétoldalú, addig a zaklatás egyoldalú cselekmény. Arra pedig, hogy hol húzódik a határ a kettő között, szintén megállapítható, hogy a homályosnak tűnő választóvonalon valójában éles, jól látható korlát húzódik, amelyen nem más szerepel, mint az egyoldalúság, a lealacsonyítás, illetve a megalázás, amelyeknek eszköze lehet az előnyökkel való ígéret vagy a hátrányokkal való fenyegetés; függetlenül a szexuális zaklatással érintett munkavállalók eltérő személyiségétől és érzékenységétől. Ezt azért is fontos nyomatékosítani, mert ez adja az elhatároláshoz szükséges objektív mércét, ugyanis a szexuális zaklatás megvalósulásához önmagában nem elegendő csupán a zaklatott személy általi nemkívánatosság, mert ehhez párosulnia kell a zaklató által kifejtett cselekmény túlzottan szexuális jellegével; amelynek hátterében állhat valamilyen eltérő nemiségből fakadó biológiai vagy antropológiai tulajdonság túlzott felerősítése.

2.3 Szóbeli (verbális), nem szavakkal történő (nem verbális) és fizikai módon megvalósuló szexuális zaklatás

A 2006/54/EK irányelvben meghatározott – a már többször említett – definíció szerint a szexuális zaklatás három³² elkövetési formáját lehet megkülönböztetni, úgymint a (i) verbális (ii) nem verbális, valamint (iii) fizikai vagy testi zaklatást.³³

³² Stefanie ERWIG szerint a szexuális zaklatásnak nem három, hanem négy kategóriája van, amely szerint a negyedik a szexuális zsarolás (*sexuelle Erpressung*). Ez az álláspont azonban téves, ugyanis ez a kategória minden esetben beolvad az előző három kategória valamelyikébe. Stefanie ERWIG: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*. Hannover, GRIN Verlag, 2008. 4.

³³ A német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal tanulmánya alapján i. m. 5.

A munkahelyi szexuális zaklatás leggyakrabban előforduló formája a szóbeli inzultus. Ebbe a kategóriába sorolhatók a teljesség igénye nélkül például a goromba, és sokszor kétértelmű megjegyzések illetve viccek; az érintett személy kinézetével és ruházatával kapcsolatos tolakodó, gyakran sértő kommentárok;³⁴ szexuális tartalmú kérdések pl.: a zaklatott személy magánéletével vagy intimszférájával kapcsolatban. Ezekon kívül ide tartoznak az intim vagy kifejezetten szexuális cselekményre való felhívások pl.: „Ülj az ölembel!”; továbbá a nyíltan szexuális vagy kellemetlen tartalmú meghívások egy randevúra.

A nem verbális, vagyis a nem szavakkal történő szexuális zaklatás csoportjába helyezhetjük: a tolakodó vagy megfélemlítő bámulásokat illetve tapintatlan pillantásokat; egy csinos kolléganő után való fütyülést; kellemetlen, szexuális tartalmú SMS, e-mail üzenetek, fotók vagy videók küldését; különböző pornográf anyagok terjesztését és elhelyezését, valamint erkölcstelen dolgok és cselekmények mutogatását.

A fizikai vagy testi szexuális zaklatás megnyilvánulhat minden nemkívánatos fizikai érintkezésben – ilyen például a paskolás, cirógatás, simogatás, ölelés, csipkedés és megcsókolás – még akkor is, ha ezek látszólag véletlen cselekedetnek tűnnek. Ide tartoznak természetesen az ismétlődő testi közelítések, előrenyomulások, illetve a szokásos testi – körülbelül egy karnyújtásnyi – távolság folyamatos, ismétlődő megszegése. Megállapítható tehát, hogy a testi szexuális zaklatás egyfajta fizikai erőszak, amelynek széles skálája a szexuális túlkapas minden formájától egészen az erőszakos közösülésig tart; utóbbi azonban már büntetőjogi kategória.

Szóbeli szexuális zaklatás tényét állapítottak meg a következő ügyben.³⁵ A tényállás a következő volt: a panaszos állítása szerint a vezető pozícióban levő kollégája kimerítette a zaklatás tényállását, mivel iránta való vonzalmát a munkavégzés helyén nyilvánvalóvá tette, annak ellenére, hogy a közeledését visszautasította. A kérelmező kollégája több ízben is tett szexuális tartalmú, kihívó megjegyzéseket a panaszos megjelenésére, valamint szexuális együttlétre való ajánlközését olykor más munkatárs előtt is megosztotta vele. Mivel egy légterű irodában dolgoztak, a panaszos különösen kínosan érezte magát a sérelmes és félreérthető megjegyzések miatt, amelyeknek a munkatérben dolgozó más munkavállalók is fültnaúí voltak. A panaszos az EBH-hoz való fordulását megelőzően etikai vizsgálatot kezdeményezett, azonban ez nem vezetett az általa megkívánt eredményre, mivel véleménye szerint panaszát elbagatellizálták. A bizonyítás során feltárt bizonyítékok alapján

³⁴ Daniela RASTETTER: *Sexualität und Herrschaft in Organisationen: Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Wiesbaden, Springer-Verlag, 2013. 192.

³⁵ EBH/365/2011

beigazolódott, hogy a férfi munkatárs közeledése, magatartása alkalmas volt arra, hogy a panaszost körülvevő munkahelyi környezetet olyan mértékben negatív irányba befolyásolja, amely az emberi méltóság megsértéséhez vezetett. Az EBH döntésében megállapította a jogsértést, így a munkáltatót elmarasztalta.

Ehhez hasonló a következő eset is,³⁶ aminek alapján az eljárás kérelmezője arról számolt be, hogy felettese egyre nagyobb gyakorisággal beszélt vele „*minősíthetetlen hangnemben*”. Főnökről azt állította, hogy „*despota módjára, folyamatosan igyekezett turkálni a beosztottak magánéletében*”, zaklatásainak célpontjai rendszerint nők voltak. Állítása szerint rendszeresen fordultak elő válogatottan sértő, pejoratív és obszcén megjegyzések használata; a férfi és női nemi szervek emlegetése; valamint erőszakos kérdezősködések az alkalmazottak magán-, elsősorban szexuális életéről. A panaszost először arra szeretnék volna rávenni, hogy „*mondjon fel, és menjen el vállalkozónak*”, majd részmunkaidős foglalkoztatást kínáltak fel a számára. A panaszos végül betegállományba kényszerült, végül azonnali hatállyal felmondott, és új munkahelyen helyezkedett el. A hatóság döntésében egyrészt arra az álláspontra helyezkedett, hogy a panaszost ért megnyilvánulások, illetve azok stílusa női mivoltában sértették, így azok, női nemiségével, mint védett tulajdonságával voltak összefüggésben. Másrészt az is nyilvánvalóvá vált, hogy a kérelmező a munkahelyen használatos verbális megnyilvánulások tekintetében eltérő felfogást képviselt, mint munkatársai; mivel egy munkahelyi közegben számára bizonyos kifejezések nem elfogadhatóak. Ebből kifolyólag alakult ki egy számára hátrányos, sértő környezet, amely egyben az emberi méltóságának sérelmét is jelentette.

Szintén szóbeli szexuális zaklatásnak minősítették azt az esetet is,³⁷ amikor egy cég alkalmazásában dolgozó takarítónő azért fordult az EBH-hoz, mert munkahelyén sérelmezte közvetlen felettese megalázó, durva és önkéntes viselkedését, amely kétértelmű célozgatásokból és obszcén viccek folyamatos meséléséből állt. A panaszos szerint azért nem alkalmazta tovább munkáltatója a próbaidőt követően, mert nemtetszésének hangot adott; ezért a Hatóság megállapította a zaklatás törvényi tényállásának megvalósulását.

Verbális és fizikai szexuális zaklatásnak minősül az az eset,³⁸ aminek tényállása szerint egy női munkavállaló recepciós-ként dolgozott egy fitness klubban. Az ügyvezető szexuális jellegű közelítést több ízben is megkísérelt, és közölte, hogy szexuális kapcsolatot kíván létesíteni vele. Ezt követően a munkavállaló kilátásba helyezte, hogy a vele szemben

³⁶ EBH/26/2009

³⁷ EBH/69/2006

³⁸ EBH/831/2011

tanúsított szexuális zaklatást jogi úton kívánja orvosolni, aminek eredményeképpen megszüntették a munkaviszonyát. Egy bizonyos határt átlépő közeledések, – amelyek célozgatásokban, célzott érintésekben, masszírozásban és puszilgatásban nyilvánultak meg – többször is terhessé váltak a számára, ami a munkavégzésre is hatással volt, ugyanis mindezek a fitness klub helyiségében történtek, munkaidőben. A panaszos jelezte a zaklatás tényét az alkalmazottak és az ügyvezető között közvetítő munkatársnak, aki később közölte, már nem szimpatikus az ügyvezetőnek, így jobban jár, ha elhagyja a céget. Ebben az esetben az EBH azért nem mondta ki a jogsértés megállapítását, mert a munkavállaló számára elegendő volt az is, hogy az ügyvezető vállalja a későbbiekben az ilyen jellegű magatartásoktól való tartózkodást. Ennek megfelelően az ügy egyezséggel zárult, amelyet az EBH is jóváhagyott.

Verbális és nem verbális szexuális zaklatásnak tekintették az EBH azt az esetét,³⁹ amelynek tényállása szerint a női munkavállalónak férfi munkatársa folyamatosan SMS-eket, elektronikus leveleket küldözgetett, illetve több ízben is felhívta, hogy az élete része kíván lenni; annak ellenére, hogy a panaszos kifejezésre juttatta, pusztán kollégának tekinti. Fontos megjegyezni, hogy ezek a levelek, telefonok és üzenetek nem voltak sértőek. Mivel a próbálkozások nem szűntek meg, a kérelmező ezt egy idő után zaklatásként értékelte, ezért igyekezett elkerülni az illetőt a munkahelyen, aki azonban ekkor már rágalmazni kezdte őt a többi kolléga előtt. A panaszos az események hatására a szakszervezeti titkár segítségével a feletteséhez fordult. A megbeszélés során arra utasították a sérelmet szenvedett munkavállalót, hogy törölje a rendelkezésére álló bizonyítékokat; ezen kívül a felettes sérelmezte, hogy a szakszervezeti titkár igénybevételeivel fordult hozzá.

Véleményem szerint ez az eset azért minősül szexuális zaklatásnak, mert a panaszosnak küldött üzenetek a férfi nemi identitásából és szexuális orientációjából fakadó szexuális vonzalom túlzott, majd erőszakos megnyilvánulásai voltak.

A testi szexuális zaklatás egyik példája⁴⁰ szerint egy női munkavállalóra férfi munkatársa szemet vetett, aki egyre nyíltabban és erőszakosabban próbált közeledni női kollégájához, kellemetlen helyzetekbe hozva ezzel őt a munkahelyén. A panaszos később házasságot kötött, így ettől kezdve a zaklató mindent elkövetett, hogy elüldözze a munkahelyéről. Elsődlegesen a vezetőségénél igyekezett neki keresztbe tenni, így ez által egy ellenséges munkahelyi környezet kialakítása volt a célja, amit sikeresen meg is tett. Amikor a panaszos közvetlen

³⁹ EBH/38/2010

⁴⁰ EBH/1/2010

felettesénél panaszt tett az ügyben, valamennyi munkatárs előtt szembesítésre került sor, ami nemcsak eredményt nem hozott, hanem a kérelmezőt még inkább megalázó helyzetbe hozta.

Véleményem szerint ez azért minősül szexuális zaklatásnak, mert a zaklató a panaszos kifejezett elutasítása ellenére, egyfajta szexuális vonzalomból fakadóan közeledett hozzá erőszakosan; megsértve ezzel emberi méltóságát és kialakítva egy megalázó környezetet. Nyilvánvaló, hogy az EBH az Ebktv. 10. § (1) bekezdése alapján megállapította a jogsértés tényét, és a munkáltatót bírsággal⁴¹ sújtotta.

2.4 Hátrányos környezet kialakítása és a *quid pro quo*

A szexuális zaklatás forgalmi eleme egyfajta hátrányos környezet kialakítása. Ennek alapján a szexuális inzultusnak egy megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő légkört kell teremtenie a zaklatott személy számára. Ennek során a nemkívánatos szexuális természetű viselkedés vagy közeledés eredményeként az érintett sértve, megalázva, továbbá kiszolgáltatott helyzetben érezheti magát. Különösen lényeges megemlíteni, hogy az irányelv fenti listája az EBH Állásfoglalása szerint „*nem zárt taxáció, hanem példálózó felsorolás.*” Azonban az Ebktv. az ellenkezőjét állítja, ugyanis ennek szövegében ez a felsorolás nem példálózó, hanem zárt.

A szexuális zaklatás két különböző típusát különbözteti meg a nemzetközi szakirodalom;⁴² az egyik a már említett ellenséges munkahelyi környezet kialakítása, míg a másik a „*quid pro quo – valamit valamiért*” típusú zaklatás. Ilyenkor az alárendelt fél, aki jellemzően a munkavállaló, a munkahelyen uralkodó hatalmi viszonyoknál fogva kényszerül szexuális jellegű elvárásoknak megfelelni és teljesíteni, mindezt valamilyen foglalkoztatásával kapcsolatos előny – előléptetés, béremelés, pozitív kritika – nyújtása vagy valamiféle foglalkoztatással összefüggő hátrány alkalmazásának elkerülése érdekében.⁴³

A szexuális zaklatás ezen utóbbi formájának megtörténte az előbbinél némiképp nehezebben bizonyítható a viszonylag kézzelfogható elemek hiánya miatt. A *quid pro quo* típusú zaklatások jellemzően csak szűk körben – az érintettek között – valósulnak meg oly

⁴¹ Az Ebktv. 17/A. § szerint, ha a hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, akkor elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a jogerős határozatának nyilvános közzétételét, bírságot szabhat ki, ill. külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat. A bírságról az (5) bekezdés kimondja, hogy annak összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.

⁴² BOLAND i. m. XV.

⁴³ Ld. Wendy A. WOLDT.: *Sexual harassment in the workplace: a practical guide for employers*. Oakland, Continuing Education of the Bar, 1995. 5.

módon, hogy az nem érzékelhető mások számára. Azonban egy munkavállalóval szemben kialakított hátrányos környezet, amelyet az ellene tanúsított zaklatások sorozata eredményez, már mások számára is tapasztalhatóvá válhatnak.

2.5 Szexuális természetű

A szexuális jelleget nem határozza meg más, mint a nők és a férfiak közötti biológiai és anatómiai különbségek. A zaklató cselekmények jellegét – nem meglepő módon – jellemzően éppen ezeknek az eltérő nemi tulajdonságoknak a túlzott felerősítése határozza meg. Ilyennek tekinthetők elsősorban a két nem különböző testi jegyei, beleértve az alkatot, testrészeket, intim területet, szőrzetet, valamint a hanghordozást. Ezekon felül vannak olyan – a szakirodalom által csak harmadlagosnak nevezett – jellemzők, amelyeket a kulturális közeg határoz meg. Ilyen lehet az eltérő öltözködés, viselkedés, tehát a nemi különbségek minden olyan szegmense, amelyet a társadalom, gazdaság, politika, az erkölcs, a vallás, az etika vagy a kultúra formál.⁴⁴ Mindezen jellemzőkkel kapcsolatos olyan cselekmények, amelyek révén a fent említett tulajdonságokat túlzott vagy sértő módon kihangsúlyozzák, alkalmasak lehetnek arra, hogy az érintett személy szexuális zaklatás áldozata legyen.

A szexuális jelleg ismérve azonban nem merül ki a nemi tulajdonságokban, hanem magában foglalja a nemiséggel érintett témákat úgy, mint a nemi identitást illetve a szexuális orientációt, a házassági státuszt, a várandósságot, valamint a gyermekágyat.⁴⁵

3. A fogalmi elemeken túli elméleti kérdések

3.1 Folytatólagos vagy egyszeri cselekmény?

Az általános közvélekedés szerint szexuális zaklatásról csak abban az esetben beszélhetünk, ha az ugyanazon személlyel szemben, legalább két vagy több ízben történik meg. Ezt az álláspontom szerinti téves szemléletet valószínűleg a *Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.)* 222. §-a erősíti, amely szerint a zaklatás büntetőjogi tényállásának nélkülözhetetlen eleme a folytatólagosság. A Btk. tehát rendszeres vagy tartós háborgatás feltételéhez köti a zaklatás vétségét. Ez bár a vizsgált téma

⁴⁴ Vö. Christiane SCHMERL – Stefanie SOINE – Marlene STEIN-HILBERS: *Sexuelle Szenen: Inszenierungen von Geschlecht und Sexualität in modernen Gesellschaften*. Wiesbaden, Springer-Verlag, 2013. 11. és 16.

⁴⁵ Lawrence SOLOTOFF – Henry S. KRAMER: *Sex discrimination and sexual harassment in the work place*. New York, Law Journal Press, 2006. 2-66.2.

szempontjából nem bír jelentőséggel, – hiszen a Btk.-ban használt fogalom nem egyezik az Ebktv.-ben foglaltakkal (!) – mégis szükséges megemlíteni, mert a laikusok – beleértve az áldozatokat is – első körben gyakran a büntetőjogi eszköztár felhasználásával kívánják a zaklatás által okozott sérelmüket orvosolni; sikertelenül.

Az angol fogalom meghatározások keretében már említett *Protection from Harassment Act 1997* 7. szakaszának (3) bekezdése is azt rögzíti, hogy egy zaklató viselkedésnek magában kell foglalnia (a) egy személlyel összefüggő, legalább két ízben megvalósuló magatartást vagy (b) két vagy több személlyel összefüggő, legalább egy alkalommal mindegyikjükkel folytatott magatartást. Ez a jogi rendelkezés is ismétlődő cselekményként határozza meg a zaklatást.

Az eddigiektől eltérően azonban mind az irányelv⁴⁶, mind az Ebktv.⁴⁷ egyes számban határozza meg a zaklató magatartást, ennek megfelelően egyik jogszabály sem köti a zaklatás megvalósulásának feltételeként a többszöri elkövetést.

Az EBH Állásfoglalása is helyesen rögzíti, hogy „*a zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható [...] egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel [...].*”

Álláspontom szerint, – amely megegyezik az EBH Állásfoglalásában foglaltakkal – a munkahelyen előforduló szexuális zaklatás már egyetlen cselekmény alapján is megállapítható, ugyanis egy szóbeli vagy különösen egy testi inzultus által már önmagában realizálódik az érintett személy számára az emberi méltóságot sértő, nemkívánatos, szexuális tartalommal bíró magatartás, ami egyben létrehozza a zaklatott személy számára a megalázó és egyben sértő helyzetet. Így tehát a folytatólagosság feltétele eleve rossz megközelítés a vizsgált jogintézmény tárgyában.

3.2 A szándékosságról

A fizikai szexuális zaklatás legtöbb formájánál egyértelmű, hogy azokat kizárólag szándékosan lehet elkövetni, mégis felmerül a kérdés, hogy vajon kifejezett szándék nélkül is lehet-e valakit szexuális zaklatásnak kitenni?

A laikusok erre azt válaszolnák, hogy egy szóbeli típusú inzultus esetében nem eredhet meg csak úgy véletlenül valakinek a nyelve, ezért csak szándékosan lehet bárkit is zaklatni. A

⁴⁶ A 2006/54/EK irányelv 2. cikk (1) bek. d) pontja szerint: „*Szexuális természetű, nemkívánatos magatartás [...].*”

⁴⁷ Az Ebktv. 10. § (1) bek. szerint „*zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás [...].*”

mondat előbbi állítása némiképp igaz is lehet, azonban az irányelv, valamint a korábban már vizsgált tagállami törvények erre a kérdésre, – ha jobban megvizsgáljuk őket – elég egyértelmű választ adnak.

Látszólag nem tisztázza egyik jogszabály sem ezt a kérdést, hiszen egyikben sem szerepelnek kifejezetten olyan fordulatok, mint például a *szándéktól függetlenül* vagy a *szándékosan okozott* kifejezések. Azonban az irányelvi valamint a vizsgált tagállami definíciók majdnem mindegyike⁴⁸ tartalmazza az „*amelynek célja vagy hatása*” rendelkezést. A vizsgált kérdés kapcsán csak az utóbbinak van jelentősége, ugyanis a „*hatása*” szó éppen azt jelenti, hogy nem csak a szándékos zaklatásnak van jelentősége, hanem az olyan szexuális jellegű magatartásnak is, amely – minden szándék ellenére – az érintett szempontjából emberi méltóságot sértő helyzetet eredményez.

Az EBH Állásfoglalása is ezt erősíti meg, amikor kimondja, hogy „*a zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással [...] az arra irányuló szándék hiányában is.*”

Bár némiképp a földtől elrugaszkodott, mégis annál inkább valós eset megfelelően tudja a zaklatás ezen formáját ábrázolni. Az Amerikai Egyesült Államokban történt, hogy egy professzor kifüggesztette *Francisco de Goya: Meztelen Maya* című képét egy pennsylvaniai egyetem egyik termében. Az egyik női munkatársa azonban kevésbé értékelte a képzőművészet eme kivételes alkotását, mert úgy érezte, hogy egy meztelen nő látványa sérti az ő emberi méltóságát, és számára ez egy megalázó, sértő környezetet generál. Természetesen az ügy következtében a képet eltávolították.⁴⁹

Némi szemforgatás után következzen egy valamivel kézzelfoghatóbb példa: ha egy férfi munkavállaló egy férfi dominanciájú munkahelyen, több férfi munkatartása körében mindennap szexuális tartalmú, pajzán vicceket mesél, amiken mindenki jól mulatozik, természetesen nem minősül szexuális zaklatásnak. Azonban, ha a „tréfás percek” során az egyetlen női munkavállaló is jelen van, és mindenkivel ellentétben ő nem szórakozik az ízetlen tréfákon, akkor valószínű, hogy számára már egy sértő környezet jön létre. A szexuális zaklatás annak ellenére is megvalósul, ha a „tréfálkozó” munkavállaló csupán férfi kollégáinak mondta vicceit, ugyanis figyelembe kell venni azt a tényt, hogy bár kolléganő csak kénytelen hallgatója volt, mégis ott tartózkodott.

⁴⁸ A német AGG csupán a „célját” határozza meg.

⁴⁹ Nat HENTOFF: *Sexual Harassment by Francisco Goya*. The Washington Post, 1991. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1991/12/27/sexual-harassment-by-francisco-goya/a359c871-3234-4385-b692-e5fa72545132/>

Ezen túlmenően a munkahelyi dress code meghatározása is – minden szándék ellenére – eredményezhet munkahelyi szexuális inzultust abban az esetben, ha a munkáltató olyan rövid szoknya viselését követeli meg nő munkavállalótól, amely már kellemetlen, sértő és megalázó környezetet generál a számukra; különösen akkor, ha a férfi munkatársak részéről mindezt gyakori sandítások kísérik.

3.3 A védett tulajdonság valódisága és feltételezhetősége

Előjáróban meg kell említeni, hogy a szexuális zaklatás fennállásához nélkülözhetetlenül szükséges az okozati összefüggés megléte az érintett vélt vagy valós védett tulajdonsága és a vele szemben tanúsított zaklató magatartása között.

A szexuális zaklatásnak lehet egy olyan formája is, amivel a védett tulajdonsággal rendelkező munkatársat inzultálják közvetett módon, egy azzal a védett tulajdonsággal nem bíró kollégáján keresztül. Látszólag a címzettet inzultálják, mégis nem neki, hanem a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalónak okoz sértő, ellenséges és megalázó környezetet, sértve ezzel az emberi méltóságát is. A zaklatóknak ilyenkor éppen az a célja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező személynek okozzanak sérelmet, nem pedig annak, akihez a verbális, szexuális tartalmú inzultust intézik.

A brit *Saini v All Saints Haque Centre*⁵⁰ ügyben két ravidasszi hitű munkavállalót azért bocsátottak el, mert már kimerült a finanszírozásukat biztosító költségvetési keret. Ennek ellenére azonban igazgatósági tagok maradhattak. Az elbocsátott munkavállalók a hindu hitű főnököt, Chandelt tartották felelősnek munkahelyük elvesztéséért, mert úgy gondolták, hogy ő inkább a hindu hitű társait részesítette előnyben a ravidasszi hitűek kárára. Mint igazgatósági tagok fegyelmi eljárást kezdeményeztek a hindu hitű főnök ellen, mert korábban a Brit Bevándorlási Hivatal (*Immigration Services Commissioner*) kritikusként találta a munkavállalási engedély iránti kérelmek elbírálását. A nyomozás során meghallgatták Sainit is, aki úgy érezte, hogy azért zaklatták és félemlítették meg, hogy bizonyítékot szolgáltatson hittársa és főnöke, Chandel ellen.

Chandelt elbocsátották, Saini pedig felmondott. Mindketten vallási alapú hátrányos megkülönböztetés megállapítása iránt nyújtottak be keresetet. A bíróságon első körben Saini igényét elutasították, mert nem ugyanolyan módon állt a zaklatások célpontjában, mint

⁵⁰ *Saini v All Saints Haque Centre* [2009] IRLR 74

főnöke, Chandel. Nevezetesen nem úgy kezelték, mint egy hindut, hanem inkább úgy, mint aki bizonyítékot szolgáltatott Chandel ellen.

A fellebbviteli munkaügyi bíróság (*Employment Appeal Tribunal*) azonban elfogadta Saini keresetét és megerősítette, hogy vallási alapú diszkrimináció áldozata lett. A bíróság azzal indokolta döntését, hogy a bizonyítékokból nyilvánvalóvá vált a felperes szemben tanúsított hátrányos bánásmód, amelyet az motivált, hogy az alperes szándékában állt elbocsátani Chandelt vallásos meggyőződése miatt. Ez az ügy azért jelentős, mert megállapították, hogy a zaklatás olyan védett tulajdonsággal állt kapcsolatban, amivel az áldozat, vagyis a zaklatás címzettje is rendelkezett, mégis az elbocsátott hindu vallású főnök hite generálta a zaklató cselekményt, nem pedig Saini vallásos meggyőződése.

A következő esetben⁵¹ a felek egyezségkötése miatt nem állapította meg az EBH sem a jogsértést, sem pedig annak hiányát. Az ügy tényállása szerint a munkavállaló egy vérátömlesztést követően Hepatitis C vírustól fertőződött meg, ami annak ellenére derült ki munkatársai számára, hogy titkolni akarta. Ezt követően azt feltételezték és terjesztették róla kollégái, hogy azért fertőződött meg, mert homoszexuális, ugyanis ez a megbetegedés tudomásuk szerint leginkább azonos neműek szexuális kapcsolata útján terjed. Ezáltal a munkavállalóval szemben ellenséges, megalázó és sértő munkahelyi környezet alakult, ami a munkavállaló vélt homoszexualitásával kapcsolatos nyílt megjegyzésekben nyilvánult meg. Ezen túlmenően a panaszos munkavállalót több alkalommal akadályozták a munkavégzésben, aminek keretében egy zománcozott fazék alját verték a füle mellett, hogy ne tudjon a munkára koncentrálni. Álláspontom szerint ez is szexuális zaklatásnak minősül, ugyanis teljesen mindegy, hogy a védett tulajdonság fennállása valós vagy csupán feltételezett.

Ehhez hasonló eset az *English v Thomas Sanderson Blinds Ltd* ügy,⁵² amely szerint egy védett tulajdonsággal (szexuális orientáció) kapcsolatos zaklatásnak minősül még az is, ha jelen esetben a zaklatók tudták, hogy az áldozat nem rendelkezik ezzel a védett tulajdonsággal, ami jelen esetben a homoszexualitás. Mégis ezzel kapcsolatban gúnyolták őt. Természetesen itt is megállapították a szexuális zaklatás tényét.

Fontos azt is rögzíteni, hogy e tekintetben érdemes kettéválasztani a zaklató cselekmény vagy cselekmények címzettjeit *hozzájáruló*ra és *visszautasító*ra. Eszerint azok, akik a zaklató vagy a zaklatók szándékával megegyezően (a zaklatóval kialakult jó viszony miatt), – annak tudatában, hogy nem ők az inzultus valódi címzettjei, vagyis az áldozatai –

⁵¹ EBH/530/2011

⁵² *English v Thomas Sanderson Blinds Ltd* [2008] EWCA Civ 1421, [2009] ICR 543, [2009] IRLR 206

hozzájárulnak ahhoz, hogy ők legyenek a címzettjei annak a verbális szexuális zaklatásnak, amely a védett tulajdonsággal rendelkező munkatárs számára okoz sérelmet.

A *visszautasítók* csoportja csupán annyiban különbözik, hogy ezek a munkavállalók nem járulnak hozzá ahhoz, hogy rajtuk keresztül zaklassanak másokat, illetőleg ők maguk is – a hozzájárulás hiánya miatt – valódi címzetté és áldozattá váljanak, függetlenül attól, hogy rendelkeznek-e a védett tulajdonsággal vagy sem.

3.4 Többszörös diszkrimináció

Az a hátrányos megkülönböztetés, amely egyszerre több védett tulajdonságot is érint, a szakirodalom többszörös diszkriminációnak nevezi.⁵³

Előfordulnak olyan munkahelyi szexuális zaklatások, amelyeknek alapja nemcsak a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés, hanem bármilyen más, – ebben az esetben jellemzően nemi identitáson vagy szexuális orientáción alapuló – diszkrimináció.⁵⁴

Példaként az *Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA)* egyik tanulmánya arra mutat rá, hogy a transznemű, transzszexuális és transzidentitású emberek az élet minden területén sokkal inkább esnek diszkrimináció vagy zaklatás áldozatául. Németországban az ilyen irányultságú válaszadók 33 %-a állította azt, hogy az elmúlt 5 évben már ki volt téve fizikai erőszaknak, illetve, hogy gyakran élnek át a munkahelyükön különféle inzultusokat. Fontos megjegyezni, hogy nincs olyan kutatás, amely kifejezetten a transznemű személyek munkahelyi szexuális zaklatását venné górcső alá, azonban a rendelkezésre álló adatok alapján annyit lehet feltételezni, hogy a transz irányultságú munkavállalók különösen veszélyeztetettek a munkahelyi zaklatás tekintetében.⁵⁵

A már említett Alapjogi Ügynökség tanulmánya szerint Németországban a leszbikus nők 22 %-a, a meleg férfiak 21 %-a, míg a biszexuális nők 17 %-a, illetve a biszexuális férfiak 14 %-a állította, hogy a munkavégzés helyén zaklatják őket a szexuális identitásuk miatt.

Homo- és biszexuális emberek éppen emiatt válnak veszélyeztetetté. Egy másik tanulmány ezzel összefüggésben azt mutatja meg, hogy a homo- és biszexuális férfiak munkahelyi diszkriminációs tapasztalatai azt mutatják, hogy sajátos módon szexuális

⁵³ TARDOS Katalin: A többszörös diszkrimináció hatása a munkaerőpiacon elérhető munkakörök minőségére. In: MESSING Vera – SÁGVÁRI Bence (szerk.): *Közösségi viszonyulásaink a családdal, az állammal és a gazdasággal kapcsolatos társadalmi attitűdök, értékek európai összehasonlításban*. Szociológiai tanulmányok (MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet), 2012/1. 76.

⁵⁴ Günther VEDDER – Julia REUTER: *Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance*. München und Mering, Rainer Hampp Verlag, 2008. 174.

⁵⁵ A német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal tanulmánya alapján i. m. 9.

zaklatásnak minősül például kényelmetlen magánéleti kérdések feltevése, szexuális jellegű szóbeszéd elterjedése vagy a nemi identitásuktól eltérő szexuális célzatú szerep eljátszása.

Fontos megjegyezni, hogy a német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) konzultációja mindig újra azoknak a leszbikus nőknek a helyzetét vizsgálja, akik a szexuális zaklatással összefüggésben többszörös diszkriminációról számolnak be egyrészt nemi hovatartozásuk, másrészt szexuális orientációjuk miatt. A többszörös diszkrimináció – ahogy már a fentiekben felvázolásra került – az egyenlő bánásmód megsértését jelöli több védett tulajdonság alapján. Ebben az esetben tehát az érintett személy szexuális identitása és neme alapján is hátrányos helyzetbe kerül.

Összességében megállapítható, hogy szerte az Európai Unióban kevés adat áll rendelkezésre a szexuális zaklatás tekintetében, különös tekintettel azokra az adatokra, amelyek a nemi identitással összefüggésben vannak.

Ebben a körben rögzíteni kell, hogy a többszörös diszkriminációs szexuális zaklatásról csak abban az esetben lehet szó, ha az érintett személy valamely – nemiségen kívüli – védett tulajdonsága váltja ki az ellene elkövetett szexuális inzultust. Erre lehet példa, ha valakit nemcsak azért zaklatnak szexuálisan a munkahelyén, mert nő, hanem mert ezen túlmenően például roma származású, más vallású, esetleg eltérő politikai illetve világnézetű vagy csekély vagyoni helyzettel rendelkező munkavállaló. A teljesség igénye nélkül példaként felsorolt védett tulajdonságok valamelyikének kell lennie a zaklatást kiváltó és eredményező oknak.⁵⁶

Éppen ezért nem tekinthető többszörös diszkriminációs zaklatásnak a következő bírósági ítélet, amelyet a németországi Frankfurt am Main munkaügyi bírósága hozott,⁵⁷ mert bár több védett tulajdonságot érint a zaklató cselekménye, mégsem az érintett fogyatékosága az azt kiváltó ok; hiszen a zaklató csupán kihasználja a zaklatott személy fogyatékoságát.

Eszerint egy használt árukat forgalmazó üzletben dolgozó süketnéma nő munkavállalót a férfi kollégája, annak akarata ellenére fogdosta. A zaklató magatartása rendkívül tovakodó volt. Az asszony kevés sikerrel, testével védekezett azért, hogy a zaklatót visszaszorítsa. Az üzlet vezetője történetesen észlelte a beosztottját ért cselekedetet, és azonnali hatállyal megszüntette a férfi munkaviszonyát. A nő később felettese tudomására hozta, hogy munkatársának cselekedete nem az első eset volt. A zaklató munkavállaló keresetet nyújtott be a felmondás miatt, amelyet a munkaügyi bíróság elutasított szexuális zaklatásra való

⁵⁶ Természetesen a többszörös diszkrimináció egyszerre két vagy több védett tulajdonsághoz is kapcsolódhat.

⁵⁷ ArbG Frankfurt/M., Urteil v. 11.02.2002 – AZ: 15 Ca 7402/01

utalással. A bíróság a felperes terheként értékelte, hogy a nő akadályozásával összekötött verbális védtelenségét felhasználva cselekedett.

3.5 A munkahelyi szexuális zaklatás időbelisége és területisége

A vizsgált jogszabályok tiltják a munkahelyi szexuális zaklatás, – mint a hátrányos megkülönböztetés – mindennemű formáját. A legtöbb esetben ezért a munkáltató tartozik felelősséggel azáltal, hogy olyan intézkedésekhez kell folyamodnia, amelyek alkalmasak lehetnek a szexuális, zaklató cselekmények elfojtására. Az ügyészségnek és a rendőrségnek csak a szexuális túlkapások büntetőjogilag releváns formáinak tekintetében van hatásköre és illetékessége. Természetesen más élettérben is tilalmazott a munkahelyi szexuális zaklatás. Azonban a büntetőjogban ez a védelem nem átfogó: vegyük példának azt a személyt, aki nyilvánosan megbámulja egy nő mellét. Ez a magatartás a munkaviszonnyal kapcsolatos helyeken és eseményeken kívül nem, de egy munkahelyen már egyértelműen jogellenes cselekedetet jelent.

A büntetőjog és a magánjog idevágó rendelkezései egyaránt védelemben részesítik a munkavállalót. Csakhogy, a szexuális irányú zaklató magatartás mindenekelőtt a munkavégzéssel összefüggésben jelentős. A munkavégzés helyén azonban a zaklató személyt nem lehet kikerülni, éppen ezért kell minden munkavállaló számára megteremteni a biztonságos munkahelyi környezetet; ez pedig a munkáltató feladata és kötelezettsége. A védelem nem korlátozódhat és nem is korlátozódik csak az irodára, vállalati épületre vagy éppen a munkaidőre. A törvény tehát tiltja a szexuális zaklatás minden formáját, amely a munkaviszonnyal összefüggésben van. Ilyennek számítanak a szokásostól eltérő, az esetek nagy többségében ritkább események, mint például a hivatali utak, a szolgálati utazások, az ünnepi rendezvények, a kirándulások, a szünetek, valamint a hivatali SMS és e-mail üzenetek, illetve telefonhívások.⁵⁸ Ezen események, kommunikációs csatornák mindegyikén elkövethető szexuális zaklatás egy munkatárssal szemben. Éppen ezért a munkáltatónak az ilyen munkavégzéssel összefüggő eseményeken történeteket is kontroll alatt kell tartania.

⁵⁸ A német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal tanulmánya alapján i. m. 6.

3.6 Kiből lehet áldozat és ki válhat zaklatóvá?

Alapvetően az a szabály érvényesül, hogy minden személy lehet szexuális zaklatás áldozata; éppen ezért a górcső alá vett jogszabályok egyike sem tesz különbséget nő és férfi között, hanem minden embert megóv a munkahelyi – szexuális – zaklatástól.

Ennek ellenére szembe kell nézni azzal a ténnyel, hogy az ismert esetek elképesztő többségében a munkahelyi szexuális zaklatás érintettjei a nők.⁵⁹ Németországban egy világos kutatás eredménye szintén erre mutatott rá, amelyben több mint hétszáz bírósági határozat került kiértékelésre. A kutatás során minden olyan hozzáférhető bírósági határozatot figyelembe vettek, amelyek munkahelyi szexuális zaklatással állnak összefüggésben, és 1980 és 2014 között hoztak. A vizsgálat alapján mindössze huszonöt esetet kivéve a zaklatás áldozatai nők voltak. A német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal is hasonló eredményre jutott, ugyanis a nyilatkozatok szerint tíz érintett személy közül kilenc nő volt. A kutatás során megkérdezett nők 17 %-a saját megítélése szerint már élt át szexuális zaklatást a munkahelyén. Azok viszont, akik konkrétan fel is vázolták történetüket már magasabb számban voltak. Példának okáért a nők 22 %-a állította, hogy már kaptak kellemetlen, szexuális tartalmú kérdéseket a magánéletükre vagy a kinézetükre vonatkozóan, 19 %-uk pedig már tapasztalt a munkahelyén nemkívánatos, fizikai közeledést.

2004-ben szintén készült Németországban egy reprezentatív felmérés a nők élethelyzetéről, biztonságáról és egészségéről – mégpedig a *Család-, Idős-, Nő-, és Ifjúságügyi Minisztérium (Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ])* megbízásából – amely arra mutatott rá, hogy bizonyos csoportok különösen veszélyeztetettek és potenciális áldozatai lehetnek egy szexuális zaklatásnak. Ehhez a csoporthoz tartoznak például a fiatal nők⁶⁰. Más tanulmányok arra utalnak, hogy könnyen érintetté válhatnak azok a nők, akik valamilyen képzési (pl. hallgatói) jogviszonyban állnak, vagy akik férfi dominanciájú környezetben⁶¹ dolgoznak.

Fontos kitérni arra is, hogy a férfiak ugyancsak lehetnek munkahelyi szexuális zaklatás áldozatai. A már említett német közvélemény-kutatás során a megkérdezett férfiak 7 %-a állította azt, hogy már ki volt téve szexuális zaklatásnak a munkahelyén. Akárcsak a nőknél, itt is magasabb azoknak a száma, akik felvázolták a konkrét szituációjukat. Például a

⁵⁹ Ludmilla HEINRICH: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. Bremen, GRIN Verlag, 2010. 3.

⁶⁰ Vö. Stans de HAAS: *Sexual harassment in a male dominated workplace*. Groningen, Eburon Uitgeverij B.V., 2009. 18.

⁶¹ Vö. BOLAND i. m. 6.

megkérdezett férfiak 19 %-a állította, hogy kapott már szexuális tartalmú, kellemetlen kérdéseket. Mindössze 12 % pedig már tapasztalt a munkahelyén nemkívánatos fizikai közeledést. A kutatás eredményeiből azt a következtetést lehet levonni, hogy a férfiak – ellentétben a nőkkel – inkább a szexuális zaklatás csekélyebb és verbális formáiban érintettek.

A homo-, bi- és transzszexuális munkavállalók szexuális zaklatásának helyzetére a többszörös diszkrimináció vizsgálata során már kitértünk.

Leggyakrabban a nők az azonos ranglétrán álló munkatársuk révén éltek át szexuális zaklatást, azonban nem ritkán az érintett személy felettesei és ügyfelei is követnek el inzultust.

Ennek keretében a már említett német felmérés során a megkérdezettek – egyaránt nők és férfiak – 65%-a állította, hogy a velük azonos hierarchikus szinten lévő munkatársa követett el szexuális zaklatást; míg 36 % nyilatkozata szerint munkavégzés közben, valamilyen áru vagy szolgáltatás igénybevétele során az ügyfél; 31 % alapján a felettes munkatársuk; 23 % esetében pedig az érintetteknél a ranglétrán alacsonyabb szinten lévő kollégájuk valósított meg szexuális inzultust.⁶²

4. A munkáltató felelőssége

Korábban már említésre került, hogy a munkáltatónak kötelezettsége a biztonságos munkahelyi feltételek megteremtésével megelőzni, és az esetlegesen előforduló szexuális inzultusokat megakadályozni. Éppen ezért elsődlegesen a munkáltató vonható felelősségre a tényleges zaklató munkavállaló helyett.

A munkáltató felelőssége azonban nem korlátozódhat a munkaidőre, illetve a szokásos munkavégzés helyére. Ennek megfelelően a munkaviszonnyal összefüggő, rendhagyó munkavégzésre is kiterjed a munkáltató felelőssége. Ilyennek tekinthetők a hivatali utak, a szolgálati utazások, az ünnepi rendezvények, a kirándulások illetve a szünetek. Ezen események mindegyikén elkövethető szexuális zaklatás egy munkatárssal szemben. Éppen ezért a munkáltatónak az ilyen munkavégzéssel összefüggő eseményeken történeteket is ellenőrzése alatt kell tartania.

Fontos rögzíteni, hogy a munkáltató nemcsak az általa kifejtett alá-fölérendeltségi viszonyból fakadó erőfölényét felhasználó zaklató cselekményért felelős, hanem a

⁶² A német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal tanulmánya alapján i. m. 8.

munkavállalók egymás közötti zaklatás illetve szexuális zaklatás esetében is a munkáltató, tehát nem a zaklató munkavállaló vonható felelősségre.

Ennek az az oka, hogy az Ebktv. 7. §-a szerint a zaklatás az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti. Ez azért is lényeges, mert a munkahelyi szexuális inzultus az Ebktv. hatálya alá tartozik, amelynek 5. §-a úgy rendelkezik a törvény hatályáról, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani.⁶³ Ennek keretében a munkáltató felelőssége kiterjed a munkavállalói magatartásokra is. Ebből az következik, hogy a törvény hatálya ez esetben a munkáltatóra terjed ki, így azért nem merülhet fel munkavállalók közötti kapcsolatban az Ebktv. szerinti zaklatás, mert az EBH-nak a magánszemélyek közötti konfliktusokra nem terjed ki a hatásköre.⁶⁴ Bár a legtöbb esetben a zaklató magatartást egy munkatárs – legyen az azonos hierarchiában lévő munkatárs vagy felettes – mégis, a munkáltatóval szemben folytatja le az EBH az eljárást.

A munkáltató azonban – az Ebktv.-ben foglalt bizonyítási szabályoknak megfelelően⁶⁵ – mentesülhet a felelősség alól, amennyiben az eljárás alá vont személy, a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn – vagyis a munkavállaló nem rendelkezett védett tulajdonsággal, – vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Ebben az esetben tehát elegendő az egyik mentesülési okot bizonyítani ahhoz, hogy a munkáltatót ne vonják az Ebktv. rendelkezései alapján felelősségre.

5. Jogorvoslat

Az Mt. 12. § (1) bekezdése értelmében „*a munkaviszonnyal [...] kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.*”

Az Mt. 285. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti.

⁶³ Ebktv. 5. § d) pontja

⁶⁴ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG: *A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái EBH-füzetek. 5.* http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/b88c321410754fba7ca7910d46b1be1e/EBH-f%C3%BCzetek_Munkahelyi%20zaklat%C3%A1s.pdf

⁶⁵ Ebktv. 19. § (2) bek. a-b) pontja

Az EBH Állásfoglalása szerint a jogaiban sértett személy – az Ebktv. hatályától függetlenül – természetes személyekkel szemben pert is indíthat személyhez fűződő jogainak megsértése miatt a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) alapján. Az Mt. 9. § (1) bekezdése szerint ebben az esetben a Ptk. 2:54. § rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. sérelemdíjra vonatkozó 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint a kártérítési felelősségre irányadó Ptk. 2:53. § alkalmazásakor az Mt. kárfelelősségre vonatkozó szabályai követendők.⁶⁶

A bírói út mellett a munkavállaló, illetve más személy kezdeményezheti az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak, mint autonóm államigazgatási szervnek az eljárását, ami az Ebktv. alapján köteles eljárni.

Az EBH előtti jogérvényesítés bizonyítási szabályait az Ebktv. 19. §-a határozza meg. Az (1) bekezdés szerint a jogsérelmet szenvedett, így a zaklatással érintett félnek egyrésztől nem bizonyítania, hanem csupán valószínűsítania kell, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, másrésztől pedig a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott védett tulajdonság valamelyikével. A zaklatás ennek a két feltételnek az együttes fennállása esetén állapítható meg.

Az Ebktv. 14. § (1) bekezdés a) pontja alapján az Egyenlő Bánásmód Hatóság kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét.

Természetesen van lehetőség az EBH által hozott határozat bírósági felülvizsgálatára.⁶⁷ Az Ebktv. 17/B. § (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy az EBH döntése ellen fellebbezésnek nincs helye, azonban a (3) bekezdés szerinti bírósági felülvizsgálat során a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság három hivatásos bíróból álló tanácsban jár el, ha azt a fél a keresetlevélben, illetve a hatóság a keresetlevélben foglaltakra vonatkozó nyilatkozatában kéri.

A zaklató felelősségre vonásával kapcsolatban pedig fontos megemlíteni, hogy az EBH Állásfoglalása alapján amennyiben a panaszos, vagyis a zaklatással érintett munkavállaló *„munkáltatónak nem minősülő természetes személy felelősségre vonását kívánja elérni”,* – aki

⁶⁶ BERKE – KISS – BANKÓ i. m. 55.

⁶⁷ A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 109. § alapján.

ez esetben lehet a zaklató munkatárs – „akkor azt az igényét kizárólag személyiségi jogi perben, bíróságon tudja érvényesíteni.”⁶⁸

6. Megelőzés – Panaszforum

A megelőzés számtalan hatékony lehetőségét fel lehetne sorolni, azonban a teljesség igénye nélkül csupán egyet szeretnék kiemelni és részletesen elemezni, ami véleményem szerint a leghatékonyabb védelmi intézkedés a munkahelyi szexuális zaklatást illetően. Ez a jogintézmény nem más, mint a német jogban szabályozott panaszforum (*Beschwerdestelle*).

Az AGG tiltja a szexuális zaklatást, különösen a foglalkoztatással összefüggésben.⁶⁹ A törvény szerint a munkavállalóknak joguk van a munkahelyi szexuális zaklatás megfékezésére, ugyanakkor a jogszabály a munkáltató felé egy hatékonyan működő, világos védelemmel kapcsolatos kötelezettséget állapít meg.⁷⁰

A német AGG szerint minden munkáltatót terhel a védelemnyújtás kötelezettsége a munkavállalóival szemben. Eszerint a munkáltatók kötelesek arra, hogy akadályozzák meg a munkahelyen előforduló szexuális zaklatást. Ez egyfelől azt jelenti, hogy az esetleges inzultust információk és megelőző intézkedések révén szükséges elhárítani; másfelől pedig azt, hogy egy ilyen esetet követően szankciók és más intézkedéseken keresztül kell az érintett személy jövőbeni védelmét biztosítani.⁷¹

Minden munkáltató köteles egy panaszforumot kialakítani az érintett munkavállalók számára. Ez lehet egy hely, illetve ezzel foglalkozó illetékes személy. Ennek helyét és idejét minden munkavállaló számára ismertetni kell. Az információk közlésének elegendő formája lehet az is, ha az e-mailen vagy hirdetményen keresztül történik. A panaszforum tekintetében előírás az is, hogy utánajárjon minden beérkező panasznak, ezen túlmenően pedig terheli az

⁶⁸ A Ptk. 2:51. § (1) bekezdése határozza meg a személyiségi jogok megsértésének szankcióit. Eszerint, akit személyiségi jogában megsértenek, követelheti a jogsértés megtörténtének bírósági megállapítását; a jogsértés abbahagyását és a jogsértő eltiltását a további jogsértéstől. Azt, hogy a jogsértő adjon megfelelő elégtételt, és ennek biztosítson saját költségén megfelelő nyilvánosságot. A sérelmes helyzet megszüntetését, a jogsértést megelőző állapot helyreállítását és a jogsértéssel előállított dolog megsemmisítését vagy jogsértő mivoltától való megfosztását; azt, hogy a jogsértő vagy jogutódja a jogsértéssel elért vagyoni előnyt engedje át javára a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint. Ezen kívül a Ptk. 2:52. § sérelemdíjat követelhet az őt ért nem vagyoni sérelemért.

⁶⁹ AGG 2. § (1) 1-4.

⁷⁰ AGG 12. §.

⁷¹ Vö. Sabine EGGERT-WEYAND: *Belästigung am Arbeitsplatz: Eine Form der verbotenen Benachteiligung wegen des Geschlechts*. Bremen, Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, 2009. 15.

információnyújtás kötelezettsége, vagyis hogy a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező személy minden sérelemről tájékoztassa a munkáltatót.

Fontos rögzíteni, hogy mindezzel egy időben fennáll a rendszabályozás tilalma; vagyis azokat a munkavállalókat, akik panaszt nyújtottak be, nem lehet emiatt különböző munkavégzéssel összefüggő hátrányokkal sújtani, vagy fenyegetni a panasz elbírálása alatt; függetlenül attól, hogy a panasz megalapozott vagy sem.

Az AGG azért írja elő egy ilyen panaszforum kialakítását, hogy a munkavállalók panaszemeléshez fűződő jogát biztosítsák. Az AGG a helyszín és a panaszelbírálás eljárásának konkrét kialakítását alapvetően a munkáltatónak engedi át.

Ezt azért is tartottam fontosnak részletezni, mert ezt a jogintézményt a magyar jog nem ismeri, ezen kívül pedig ez a legalkalmasabb fórum a különböző sérelmek orvoslására, és a zaklatások potenciális veszélyeinek elhárítására. Ennek átültetése esetén kétséget kizáróan kevesebb lenne a szexuális inzultusok száma Magyarországon.⁷²

Felmerül a kérdés, hogy vajon milyen hatásai lehetnek egy munkahelyi szexuális zaklatásnak az áldozatokra nézve? A legsúlyosabb a poszttraumatikus stressz szindróma, amely a szexuális zaklatáshoz köthető események, emlékképek nem kívánt, újbóli tudatban történő megjelenése.⁷³ A PTSD-n kívül a munkahelyi szexuális zaklatás eredményezhet krónikus fejfájást, gyomor bántalmakat, alvás-és étkezési zavarokat.⁷⁴ Ez azért is lényeges, mert a megfelelő intézkedések hiánya – az érintett munkavállalókban kialakult ismételt áldozattá válástól való félelem és stressz⁷⁵ miatt – a foglalkoztatásra, és ezzel együtt a gazdaságra is negatív hatást gyakorol.

⁷² A német Szövetségi Antidiszkriminációs Hivatal tanulmánya alapján i. m. 19.

⁷³ Werner TSCHAN: *Missbrauchtes Vertrauen: Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen*. Basel, Karger Medical and Scientific Publishers, 2005. 43.

⁷⁴ Gerd MILLMANN – *Ist putzen Stress? Psychische Belastungen am Arbeitsplatz am Beispiel von Beschäftigten in der Gebäudereinigung*. Hamburg, disserta Verlag, 2014. 35.

⁷⁵ Vö. Ina ALEKSANDROVICH: *Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz – Ursachen und Gegenmaßnahmen*. Berlin, GRIN Verlag, 2008. 3.

7. A szexuális zaklatás társadalmi megítélése

A szexuális zaklatás társadalmi megítélése leginkább a közép-kelet európai államokban problémás, ugyanis az Európai Unió nyugati tagállamaiban nyíltan szembenéznek ezzel a problémával.

Egy jogintézmény vizsgálatánál – főleg, ha ennyire érzékeny témáról van szó, mint a szexuális zaklatás – mindenképp meg kell vizsgálni a kontextusát is, hogy a vizsgálat tárgyát képező jogintézmény milyen környezetben fordul elő, beleértve az erről alkotott társadalmi vélekedést is, ami jellemzően a munkahelyi környezetben jelenik meg.

Leszögezendő, hogy Magyarország egy jellemzően patriarchális ország.⁷⁶ Amikor a szexuális zaklatás fontosságáról értekezik valaki, jellemzően csak legyintenek rá. Ez nem meglepő. A Baranya Megyei Rendőr-főkapitányságnak a nemi élet szabadsága és nemi erkölcs elleni bűncselekmények megelőzését szolgáló – jelentős közfelháborodást okozó – kisfilmjében⁷⁷ az áldozat illetve a sértett részéről történő prevenciót helyezték előtérbe. A „*tehetsz róla, tegyél ellene*” felhívás és alapelv azóta sem változott. Márpedig, ha egy erőszakos nemi közösülésnek ilyen társadalmi megítélése van az áldozatokra nézve, akkor egy munkahelyi szexuális zaklatás, amely nem is realizálja a Btk. XIX. fejezetében rögzített bűncselekmények büntetőjogi tényállását, akkor az igazán irrelevánsnak, inszignifikánsnak tekinthető.

Mindezek alapján kijelenthetjük, hogy a hazánkban uralkodó általános megítélés messze elmarad a nyugati országokéhoz képest. Mégis felmerül a kérdés, hogy vajon milyen lehetséges alternatívákat látnak egy szexuális zaklatás elbagatellizálását illetően?

Akárcsak az erőszakos nemi bűncselekmények esetében, úgy a szexuális zaklatás terén is csend honol ezen magatartások megvalósulását illetően; különösen az áldozatok szégyenérzete és önvádolása miatt.

Az általános közvélekedés sokszor egyéni hibának, illetlen magatartási formának tekinti a szexuális inzultust, és a zaklató heves vérmérsékletére hivatkozva lekicsinylik⁷⁸ ennek jelentőségét, amelyhez párosul az érintett személyek eltérő természete. Úgy vélekednek, hogy az áldozat részéről az aggodalom gyakran inkább a túlérzékenység⁷⁹ vagy a szociális

⁷⁶ KOLLONAY-LEHOCZKY i. m. 127.

⁷⁷ A videó linkje: <http://videa.hu/videok/hirek-politika/selfie-spot-1-QfTCWHZSy5xm4OiU?start=111.008959> .

⁷⁸ Vö. Stefanie ERWIG: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*. Hannover, GRIN Verlag, 2008 2.

⁷⁹ HEINRICH i. m. 3.

ismeretek hiányának eredményeként vezetett ehhez a szituációhoz. A legrosszabb az, amikor időnként a zaklatást kifejezetten az áldozat valamilyen hibájának tekintik annak ruházata vagy provokatív magatartása miatt.⁸⁰

A reakciók intézményi szinten, vagyis a munkáltatók és a hatóságok részéről gyengék és nem megfelelőek.⁸¹ Ez azért is probléma, mert a munkahelyi szexuális zaklatás mind az érintett egyéni közérzetére, mind a teljes környezetre nézve negatív hatással bír, amely egy feszült légkör vagy egy passzív csapatmunka révén nyilvánulhat meg.⁸² Egyes feminista csoportok, akik elrettentő intézkedések után kiáltanak, gyakran kritikus és ironikus fogadtatásban részesülnek. A kormány és a munkáltatók időnként próbálnak eme probléma ellen fellépni a szabályozás és különböző büntetések eszközével, bár ezek túl kevésnek tűnnek ahhoz, hogy ezen az általános szemléleten változtatni tudjanak.

További probléma, hogy ebben a tárgyban rendszerszintű kutatások, statisztikai felmérések eddig még nem történtek. Az egyéni beszámolók és a különböző esetek leírásai csupán feminista publikációkban érhetők el.⁸³

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által e tárgyban készített beszámolójának megfelelően becslés szerint a nők 40%-a, míg a férfiak 10%-a tapasztalt zaklatást, amely nem tér el az Európai Unióban mért átlagtól⁸⁴.

Ami a foglalkoztatást illeti nincs vita a zaklatásos ügyekben. A hallgatás általános: mialatt senki sem támogatja a munkahelyi zaklatást, és mindenki megegyezik egy általános tilalmazást kimondó normában, addig a zaklatás létező formái elfogadottak a foglalkoztatásban. A társadalom különböző elvárásokat helyez teherként a nők vállára, amelyek abból állnak, hogy a zaklatott előzze meg és kerülje el a zaklatást; mégpedig az illendő öltözködés, erkölcsös viselkedés által, valamint a józan ész alapján hárítsa el az esetleges zaklatást; sőt utasítson el egy olyan állást, amely világosan magában rejti a zaklatás rizikóját. Ezeken felül a munkavállaló ne tanúsítson érzékeny hangnemet és magatartást a munkahelyén. A társadalmi vélekedés tehát fenntartja, hogy ezek a tulajdonságok lényeges elemei lehetnek egy nő sikeres alkalmazását tekintve a munkaerő-piacon.⁸⁵

A szexuális zaklatás elősegíti a nemek szerinti hátrányos megkülönböztetés kultúrájának elfogadását. Mindehhez hozzájárulnak a közjogi hatóságok és a különböző médiumok

⁸⁰ KOLLONAY-LEHOCZKY i. m. 127.

⁸¹ KOLLONAY-LEHOCZKY uo.

⁸² Daniela MAHN: *Sexuelle Belästigung – noch immer ein Tabuthema? Eine Studie über Häufigkeit, persönliche Reaktion Betroffener und gesellschaftliche Relevanz*. Stuttgart, GRIN Verlag, 2005. 4.

⁸³ KOLLONAY-LEHOCZKY uo.

⁸⁴ ALEKSANDROVICH i. m. 3.

⁸⁵ KOLLONAY-LEHOCZKY i. m. 128.

határozott és megfelelő válaszlépéseinek hiánya; a társadalom általános megítélése, miszerint inkább a zaklatóval, semmint az áldozattal való szimpatizálásra nagyobb a hajlandóság, továbbá a bíróságoknak jelentősen engedékeny szemlélete.⁸⁶

A média rendkívül fontos szerepet játszik a szexuális zaklatások megítélésében, ugyanis az általa folytatott szenzációhajhászásban, míg szexuális zaklatásokról számolnak be, addig gyakran megsértik az áldozatok magánszférához fűződő jogait, így olykor őket kedvezőtlen fényben tüntetik fel, ami a zaklatókat igazolja.⁸⁷

A szexuális inzultusok közül csupán néhány ügy került a munkaügyi bíróságok elé, és számuk az utóbbi évtizedben nem is növekedett.⁸⁸

A gyűjtött adatok nem tükrözik a jelenség valódi nagyságát, amelyről úgy hiszik, sokkal magasabb. A válaszadók – különösen a nők egyfajta szabályként – nem kívánták felfedni az életük szexuális jellegére vonatkozó tényeket, még a névtelen felmérésekben sem.

Időről időre erősebb aggodalom üti fel a fejét a szexuális zaklatás iránt olyan eseteknek köszönhetően, amelyek megrázzák a közvéleményt.

Különösen ritka azoknak a kárigényeknek a száma, amelyeket a munkaügyi bíróság előtti eljárásokban elfogadtak.⁸⁹ Ez a helyzet lényeges akadályt állít a zaklatók elrettentő hatását illetően. Ugyanakkor a bírósági eljárások során tapasztaltak azt mutatják – különösen az ismételt áldozattá válástól való magas kockázatnak köszönhetően, – hogy mindez elbizonytalanítja az áldozatokat attól, hogy újra bírósághoz forduljanak, amely egy úgynevezett hibernált állapotot generál. Ezért a már bírósághoz vagy az EBH-hoz fordult érintettek éppen emiatt félnek egy újbóli zaklatás esetén keresetet benyújtani. A még nem is próbálkozó szexuális zaklatást átélt személyek pedig a másoktól hallott történetek miatt nem mernek a jogorvoslat eszközével élni.

⁸⁶ ZIELINSKA i. m. 217.

⁸⁷ ZIELINSKA i. m. 219.

⁸⁸ Egyelőre Lengyelországban sem készült megbízható hivatalos statisztika vagy tanulmány, amely a szexuális zaklatás dinamikáját és valódi nagyságát ábrázolná. A készített becslések csupán nyilvános közvélemény-kutatásokon nyugszanak. ZIELINSKA i. m. 217.

⁸⁹ 2010 első félévében csupán három ügyben hoztak ítéletet Lengyelországban, ezek közül pedig kettő esetben adták meg a keresetben foglalt teljes kárigényt. ZIELINSKA i. m. 219.

8. Véggövetkeztetések

A munkahelyi szexuális zaklatás miatt indított jogorvoslati eljárásokat a jogalkotónak ösztönöznie kell. Míg a munkáltatóknak – felelősségük miatt – meg kell akadályozniuk a munkavégzés helyén kialakuló szexuális inzultust, így inkább egy „házon belüli” stratégiát kell kidolgozniuk.

Bár a társadalmi megítélés megváltoztatását elő lehet segíteni különböző, a nyilvánosság számára is elérhető programokkal, mégis, ennek a szemléletnek a megváltoztatása igen lassú, akár évekig, évtizedekig eltartó folyamat is lehet. Éppen ezért a jogorvoslatok elősegítésére a jogalkotónak kell megfelelő válasz lépéseket tennie, elsősorban azzal, hogy nyíltan deklarálja a szexuális zaklatás törvényi tényállását – az irányelvben foglaltaknak megfelelően – az Ebktv.-ben. Mind ennek azért lenne különös jelentősége, mert egy szexuális zaklatással érintett munkavállaló már magától is rátalálhatna pár internetes keresést követően arra, hogy a szexuális zaklatás tényállása benne van a törvényben. Ez az áldozat részéről egyfajta bizalmat generálna a jogérvényesítés fórumai felé, ellensúlyozva a mindenki számára nyilvánvaló hátrányos társadalmi megítélést.

A munkáltatóknak felelőssége és kötelezettsége, hogy megelőzze és elhárítsa a munkavégzés helyén illetve a munkaviszonnyal összefüggésben azon kívül előforduló szexuális zaklatásokat. Ennek számtalan eszköze lehet az egyéni vagy csoportos kommunikációktól kezdve a különböző tréningeken és belső szabályzat kidolgozásán át, egészen akár a panaszforum kialakításáig. Bár a „házon belüli megoldás” kétségekre adhat okot, mégis, a munkáltatóknak egyéni érdeke, hogy a probléma szőnyeg alá söprése és a struccpolitika alkalmazása helyett megakadályozza a munkavállalók közötti zaklató cselekmények kialakulását. Ehhez természetesen az is szükséges, hogy a munkáltató vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója – felelősségének tudatában – ne használja ki az alá-fölérendeltségi viszonyból fakadó erőfölényét zaklatva ezzel beosztott munkavállalóit.

Mindezek fényében az lenne a legjobb eredmény, ha a jövőben egy áldozat az ellene elkövetett munkahelyi szexuális zaklatásról nem azt mondaná, *amit nem mondhatok el senkinek*, hanem a megfelelő jogorvoslati eszközökkel élve és fórumokhoz fordulva azt, *„amit majd elmondok mindenkinek.”*

Hivatkozott irodalom

- ALEKSANDROVICH, Ina: *Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz – Ursachen und Gegenmaßnahmen*. Berlin, GRIN Verlag, 2008.
- BALOGH Zsolt: *Az emberi méltóság: jogi absztrakció vagy alanyi jog*. Iustum Aequum Salutare VI. 2010/4.
- BARZ, Evelyn: *Untersuchungen zur Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz*. Norderstedt, GRIN Verlag, 2010.
- BERKE Gyula – KISS György – BANKÓ Zoltán: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Budapest, Wolters Kluwer, 2014.
- BOLAND, Mary L.: *Sexual Harassment in the Workplace*. SphinxLegal, Naperville, 2005.
- EGGERT-WEYAND, Sabine: *Belästigung am Arbeitsplatz: Eine Form der verbotenen Benachteiligung wegen des Geschlechts*. Bremen, Peter Lang Internationaler Verlag der Wissenschaften, 2009.
- EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG: *A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái EBH-füzetek*. Budapest, 2015.
http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/b88c321410754fba7ca7910d46b1be1e/EBH-f%C3%BCzetek_Munkahelyi%20zaklat%C3%A1s.pdf
letöltve 2016. november 07.
- ERWIG, Stefanie: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes*. Hannover, GRIN Verlag, 2008.
- HAAS, Stans, de: *Sexual harassment in a male dominated workplace*. Groningen, Eburon Uitgeverij B.V., 2009.
- HEINRICH, Ludmilla: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. Bremen, GRIN Verlag, 2010.
- HENTOFF, Nat: *Sexual Harassment by Francisco Goya*. The Washington Post, 1991.
<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1991/12/27/sexual-harassment-by-francisco-goya/a359c871-3234-4385-b692-e5fa72545132/> letöltve 2016. november 07.
- KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, JUSTIS, 2010.
- KHAN, Naira: *Research and Public Education on Sexual Harassment at the Workplace*. Harare, Training and Research Support Centre, 1997.

- KOLLONAY-LEHOCZKY Csilla: *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity*. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf. letöltve 2016. november 07.
- MAHN, Daniela: *Sexuelle Belästigung – noch immer ein Tabuthema? Eine Studie über Häufigkeit, persönliche Reaktion Betroffener und gesellschaftliche Relevanz*. Stuttgart, GRIN Verlag, 2005.
- MCCOLGAN, Aileen: *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity*. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf. letöltve 2016. november 07.
- MILLMANN, Gerd – *Ist putzen Stress? Psychische Belastungen am Arbeitsplatz am Beispiel von Beschäftigten in der Gebäudereinigung*. Hamburg, disserta Verlag, 2014.
- NÉMET SZÖVETSÉGI ANTIDISZKRIMINÁCIÓS HIVATAL (ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES): *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? – Leitfaden für Beschäftigten, Arbeitgeber und Betriebsräte*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=9 letöltve 2016. november 07.
- ORLOV, Darlene – ROUMELL, Michael T.: *What Every Manager Needs to Know about Sexual Harassment*. New York, AMACOM, 2005.
- PALASIK Mária – SIPOS Balázs: *Házastárs? Vetélytárs? Munkatárs?: a női szerepek változása a 20. századi Magyarországon: tanulmányok*. Budapest, Napvilág, 2005.
- PUTZ, Jean-Luc: *Mobbing: moralische und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz*. Luxembourg, Groupe de Boeck, 2010.
- RASTETTER, Daniela: *Sexualität und Herrschaft in Organisationen: Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Wiesbaden, Springer-Verlag, 2013.
- SCHMERL, Christiane – SOINE, Stefanie – STEIN-HILBERS, Marlene: *Sexuelle Szenen: Inszenierungen von Geschlecht und Sexualität in modernen Gesellschaften*. Wiesbaden, Springer-Verlag, 2013.
- SOLOTOFF, Lawrence – KRAMER, Henry S.: *Sex discrimination and sexual harassment in the work place*. New York, Law Journal Press, 2006.

- TSCHAN, Werner: *Missbrauchtes Vertrauen: Sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen. Ursachen und Folgen.* Basel, Karger Medical and Scientific Publishers, 2005.
- VEDDER, Günther – REUTER, Julia: *Glossar: Diversity Management und Work-Life-Balance.* München und Mering, Rainer Hampp Verlag, 2008.
- WOLDT, Wendy A.: *Sexual harassment in the workplace: a practical guide for employers.* Oakland, Continuing Education of the Bar, 1995.
- ZIELINSKA, Eleonora: *Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination versus Dignity.*
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf.
letöltve 2016. november 07.

Egyéb felhasznált irodalom

- A MUNKAADÓK LAPJA: *Szexuális zaklatás.* 1998. évi 8. szám (Augusztus).
<http://munkaugylevek.hu/1998/08/szexualis-zaklatas/>
letöltve 2016. november 07.
- BALOGH Mónika: *A munkaiügyi compliance audit.* Budapest, Wolters Kluwer, 2015.
- BERKOWITZ, Philip M. – MÜLLER-BONANNI, Thomas: *International Labor and Employment Law.* Chicago, American Bar Association, 2006.
- BOLAND, Mary L.: *Sexual Harassment: Your Guide to Legal Action: What you should know and what you can do.* Naperville, SphinxLegal, 2002.
- ÇELA, Artan: *Sexual Harassment at Work: A European Experience.*
<http://iipcccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>
letöltve 2016. november 07.
- ELLIS, Evelyn – WATSON, Philippa: *EU Anti-Discrimination Law.* Oxford, Oxford University Press, 2012., 2. kiad.
- GREGORY, Raymond F.: *Women and Workplace Discrimination: Overcoming Barriers to Gender Equality.* New Brunswick, Rutgers University Press, 2003.
- HANYU Henrietta: *Munkajogi kárfelelősség a gyakorlatban.* Budapest, Wolters Kluwer, 2015.

- HR/MUNKAJOG: *A munkahelyi zaklatás jogorvoslati 1. rész.*
<http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-munkahelyi-zaklatas-jogorvoslati-1-resz>
letöltve 2016. november 07.
- LOCKTON, Deborah J.: *Employment Law.* Ebbw Vale, Palgrave Macmillan, 2006., 5. kiad.
- MARUCA, Regina Fazio: *The Way We Work: An Encyclopedia of Business Culture.* Westport, Greenwood Publishing Group, 2007.
- MÄSTLE, Tobias: *Der zivilrechtliche Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.* Berlin, Duncker und Humblot, 2000.
- MCCANN, Deirdre: *Sexual harassment at work: National and international responses.*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf
letöltve 2016. november 07.
- OSZTRÁK MUNKAÁLLALÓI KAMARA (ARBEITERKAMMER) HIVATALOS HONLAPJA:
Sexuelle Belästigung.
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/arbeitsklima/Sexuelle_Belaestigung.html
letöltve 2016. november 07.
- OWENS, James M. J.D. – GOMES, Glenn M. Ph.D. – MORGAN, James F. J.D.: *The New EU Directive Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace: Reflections From Across the Pond* <http://www.csuchico.edu/mgmt/gomes/ihrm.pdf>
letöltve 2016. november 07.
- WEBSITE OF THE GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM: *Workplace bullying and harassment.* <https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>
letöltve 2016. november 07.
- WEIZER, Paul I.: *The Supreme Court and Sexual Harassment: Preventing Harassment while Preserving Free Speech.* Lanham, Lexington Books, 2000.
- ZACCARIA Márton Leó: *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban.*
http://jog.unideb.hu/documents/doktori_nyilvanosvita/zaccaria-ertekezes.pdf
letöltve 2016. november 07.
- ZEGBAUM, Corinna: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.* Hamburg, Diplomica Verlag, 2001.