



## EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG

Ügyiratszám: EBH/365/ /2011.  
Előadó: dr. S.A.

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** (1024 Budapest, Margit krt. 85.) Z.Z. Kérelmező által előterjesztett kérelem alapján az Y.Z. ügyvéd által képviselt **Honda Hungary Kft.** eljárás alá vonttal (2040 Budaörs, Törökbálinti u. 25/b.) szemben az egyenlő bánásmód megsértése tárgyában lefolytatott eljárásban **meghozta a következő**

### HATÁROZATOT

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapítja, hogy az eljárás alá vont **megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.** Az eljárás alá vont munkáltató **Kérelmező női nemhez való tartozásával összefüggésben** kimerítette a **zaklatás** tényállását azzal, hogy a kérelmező számára P.P. magatartása következtében kialakult megszegő, megalázó munkahelyi környezetet mintegy felerősítette azzal, hogy panaszát nem szexuális zaklatás tárgyában tett panaszként kezelte, azt nem ennek megfelelően vizsgálta. A munkáltató annak ellenére, hogy tudomása volt arról, hogy P.P. vezető beosztású munkavállaló Kérelmező emberi méltóságát női mivoltában sértette meg – különös tekintettel a munkahelyen a magánélet intim részeire történő megjegyzéseivel és ajánlkozásaival –; a gazdasági társaság által lefolytatott vizsgálat során, a panasz nemiséget, illetőleg szexualitást érintő éléről a hangsúlyt igyekezett áthelyezni egy vezetői stílust általában kifogásoló panaszra, ennek következtében Kérelmezővel szemben a munkahelyi légkör továbbra sem változott pozitív irányban.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság **megtiltja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendeli határozatának közzétételét a jogerőre emelkedéstől számított 30 nappal mind a Hatóság ([www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)), mind a társaság hivatalos honlapján a kezdőlapról közvetlenül elérhető módon, valamint 1,000,000 Ft (azaz egymillió forint) bírság megfizetésében marasztalja az eljárás alá vontat.**

A bírságot a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül az EBH 10032000-00288413 számú számlájára kell megfizetni. Amennyiben a kötelezett a pénzfizetési kötelezettségének nem tesz eleget határidőben, késedelmi pótlékot kell fizetnie, amelynek mértéke minden naptári nap után a felszámítás időpontjában érvényes jegybanki alapkamat 365-öd része.

A határozat ellen közigazgatási eljárás keretében fellebbezésnek helye nincs.

A határozat felülvizsgálatát a kézbesítéstől számított 30 napon belül a Fővárosi Bíróságnak címzett, de az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál három példányban benyújtandó keresettel lehet kérni.

Az eljárás során költség nem merült fel.

### INDOKOLÁS

**Kérelmező** 2011. március 4. napján azzal a kérelemmel fordult a Hatósághoz, hogy folytasson le vizsgálatot az általa munkahelyén tapasztaltak ügyében, és állapítsa meg, hogy a bepanaszolt gazdasági társaság megsértette az egyenlő bánásmód követelményét vele szemben, azáltal, hogy kollegája, P.P. szexuális zaklatást megvalósító magatartása miatt nem tett megfelelő lépéseket, illetőleg nem kezelte a panaszt súlyának megfelelően.

**Kérelmező** előadta, hogy a cégnél az akkoriban általános igazgatóként dolgozó P.P. rendszeresen nőiességre, megjelenésére (alakra, ruházatra) vonatkozó megjegyzéseket tett, illetőleg több

alkalommal szexuális együttlétre való utalások is elhangzottak. Kérelmező előadása alapján nem egyszer mindenki füle hallatára hangzottak el az általa sérelmezett kifejezések (pl. a hölgy kollegákat 'kutytyska'; 'kislányok'; 'malacka' nevekkkel illetve a férfi kollega), máskor négy szemközt kellett a megjegyzéseket hallgatnia. Két konkrét intim együttlétre történő felhívást is megnevezett, ami Kérelmező megítélése szerint már megengedhetetlen módon átlépte kettejük között a jó kollegiális viszony határát. Mindkét eset 2011 januárjában, az iroda konyhájában történt, a reggeli órákban; szexuális életében való közreműködésre irányuló célozgatás formájában. Kérelmező elmondása alapján, miután P.P. végigmérte megjelenését, elismerően megdicsérte, hogy milyen csinos és egy mozifilmről beszélt, aminek kapcsán közös mozizásra invitálta, miután konkrétan megkérdezte, hogy lefekszik –e vele. Másik alkalommal egy férfi kollega jelenlétében a reggeli köszönést követően P.P. megkérdezte tőle, hogy szokott –e szexuális életet élni reggelente, és a szándékot nyilvánvalóvá tette; amennyiben nem, ő szívesen partnere lenne ebben.

A kérelem tanúbizonyosága alapján kérelmező nem egy alkalommal személyesen is kérte kollegáját magatartásának megváltoztatására, illetőleg közvetlen felettesének is jelezte a problémát. 2006 októberében vezetői kommunikációs tréningen vettek részt, ahol szituációs gyakorlat keretein belül kérelmező és P.P. egy csoportba kerültek. A közöttük lezajló eseti feladatmegoldás során kérelmező az alábbi megjegyzést továbbította P.P. felé (amit az iratokhoz csatolt): „Tiszteld bennem a nőt és finomabban kezelj és ne tegyél kétértelmű megjegyzéseket.” A közöttük felszínre kerülő problémáról ezáltal több vezető a cégnél, illetőleg a későbbi magyar ügyvezető, Tanú 1. is tudomást szerzett.

Kérelmező a vállalaton belül etikai bizottság általi vizsgálat lefolytatását indítványozta a legutoljára tapasztalt szexuális ajánlat elhangzását követően. Mivel ezen kivizsgálásnak sem módjával, sem eredményével nem volt elégedett, a hatóságtól a tényállás teljes körű feltárását, és az eljárás alá vont felelősségének megállapítását kérte. Kifogásolta, hogy az etikai vizsgálat során az általa megnevezett és fontosnak tartott személyek tanúként való meghallgatását mellőzték. Előadta továbbá, hogy kérelmének tárgyát általánosítani igyekeztek; azt általa módosítottként kezelték azáltal, hogy a szexuális zaklatás vizsgálatát az általánosabb fogalmat jelentő zaklatás körében vizsgálták, és a bizottság tagjai által tett megállapítások is nélkülözték a nemiségre, szexualitásra való kitérést. Kérelmező megítélése szerint a kivizsgálás mindezek miatt nem volt alapos, inkább a probléma elkendőzése volt a célja, mintsem az igazság feltárása, és az arányos szankciók megállapítása.

Fentiekre tekintettel Kérelmező a hatóság előtt hátrányként valószínűsítette, hogy munkahelyén szexuális zaklatás alanya volt P.P. magatartása által; aminek következtében megalázó munkahelyi környezet alakult ki körülötte. A Hatóság Kérelmező védett tulajdonságaként női nemhez tartozását értékelte.

A kérelmező feladata volt a hátrány valószínűsítése, ez pedig olyan bizonyítás, amelyből az átlagember azt a következtetést vonja le, hogy objektív megítélés alapján a panaszos panasza megalapozott (Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III.28.) állásfoglalása a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban). Fentiekre tekintettel a Hatóság a gazdasági társaságot eljárás alá vonta.

***Eljárás alá vont jogi képviselője érdemi nyilatkozatában, majd az eljárás során későbbiekben kifejtett előkészítő iratában az alábbiakat adta elő a kérelem vonatkozásában.***

- Hivatkozott arra, hogy a munkáltató az etikai szabályzat alapján etikai vizsgálat keretében bizottságot állított fel, a tényállást feltárta és szankciót alkalmazott; tehát eleget tett az ügy kivizsgálásának. A vizsgálat során hat ülést tartott és tanúkat hallgatott meg, akiket a Kérelmező által megjelölt személyek közül választott ki.
- A tanúmeghallgatások alapján, továbbá, mert kérelmező a panaszát bullying-ra változtatta (a bullying egy általánosabb kategória, férfiakat és nőket egyaránt érintő, nem szexuális természetű zaklatás magatartás); a bizottság megállapította, hogy szexuális zaklatás nem történt. Megállapította továbbá, hogy a zaklatás egyéb formája sem valósult meg, így nem igazolódott be, hogy kérelmezőt női mivoltában hátrányosan megkülönböztette, illetve, szexuális vagy egyéb magatartással megszégyenítette, vagy megalázta volna P.P. Az eljárás alá vont álláspontja szerint a kérelmező által sérelmezett megnyilvánulások nem érték el a zaklatás súlyát, a vizsgálat végeredménye alapján a panasz nem volt megalapozott.

- Eljárás alá vont jogi képviselője előadta, hogy a belső vizsgálat során arra derült fény, hogy Ügyfél a kérelmezőt egyes hibáira próbálta többször is viccesnek, ironikusnak szánt formában figyelmeztetni (mivel HR-es dolgozóként megítélése szerint példával kellett volna elől járnia). A megjegyzések megtételére alapvetően kérelmező hibás munkahelyi viselkedése adott okot, tehát a védett tulajdonság (női nem) és a kifogásolt magatartás között okozati összefüggés nem lehet, ahogyan a védett tulajdonság is megkérdőjeleződik ezáltal, hiszen nem kérelmező női mivolta motiválta Ügyfelet.
- A vizsgálat rámutatott arra, hogy P.P. közvetlen és sokszor viccekbe csomagolt stílusa más munkavállalókat, beosztottakat esetlegesen sérthet, így tekintettel kell lennie mások érzékenységére és az elvárható munkahelyi viselkedés normáit mindig szem előtt kell tartania. A tanúk arról nyilatkoztak, hogy P.P.-nek vannak általános, cinikus és esetenként személyeskedő megjegyzései munkatársaival szemben, amelyek viszont egy bizonyos határt nem léptek át, azaz nem minősíthetők zaklatásnak.
- A jogi képviselő a kérelmező által megnevezett két konkrét konyhai incidens közül az egyiket jelen lévő tanú vallomása alapján azt a következtetést vont le, hogy P.P. viccelődött, otromba vicc formájában nyilatkozott meg. Kiemelte az egyik védett tanú nyilatkozatát, aki azt mondta, hogy P.P. nem is gondolta, milyen súlya van a szavainak, illetőleg ha vicc is volt, milyen rossz vicc volt. A másik eset kapcsán, mivel tanú nem volt jelen; a jogi képviselő véleménye alapján nem lehet azt P.P. terhére értékelni.
- Fentieknek megfelelően részesítette a munkáltató írásbeli figyelmeztetésben P.P.-t, amin túlménoen nem volt szükséges és lehetséges egyéb intézkedést foganatosítani.
- Eljárás alá vont jogi képviselője kiemelte, hogy Kérelmező és P.P.között közvetlen munkakapcsolat nem volt, Tanú 1. távolléte esetén ritkán fordult elő, hogy Kérelmezőt utasította. Tanú 1. kérelmező közvetlen felettese nem tapasztalt olyan körülményt, ami a nyitott légterű irodában zaklatás, tehát ellenséges és támadó munkahelyi légkör kialakulását jelezte volna. Hozzátette, hogy kérelmező és a felettes között jó viszony volt, aminek következtében problémákat is megbeszéltek egymással. Ennek tükrében Tanú 1. meglepetten vette tudomásul, hogy nem tudott Kérelmezőnek P.P.-vel szembeni panaszáról korábban. A munkáltató kifogásolta, hogy Kérelmező nem számolt be neki a sérelemről, habár ez a közöttük levő bizalmi viszonyra tekintettel természetes lett volna.
- Munkáltató képviselője előadta, hogy munkahelyi, szakmai eltéréseken alapuló konfliktus volt korábban a felek között, azonban ez a mindenhol szokásosan előforduló esetek szintjét nem haladta meg.
- Eljárás alá vont jogi képviselője hangsúlyozta, hogy kérelmezőt ráadásul hátrány sem érte. P.P. közvetlen munkakapcsolat híján ilyen nem is okozhatott, és Kérelmező a munkavégzésével kapcsolatos egyéb hátrányt sem jelzett, holott a Hatóság előtt arra hivatkozott, hogy az etikai, ill. jelen hatósági eljárás miatt munkakörét megváltoztatták. Eljárás alá vont jogi képviselője hangsúlyozta, hogy a eljárás alá vont szervezetén belüli átszervezések nem álltak összefüggésben a kérelmező által bejelentett panasszal, a cég világméretű átszervezésének következménye, hogy Kérelmező munkakörében is történtek változások. A cégnél a munkavállalók kb. 80%-ának módosult a munkaköre, ahogyan kérelmezőé is, akit eddig személyi asszisztensként foglalkoztattak.
- Eljárás alá vont jogi képviselője kiemelte, hogy P.P. a bocsánatkérés elől sem az etikai eljárás, sem a hatósági eljárás során nem zárkózott el, sőt azt a tárgyaláson gyakorlatilag meg is tette. Tájékoztatta a hatóságot arról, hogy folyamatban van egy, az egyenlő bánásmód követelményének betartására vonatkozó szabályzat jóváhagyása is a vállalatnál.

***A hatóság 2011. április 14. napján nyílt tárgyalást tartott az ügyben a tényállás feltárása érdekében. Ügyfélként idézte a zaklató magatartást megvalósító felettest, valamint tanúként két munkatársat.***

P.P. elmondta, hogy a Kérelmező által megnevezett konyhai incidens során a Kérelmező gyakori reggeli késéseire reflektált csupán. P.P. a reggeli késéseket nem tartotta összeegyeztethetőnek Kérelmező munkakörével, aki HR-s szakemberként dolgozott a cégnél. Szükségét érezte annak, hogy erre több alkalommal emléktesse őt.

P.P. továbbá azt is nyilatkozta, hogy az ő habitusa cinikus, ami pikírt humort is takar, és amit nem szabad félreérteni. Elmondása alapján a kérelmezővel is az történhetett, hogy szerette volna őt hiányosságokra (öltözködéssel, munkaidő betartásával kapcsolatban) figyelmeztetni, melyek nem egyeztethetőek össze a munkáltató stílusával. Ezt érthette Kérelmező félre, mivel mindezt az ő sajátos stílusában tette.

Fentiekén túl előadta, hogy pontosan nem emlékszik arra, mik hangzottak el konkrétan és ténylegesen. Amikor kérelmező a tárgyaláson elismételte, hogy a szexuális ajánlat az volt, hogy „nem feküdnél le velem?”; Ügyfél azt válaszolta, hogy ő ezt nem tudja értelmezni.

Az etikai bizottság általi meghallgatáson ezzel szemben úgy nyilatkozott, hogy a konyhában félreértés történt és nem gondolta komolyan, amit mondott. Azon a reggelen barátilag, inkább humorosan figyelmeztette Kérelmezőt gyakori késéseire. Nem emlékezett pontosan, milyen beszélgetés zajlott le, de tréfálkozásnak gondolta, és nem akarta megsérteni Kérelmezőt, hasonlóképpen szokott tréfálkozni más hölgyekkel is. Mindig is azt gondolta, hogy ez egyáltalán nem szexuális zaklatás, de tanult az esetből és sajnálja. Nem tett ajánlatot, nem történt felajánlás, olyasfajta vicc/tréfa volt, amit mások irányában is megtesz, és úgy gondolja, hogy Magyarországon ez normális.

*Tanú 2.* – Kérelmező kollegája –, az etikai bizottság tagja elmondta, hogy a belső vizsgálat koncepciója az volt, hogy a leírt tényeket próbálták alátámasztani, bármiféle igazolással; erre hallgatták meg a három tanút. Többet nem tartottak szükségesnek, mivel voltak személyek, akik vagy a kérelmezővel, vagy Ügyféllel ápolnak baráti kapcsolatot. Elmondása alapján főleg nőket hallgattak meg.

*Tanú 1.* – ügyvezető igazgató és Kérelmező közvetlen felettese - emlékezett a kérelemben megnevezett 2006-os vezetői kommunikációs tréningre, ahol felmerült Kérelmező részéről, hogy P.P.-vel való problémáit rendezze; felhívva P.P. figyelmét arra, hogy legyen tekintettel női mivoltára. Tanú ekkor a jelenlevő vezetőknek azt mondta, hogy meg kell gondolniuk, milyen mélyre mennek le egy viccelődésben, mert lehet, hogy valaki érzékenyebb, és bántónak véli azt. Kiemelte, hogy a férfiak tesznek néha dicsérő megjegyzést hölgyekre, azonban ez esetleg bántó is lehet.

Tanú tagadta, hogy kérelmező jelezte volna felé a kérelemben megfogalmazott panaszát P.P.-vel szemben, ami számára meglepő volt, mivel kérelmezővel mondhatni bizalmi viszonyban álltak, olykor magánjellegű információkat is megosztottak egymással.

Tanú a konyhai incidenssel kapcsolatban elmondta, hogy kérelmező minden bizonnyal azt gondolta, P.P. olyan szintig ment el a viccelődésben, ami már nem szerencsés. Tanú azonban személyesen nem volt tanúja ilyenek kettejük viszonylatában.

Tanú, aki az etikai bizottságnak is tagja volt, a vizsgálat után a bizottság többi tagjával arra a következtetésre jutott, hogy nem megalapozott a kérelem. A vizsgálat azzal zárult, hogy P.P. átléphetett ugyan bizonyos határokat, de a bizottság ezt nem érezte olyan súlyúnak, hogy komolyabban foglalkozzon vele, ezért írásbeli figyelmeztetést javasoltak.

Tanú kérdésre elmondta, hogy a bizottság tagjainak közös döntése alapján hallgattak meg két női és egy férfi kollegát, mivel inkább női szemmel szerették volna a helyzetet megérteni. Tanú megítélése szerint, ha kevesebb lett volna a női tanú, az nem lett volna fair a kérelmezővel szemben.

Tanú kérdésre elmondta, hogy kérelmező az eljárás alatt egyértelműen megváltoztatta a kérelmét. Ha ez nem történik, akkor az etikai bizottság alkalmatlan lett volna a vizsgálat lefolytatására, mert a szexuális zaklatás tanú szerint büntetőjogi kategória.

*Az eljárás alá vont által becsatolt, etikai bizottsági vizsgálat során keletkezett dokumentációt a hatóság felhasználta a tényállás megállapításához, különösen a meghallgatott személyekkel felvett jegyzőkönyvek tartalmára.*

*Munkatárs 1.* a bizottsági meghallgatáson elmondta, hogy P.P. szerinte sokszor nem beszélt kellő tisztelettel, udvariassággal Kérelmezővel. Tanú elmondása alapján a konyhai incidens során

hallott szavakat P.P-től szex-szel kapcsolatban, aminek következtében Kérelmező zaklatott lett, és a beszélgetés befejeződött. Tanú a megnyilvánulást támadónak/tolakodónak ítélte meg, ami szerinte elfogadhatatlan, mert senki nem tréfálkozhat ilyesmivel.

*Munkatárs 2.* elmondta, hogy P.P. szokása pikáns vicceket mondani, de ő soha nem gondolta, hogy komolyan gondolja azokat, vagy túllépett volna egy határt. Történetek dolgok szerint Kérelmező és P.P. között, de nem gondolja, hogy ez kimerítette volna a zaklatást (utalt ebben a körben a Kérelmező hajára, a jó megjelenésére, ruházkodására tett megjegyzésekre).

*Munkatárs 3.* a bizottsági meghallgatáson elmondta, hogy ő direkt kerüli P.P-t, aki magatartásával őt is zavarba hozza, ahogyan Kérelmező is beszámolt neki hasonlókról.

*A hatóság a kérelem megtételét követően hallgatott meg tanúkat a nyílt szóbeli tárgyaláson kívül is, akiknek adataik zártan való kezelésére vonatkozó kérelmét megalapozottnak találta.*

*Védett tanú 1.* elmondta, hogy P.P. szerinte – a Kérelmezőnek mondott kifejezésről és megjegyzésekről - nem is gondolta, hogy milyen súlyuk van, illetve ha viccnek is szánta, az milyen rossz vicc. Tanú elmondása alapján a konyhai incidenst követően Kérelmezőt próbálták (munkatársai) megnyugtatni, hogy mérlegelje a körülményeket, azzal együtt, hogy tudvalevő, hogy vannak cinikus, személyeskedő megjegyzései P.P-nek (pl. „de szarul nézel ki ma reggel”, „ez a ruha jó neked, de egy esti mozira jobban illene”). Tanú megítélése alapján Ügyfél nem volt közömbös Kérelmező megjelenése iránt, és elmondható, hogy rendszeresen tett rá megjegyzéseket. Tanú véleménye szerint a Kérelmező nem így lépett volna fel, ha nem lettek volna a munkájára nézve ennek következményei. Merthogy egy céges malőr miatt a konyhai események után Kérelmezőt vonták felelősségre Ügyfél, holott nem ő volt a hibás.

*Védett tanú 2.* elmondta, hogy P.P. a füle hallatára több szexuális jellegű közeledést is tett Kérelmező és más, az általa feltételezhetően vonzóknak tartott hölgyek irányába. Hozzátette, hogy általában a konyha volt ezeknek színtere. Ilyenkor megjegyzéseket tett a ruházatra, a ruházat alatt rejlő idomokra. Pl. „Hol lehet ilyen jól kitérdelt pólót venni?” Elmondása alapján a hölgyek közül senki nem háborodott fel annyira, mint Kérelmező, hogy ilyen komoly lépést tegyen. Hozzátette, hogy P.P. több ízben jelezte Kérelmezőnek, úgy gondolja, hogy nincs kielégítve. Ezt mindenki előtt, többször is hangoztatta.

*Védett tanú 3.* elmondta, hogy tanúja volt, amikor P.P. néhány olyan megjegyzést tett, amelyről szerinte - amennyiben egy hölgy hozzátartozójának ilyeneket mondanának - bántó lenne, ugyanis túlmegy az egészséges határon munkatársak közötti kapcsolatban. Olyasmi hangzott el, ami mögött lehetett valami, a megjegyzés nem munkahelyi kategória volt, nem olyan, ami főnök és beosztottra tartozna. Munkahelyi kapcsolatban ez nem olyan, amiről beszélni illik. Tanú szerint többször is előfordult hasonló szituáció Kérelmező és P.P. viszonylatában. Továbbá más kolleganők – általában a kellemesebb külleműek és megjelenésűek – irányában is megengedett Ügyfél olyan megjegyzéseket, aminek nem igazán volt helye a munkaviszony keretei között.

*A hatósági tárgyalást követően felek között egyezségkötési szándékkal egyeztetés zajlott le a hatóság közreműködésével, azonban eredménytelen maradt.*

Az eljárás alá vont jogi képviselőjének további bizonyítási indítványait a hatóság elvetette, az összes dolgozó meghallgatását nem tartotta szükségesnek a tényállás tisztázáshoz. A hatóság álláspontja szerint azoknak az ügy érdemi eldöntésre kihatása nem lett volna. A hatóság meghallgatott öt tanút, valamint a belső vizsgálati anyagból további három tanúvallomást használt fel.

**A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható, hogy Kérelmező beadványa az alábbiak alapján alapos.**

A Kérelmezőt ért *hátrány* P.P. vezető beosztású munkavállaló vele szemben tanúsított magatartásában testesült meg, amely sértő volt és megalázó környezetet, légkört alakított ki a munkahelyen.

A hatóság nem kizárólag a zaklatással bepanaszolt P.P. vezetői stílusát, a munkahelyen tanúsított magatartását, és általánosságban a női kollegákhoz való viszonyulását vizsgálta, bár ezek alátámasztják a Kérelmező panaszát. A hatóság vizsgálata fentiekén kívül arra irányult, hogy P.P. viselkedése mennyiben járult hozzá olyan munkahelyi légkör kialakulásához, amely Kérelmezőt már fenyegette és számára adott helyzetekben megalázó és sértő volt, s amelynek megszüntetésére már az eljárás alá vont munkáltató lett volna köteles.

A bepanaszolt, sérelmezett magatartás természetét tekintve nem tekinthető általános panasznak egy vezetővel szemben, mivel tárgya konkrétan szexuális együttlétre való utalásokat, szexualitást és a magánélet intim részeit érintő megnyilvánulásokat sérelmezett. A hátrány, sérelem munkajogi vetületét tekintve az egészséges és biztonságos munkahelyi környezet munkáltatói oldalról történő biztosításának elmaradásaként vehető figyelembe, amit az Mt. 102.§ (2) ír elő, és ami magában foglalja az egyenlő bánásmód megtartásának követelményét, a diszkriminációmentes munkahelyi környezet fenntartását. Ennek megfelelően a nemre tekintet nélkül biztosított munkavállalót megillető jogok érvényesülése jegyében a szexuális zaklatás semmilyen formában és intenzitással nem tolerálható, és adott esetben a nők és férfiak közötti megkülönböztetésként értékelendő, amely az érintett számára hátrányt jelent. A megkülönböztetés tilalma nem csupán a klasszikus munkajogi kategóriákba sorolható munkáltatói aktusokra, mint pl. a bérezésre, előmenetel biztosítására, teljesítményértékelésre vonatkozik, hanem a munkavállalókkal szemben tanúsított attitűd, magatartás, viszonyulás tekintetében is számon kérhető.

***A hatóság az alábbi tényállást állapította meg, döntésénél az alábbiakra volt figyelemmel.***

Kérelmező személyi asszisztens munkakörre szóló munkaviszonya az eljárás alá vonttal 2004. augusztus 23. napjával kezdődően határozatlan időtartamra szól. A Kft-nél egy légtérű irodahelyiség található, ahol P.P. és Kérelmező is dolgozott, bár közvetlen munkakapcsolatban nem álltak, mindketten évek óta munkavállalói a vállalatnak. P.P. beosztását tekintve vezető menedzser volt, aki alkalmanként helyettesítette az ügyvezető Tanú 1. -t, aki kérelmező közvetlen felettese volt.

Kérelmező nyilatkozatai, illetőleg a tanúvallomások alapján megállapítható, hogy Kérelmező megjelenésére, alakjára, öltözetére, magánéletére P.P. a munkahelyen rendszeresen tett megjegyzéseket, amelyek nem illettek a munkahelyi környezetbe, és Kérelmezőn kívül mások is tanúi voltak, illetve más nődolgozókat is érintett.

2006-ban egy vezetői kommunikációs tréningen felszínre került a Kérelmező és P.P. közötti konfliktus, miszerint férfiként a nő kollegával szemben tanúsított magatartásán változtatnia szükséges. A becsatolt dokumentumon ez áll: „Tiszteld bennem a nőt, és finomabban kezelj, és ne tegyél kétértelmű megjegyzéseket.” Tanú 1. ekkor még a tréningen felhívta a férfikollegák figyelmét, legyenek tekintettel arra, hogy a nőkkel/hölgyekkel való viccelődést van, aki bántónak tartja.

A Kérelmező szexuális zaklatás tárgyában tett bejelentésére felállított etikai bizottság által lefolytatott vizsgálat a zaklatás tényállásának megvalósulását nem találta megalapozottnak, azonban P.P. vezetői stílusát nem tartotta megfelelőnek, erre őt a munkáltató írásban figyelmeztette.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló **2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.)** rendelkezései alapján az egyenlő bánásmód követelménye abban az esetben sérül, ha valakit vagy valamely csoportot a törvény 8. §-ában rögzített valamely védett tulajdonsága miatt más, vele összehasonlítható személyhez, vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, és ennek a hátrányos megkülönböztetésnek tárgyilagos mérlegelés szerint nincsen ésszerű indoka.

Az **Ebktv. 5. § d)** pontja alapján az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Az **Ebktv. 10. § (1)** bekezdése alapján **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 valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Az osztott bizonyítás szabályai alapján, az **Ebktv. 19. §** rendelkezéseinek megfelelően az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. § -ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

Az **Ebktv. 19. § (2)** bekezdése alapján, az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A **2006/54/EK** irányelv (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (6) szakasza kimondja, hogy a zaklatás és szexuális zaklatás ellentétes a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvével, ezért az ilyen zaklatás ezen irányelv alkalmazásában nemi alapon történő megkülönböztetésnek tekintendő. Ennélfogva a megkülönböztetés ezen formáit meg kell tiltani, továbbá hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókkal kell sújtani.

**A 2. cikk (1)** bekezdése rendelkezik a zaklatásról és a szexuális zaklatásról.

**c) zaklatás:** 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

**d) szexuális zaklatás:** 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 amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt

**2. cikk (2)** alapján az irányelv alkalmazásában a *megkülönböztetés* magában foglalja az alábbiakat:

**a) zaklatás és szexuális zaklatás,** továbbá bármilyen kevésbé kedvező bánásmód, amelynek alapja, hogy egy adott személy visszautasítja, vagy túri az ilyen magatartást

A **szexuális zaklatás** "magában foglalja az olyan szexuálisan meghatározott nemkívánatos viselkedést, mint pl. a testi kontaktus és közeledés, a szexuális színezetű megjegyzések, pornográf képek mutatása, szexuális jellegű követelések akár szóban, akár tettekkel. Az ilyen viselkedés megalázó lehet, egészségügyi problémákat okozhat; diszkriminatív, amennyiben a nő okkal feltételezheti, hogy ha visszautasítja, akkor hátrányos helyzetbe kerül foglalkoztatása, felvétele, vagy előmenetele szempontjából, vagy, hogy emiatt ellenséges munkahelyi légkör alakul ki körülötte". E meghatározást a Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának eltörléséről szóló ENSZ egyezmény (**CEDAW Egyezmény 1972**) alapján létrehozott ENSZ Bizottság (CEDAW Bizottság) alkotta 1992-ben, s a 19. sz. Általános Ajánlásában helyezte el (**18. Article 11/CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against Women**).

**A hatóság álláspontja szerint az eljárás alá vont munkáltató magatartását az egyenlő bánásmód követelményébe ütközőnek, és a zaklatás törvényi tényállása megvalósulásaként értékelte, ennek során figyelemmel volt a következőkre:**

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt *megvalósítható aktív és passzív magatartással*. Tárgyi ügyben P.P. vezető beosztású munkavállaló magatartása *aktívnak* értékelhető, ugyanis ténylegesen elkövetője volt a jogsértésnek. Munkahelyi vezetőként tisztában kellett azzal lennie, hogy felelős az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáért, mivel az általa tanúsított magatartás közvetlenül befolyásolja az irányítása alatt dolgozók munkahelyi körülményeit, munkafeltételeit, a munkahelyi légkört. Egy olyan környezet, amelyben ő maga is félreérthető módon nemiségre, nőiségre, nőiességre utaló kijelentésekkel, megjegyzésekkel illeti női kollegáit, alkalmas arra, hogy az érintettek vonatkozásában megalázó, avagy megszegyenítő környezetet hozzon létre.

A munkáltató képviselője, a gazdasági társaság ügyvezetője *passzív* elkövetője a zaklatásnak azzal, hogy nem biztosított hatékony védelmet a felé panasszal forduló munkavállaló számára. Ezekben az esetekben a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy egy alkalmazottja "zaklatja" munkatársát, de nem tesz, vagy adott esetben nem megfelelő intézkedést tesz ennek megakadályozása érdekében. Mivel mulasztással is megvalósítható a zaklatás; a munkáltató felelősségre vonható. A munkáltató felelősségének megállapításakor nem csak azt kell számításba venni, hogy milyen lépéseket tett a munkahelyi zaklatás megelőzése érdekében, hanem azt is, hogy tehetett volna-e bármilyen további ésszerű és megvalósítható lépést az ügyben, amely alkalmas arra, hogy a sérelmezett cselekmény/cselekmény sorozat megszűnjön, és az azt elszenvedő személy megfelelő elégtételt kapjon, a sérelem mindkét fél számára megnyugtató módon rendezésre kerüljön.

A jogalkotó a *sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait* vonja értékelés alá, amikor egyrészt emberi méltóságot sértő magatartásról, másrészt ellenséges és megalázó, megszegyenítő, megfélemlítő vagy éppen támadó környezetről beszél. Ennélfogva fontos kiemelni, hogy a zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, ezért arra irányuló szándék hiányában is megállapítható. Tárgyi ügyben nem lehet Kérelmező személyes érzékenysége kizárólagosan a mérlegelés tárgya, abban a vonatkozásban kell vizsgálandni, hogy az általa sérelmesnek megítélt kijelentések, megjegyzések súlya milyen mértékű, mennyire alkalmasak ezek céljukat vagy hatásukat tekintve a zaklatás tényállási elemei közül bármelyiknek is a megvalósítására.

A tréfás formába öltött kijelentések, illetőleg bántó szándék nélküli meggondolatlan megjegyzések is alkalmasak lehetnek arra, hogy mások emberi méltóságát sértsék. Nem fogadható el az, hogy munkahelyen helye van az olyan típusú megnyilvánulásoknak, amik a munkavégzéssel, munkavisztonnyal egyáltalán nem állnak összefüggésben, valamint a munkavállaló személyére, személyiségére lényegi elemére utalnak. A nőiséggel, a sajátos nemi jellegre, illetőleg tulajdonságokra (legyen annak hátterében a külső megjelenés, avagy a szellemi, fizikai teljesítmény) tett bókák, kedveskedő szavak, flörtölés, a zavarba ejtő vagy kacér, kihívó hangnem, vagy megnyilvánulás mind-mind olyan – intenzitását, fokát, súlyát tekintve egy nagyon széles és érzékeny skálán elhelyezkedő – magatartási forma, ami egy munkahelyen nem lehet légkört befolyásoló, alakító tényező. Az pedig, hogy ez egyetlen munkavállalót érint sérelmesen, vagy az összes alkalmazottat, irreleváns, ahogyan az is, hogy ezáltal egy állandósult sérelmes munkahelyi környezet alakul ki, avagy egyszeri történés következtében érzi azt valaki bántónak, sértőnek, megalázónak. Az ismétlődés, és ezáltal a folyamatosság azt jelenti, hogy a sérelmes munkahelyi környezet állandósul, tartóssá válik. Mindez a jogsértő magatartás megítélését súlyosbító körülmény. Mindezen túl az is, hogy, ha egy kötetlenebb kollegiális viszonyban az egyik fél többre gondol, többet lát, és ezt ki is nyilvánítja (kollegák előtt/négy szemközt), ráadásul fogadókészség teljes hiányában. Az alapvetően jó, alkalmanként baráti jellegű viszony sem jogosíthatja fel egyik felet sem arra, hogy a bizalommal, tisztelettel mintegy visszaélve olyan megjegyzések megtételét engedje meg magának, ami már nem megengedhető.

#### ***A hatóság az eljárás alá vont kimentését nem tudta elfogadni az alábbiak alapján.***

Az eljárás alá vont félnek nem sikerült bizonyítani a hatóság előtt, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, ahogyan azt sem, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Az ügyvezető által tett intézkedések nem támasztották alá, hogy a kérelmező által előadottak megcáfolhatók; azaz nem alakult ki emberi méltóságot sértő megalázó, megszegyenítő környezet. Az eljárás alá vont kimentése arra nézve is eredménytelen maradt, hogy a sérelmes munkahelyi légkör nem alakult ki; illetve, hogy azt kérelmező nemi hovatartozásával nem lehet összefüggésbe hozni.

1) Eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy a panasz jelzését követően munkáltatóként, az érvényben levő etikai szabályzata alapján vizsgálat keretében bizottságot állított fel, a tényállást feltárta és szankciót alkalmazott; tehát eleget tett az ügy kivizsgálásának. Az etikai bizottság tagjainak közös elhatározására két női és egy férfi tanút hallgatott meg, a kérelmező által megjelölt 8 munkavállaló közül, akik között 3:5 arányban szerepeltek nők-férfiak. Tanú 1. ügyvezető elmondása alapján női problémának volt tekinthető a panasz, amit a női kollegák jobban meg tudnak ítélni; ezért több nőt akartak meghallgatni, hogy ezáltal fair eljárásban részesüljön kérelmező. Eljárás alá vont jogi képviselője értelmezésében ennek megfelelően a pártatlan, ill. a panaszt jobban alátámasztani tudó tanúk kiválasztása volt az elsődleges.

A hatóság álláspontja az, hogy az ilyesfajta különbségtétel ésszerűtlen, mivel a nemnek, mint embert és tapasztalásait befolyásoló tényezőnek nem lehet jelentőséget tulajdonítani ebben a vonatkozásban sem. A fentiek alapján egy meglehetősen szubjektív és egyéni kijelölési technikára enged következtetni a tanúk kiválasztása során, ami közelebb áll az önkényességhez, mint az ésszerűséghez a tényállás felderítése érdekében.

2) Eljárás alá vont ügyvezetője tanúként hivatkozott arra, hogy kétségei voltak afelől, hogy az etikai bizottságnak van –e hatásköre a panasz kivizsgálására, annál is inkább, mivel azt gondolta, hogy a szexuális zaklatás büntetőjogi kategória.

A hatóság álláspontja szerint, amennyiben kétség merült fel annak tekintetében, hogy a szexuális zaklatás milyen jogszabály alapján büntetendő, illetőleg rendelkezik –e az etikai bizottság, és, ha nem, akkor mely szerv hatáskörrel; javasolt lett volna jogi végzettséggel rendelkező szakember tanácsát kérni, illetőleg a Honda Europe központjában a vonatkozó vállalati politika és eljárásrend, és protokoll felől érdeklődni. Az a fajta megoldás, miszerint a kérelem tárgyát egyszerűsítették le egy



olyan kategóriára, ami az etikai bizottság hatáskörébe tartozhat a bizottság tagjai megítélése alapján; nem a hatékony kivizsgálás szándékát támasztja alá. A hatóság megjegyzi, hogy az etikai szabályzat tárgyi hatálya a törvénysértés általános kategóriájába eső mindennemű gyanús cselekedet jelentését lehetővé teszi, így az Ebktv. által büntetni rendelt zaklatás esetére is alkalmazandó. Továbbá kiemeli a tényt, miszerint *(a becsatolt dokumentumok alapján)* az eljárás alá vont külföldi anyacége a panasz beérkezéséről jogásza útján tudomást szerzett, és egyértelműen a magyar vállalatot jelölte ki a panasz kivizsgálására, annak tartalmának és tárgyának ismeretében; ami egyértelműen szexuális zaklatás volt.

3) Eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy Kérelmező megváltoztatta kérelmének tárgyát szexuális zaklatásról az általánosabb kategóriát jelentő bullying kivizsgálása iránti kérelemre, ezért változott meg az eljárás tartalma.

A hatóság álláspontja szerint az a tény önmagában, hogy a kérelmező csatolt egy kérelmét alátámasztandó külföldi irodalmat tartalmazó, Internetről letöltött anyagot a zaklatásról, és a szexuális zaklatásról, ami egyébiránt értelmezi a két kategória egymáshoz való viszonyát is; nem tekinthető akként, hogy panaszának tárgyán módosítani kívánt. Erre utaló kérelmet, előterjesztést nem tett. Az etikai bizottság önkényesen módosította azt.

Megállapítható volt, hogy az etikai bizottság által lefolytatott vizsgálat koncepciója az volt, hogy más női munkavállalók megítélése szerint Ügyfél magatartása általános értelemben vett zaklatást valósított –e meg. A kifogásolható vezetői stílust állították a panasz középpontjába, erre született meg a szankció is.

4) Eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy más nő kollegák (a két meghallgatott tanú; akik közül az egyik elmondása szerint zavarban van P.P. magatartásától, a másik pedig a neki célzott pikáns viccekről számol be) nem értékelték P.P. magatartását zaklatásként, ezért nem tartotta az etikai bizottság megalapozottnak a panaszt.

A sérelem értékelésekor a panaszos szubjektív benyomása, tapasztalatai alapján dönt a hatóság, hogy az kimeríti –e vele szemben a zaklatás tényállását. Ennek megfelelően nincs jelentősége annak, hogy mások hogyan ítélik meg ugyanazt a magatartást, illetőleg az ő tűrészatáruk meddig terjed.

A hatóság fontosnak tartja kiemelni, hogy a tanúknak feltett kérdések azt mutatják, arra kérték őket, minősítsék P.P. viselkedését aszerint, hogy megítélésük alapján ismétlődő/hosszabb időn át folytatott, agresszív magatartást tanúsított –e bárkivel szemben, melynek célja egy másik ember szándékos bántalmazása volt (fizikai vagy mentális formában). Továbbá, hogy tapasztalták –e, hogy viselkedése olyan, mint amikor valaki terrorizálással, zsarnokoskodással, megalázással törekszik egy másik ember fölött hatalomra szert tenni *(idézetek alapján a meghallgatási jegyzőkönyvekből, a mindhárom tanú felé intézett kérdésből)*. Tehát a zaklatás egy igen súlyos formában való megvalósulását használták definícióként, ami egyrésztől mellőzi a szexualitásra történő utalást, másrésztől egy, a kérelem tárgyától nagyon eltérő intenzitású fogalommal igyekszik orientálni a válaszadást.

5) Eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy nem alakult ki megalázó, megszégyenítő munkahelyi környezet Kérelmező körül, Ügyfél magatartása nem sértette emberi méltóságát női mivoltában.

A P.P. általi megnyilvánulások és az arra való Kérelmezői reakciók a munkatársak körében sem maradtak rejtve – mindezt fokozza a tény, hogy egy légtérű irodában dolgoznak, valamint, hogy az egyetlen közösségi tér a konyha –, ezáltal a kérelmezőről kialakított véleményben, megítélésben is szerepet játszhattak; ami személyes megbecsülését illetően nagyon fontos. Munkavégzéssel egyáltalán nem összefüggő, munkahelyre, kollegák közé nem tartozó incidenseknek voltak tanúi, abban részt vettek, mivel tapasztalhatták és véleményezhették P.P. Kérelmezőhöz való viszonyulását. A találgatások, illetve pletykák a Kérelmező olykor indokolatlan feldúltsága, érzelmi meggyengülése hátterében álló okokról, nem szolgáltak az egészséges munkahelyi környezet javára. A mások előtt elhangzó, a munkavállaló személyét, adottságait érintő kritika (legyen az pozitív, vagy negatív) vagy megjegyzés alkalmas lehet egyrészt arra, hogy a megcélzott felet zavarba hozza, kellemetlenül érezze magát, adott esetben megszégyenítse, megalázza. Továbbá az a tény, hogy más (akár női, akár férfi) kollegák tűrészatára magasabb, nem jelenti azt, hogy Kérelmezőt sem érhetette sérelem.

6) Eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy P.P. a munkavállaló hiányosságaira, úgy, mint reggeli késések, vagy, ha nem a ruházkodási szabályoknak megfelelően volt felöltözve; arra szerette volna az ő sajátos stílusában felhívni a figyelmét viccesen, humorosan, amit nem kellett volna félreérteni.

Kérelmező elmondása alapján egyik alkalommal egy mozira való invitálás keretében hangzott el szexuális együttlétre vonatkozó ajánlat, négy szemközt. P.P. erre a tárgyaláson azt nyilatkozta, azt mondta kérelmezőnek, hogy nagyon csinos aznap reggel, annyira, hogy este elhívna moziba, és akkor együtt jöhetnének reggel, és így nem késne el. Kihangsúlyozta, hogy a rendszeres reggeli késéseire szeretne volna felhívni ezzel a figyelmét. „Céлом az volt, hogy amit tesz a kérelmező évek óta, az nem elfogadható. Én csak a célomról tudok nyilatkozni.”

A hatóság álláspontja és gyakorlata az, hogy a munkavégzésre, illetve kijavításra adott utasítás, a munka kritikája és felügyelete körében tett bírálat nem valósít meg zaklatást – hacsak annak módja és eszközei nem sérti a másik emberi méltóságát. Az a mód, miszerint a rendszeres reggeli késésekre való figyelemfelhívás egy szexuális együttlétre való pikírt ajánlat formájában történik; alkalmas arra, hogy női mivoltában, emberi méltóságában sértse a munkavállalót. Viszont nem alkalmas arra, hogy állítólagos célját elérje. Egy hiányosságnak, avagy szabálytalanságnak a jelzése nem lehet kétértelmű, félreérthető, ahogyan megszegyenítő, megalázó sem.

**A fentiek alapján megállapítható, hogy az eljárás alá vont magatartása az Ebktv. 10.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mivel a szexuális zaklatás a nemi alapú diszkrimináció egyik fajtája.**

A hatóság fontosnak tartja kiemelni, hogy jelen panasz esetében is egy folyamatról van szó, ami a zaklatás körében volt értékelhető sérelemként. Kérelmező körül az elmúlt évek során folyamatosan, illetőleg kisebb-nagyobb megszakításokkal megszegyenítő, ellenséges munkahelyi környezet alakult ki, aminek oka férfi kollegája személyére, női adottságaira, potenciáljaira tett megjegyzései voltak. Az alkalmanként kedves, alkalmanként terhes megjegyzések és megnyilvánulások női mivoltában sértették méltóságát. Amikor a megjegyzések és kétértelmű utalgatások, amire a nők-férfiak közötti nembeli sajátságok adhatnak okot még Kérelmező számára tolerálható szinten megmaradtak, igyekezett azokat higgadtan kezelni. Azonban egy bizonyos határt átlépve, a fogadókészség teljes hiánya önmagában megalapozta azt, hogy Kérelmező a kollega megnyilvánulásait magára nézve sértőnek érezte.

A munkáltatói hatékony fellépés hiánya a helyzetet tovább rontotta, mivel a munkahelyi incidens jelentését övező titkolózás még több találgatásra adhatott okot a munkatársak között. Különösen azért sérelmes az ilyesfajta hozzáállás, mivel a sérelmet szenvedő fél maga felismeri ugyan a helyzet súlyát és relevanciáját; jelenti is a hivatalos fórumon; azonban mégsem kap hathatós segítséget. Figyelembe véve, hogy a zaklatás elszenvedői rendszerint enyhébb esetben megalázva, semmibe véve érzik magukat, súlyosabb esetben félnek és erősen traumatizálódnak, különös jelentőséggel bír, ha valaki ilyen természetű ügyben felvállalja a panasztételt. Köztudomású tény, hogy a látencia és rejtőzködés különösen jellemző a szexuális zaklatással érintettek körében.

**A hatóság elrendelte a jogsértő magatartás jövőbeni megszüntetését, határozatának 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát, valamint 1 millió forint bírság megfizetésére kötelezte az eljárás alá vontat.**

A hatóság a már végrehajtható, jogerőre emelkedett határozatot elektronikus úton megküldi eljárás alá vontnak a nyilvánosságra hozatal céljából.

A hatóság fontosnak tartotta határozatát honlapján nyilvánosságra hozni, mivel fel kívánja hívni a figyelmet arra, hogy amennyiben egy munkáltató munkáltatói bejelentésre kivizsgálást folytat, annak eredményt kell hoznia, és mindkét fél számára megnyugtató módon kell rendeznie a panaszt. Tárgyi ügyben a belső vizsgálat eredményeképpen a sérelmezett légkör nem változott meg Kérelmező vonatkozásában. Még, ha a szexuális zaklatás ténylegesen ugyan meg is szűnt, az emiatt keletkezett ellenséges és megalázó légkör megmaradt, tehát a munkáltató eljárásával nem segített azon, hogy az pozitív irányba megváltozzon. Nem szolgált elégtételként a panaszosnak, tényleges felelősségre vonás nem történt; inkább annak látszata rajzolódott ki, hogy a bepanaszolt félre kell áldozatként tekinteni. Az eljárás alá vont honlapján történő nyilvánosságra hozatal azért szükségszerű, mivel a Hatóság fontosnak tartja mindazok tájékoztatását, akik tudomást szereztek az ügyről.

A hatóság a bírság összegének meghatározásakor figyelembe vette azt a körülményt, hogy az eljárás alá vont magatartása egy folyamatként értékelhető, ami fokozatosan és hosszú időn keresztül bontakozott ki, arról többen is tudomást szereztek, ezáltal a sérelem súlya még jelentősebb. Továbbá azt is, hogy a munkáltatónak, amikor módja lett volna a szexuális zaklatást kivizsgálni, és határozottan

fellépni egy ilyen természetű munkavállalói panasz esetén; inkább annak élén tompítani igyekezett, azt elkendőzendő módon kezelte.

Az ügyintézési határidő a 362/2004 (XII.26.) Korm. rendelet 7.§ (1) alapján 75 nap. Az ügyintézési határidő lejártának a napja a Ket. 33.§ (5) alapján 2011. június 25. napja.

Határozatomat az Ebktv. 15. § (1) bekezdés a) pontjában biztosított hatáskörömben eljárva hoztam meg. A határozat elleni fellebbezést az Ebktv. 17.§ (1) bekezdése zárja ki. A határozat bírósági felülvizsgálatát az Ebktv. 17. § (3) bekezdése, valamint a 109. § (1) bekezdése biztosítja.

Budapest, 2011. június

Dr. Honecz Ágnes  
Elnök

**A határozatot kapja:**

1. Kérelmező
2. Eljárás alá vont
3. Ügyfél

**4. Ügyvédi Iroda**  
5. Irattár

---

1024 Budapest, Margit krt. 85.  
Tel.: (1) 336-7901;  
Fax.: (1) 336-7445