

Ügyiratszám: EBF-AJBH-255/2021.

Védett tulajdonság: neme

Terület: foglalkoztatás

Diszkrimináció fajtája: zaklatás

Jogsértést megállapító határozat

A női nemhez tartozó kérelmező mintegy másfél hónapot dolgozott egy élelmiszerboltban csemegepultusként. A szintén az üzletben dolgozó, de egy másik munkáltató által foglalkoztatott férfi biztonsági őr a panasz szerint a kérelmezőt többször simogatta, ölelgette, volt olyan, hogy randevúra invitálta. A kérelmező ez ellen tiltakozott, hivatkozva arra, hogy van párkapcsolata, azonban tiltakozása nem vezetett eredményre, ezért szólt felettesének, a műszakvezetőnek. A műszakvezető a kérelmező szerint nem tett intézkedést, a jelzésre úgy reagált, hogy a biztonsági őr szeretethiányos. A kérelem szerint a kérelmező más munkatárstól azt az információt kapta, hogy korábban már volt probléma az őrrel, és ezt erősítette meg a kérelmező által az üzlet tulajdonosának vélt személy is, akinek a kérelmező szintén elmondta panaszát. A kérelmező végül megelégedve az őr viselkedését, azonnali hatállyal megszüntette a jogviszonyát.

Az eljárásban a munkáltató végső soron nem vitatta, hogy a kérelmező által előadottak megtörténhettek, azonban arra hivatkozott, hogy a biztonsági őr régen dolgozik az üzletben és viselkedését sem a munkavállalók, sem a vevők nem kifogásolták. Arról a munkatársak és cégvezető is tudtak, hogy az őr általában hasonlóan viselkedik, tapasztaltak részéről kézsimogatást, váll megfogását, ölelést, homlokra adott puszit, de ezt nem szexuális jellegűnek, hanem kedveskedésnek vélték. Arra is hivatkozott a munkáltató, hogy a kérelmező nem a megfelelő személynek jelezte a panaszát, ezért arról a vezetés nem tudott, így nem is intézkedhetett.

Az ügyfelek nyilatkozatai és a tárgyaláson meghallgatott tanúk – köztük a panaszolt magatartást tanúsító biztonsági őr – vallomása alapján a hatóság megállapította, hogy a biztonsági őr több alkalommal közeledett a kérelmezőhöz kéretlenül, annak tiltakozása ellenére testi érintéssel: megfogta, megsimogatta a kezét, átfogta a vállát, megfogta a derekát; a kérelmezőt továbbá moziba, színházba, szórakozóhelyre hívta. A kérelmező panaszkodott emiatt a műszakvezetőnek, aki a kérelmezőnek azt javasolta: jelezze az őrnek, ha zavarja a magatartása, egyébként arra utalt, hogy az őr szeretethiányos. Ugyanakkor a műszakvezető az őrnek is szólt, hogy ne közeledjen a kérelmezőhöz. Ez annyit eredményezett, hogy a sérelmezett magatartások ritkábbakká váltak és az őr már csak a kérelmező kezét, vállát érintette meg.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 10. § (1) bekezdése alapján zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. § a) pontjában meghatározott tulajdonságával – nemével – függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

Az Ebktv. zaklatásról szóló rendelkezéseit a munkavédelemre, a munkáltató kötelezettségeire vonatkozó ágazati szabályokkal együtt értelmezve az egyenlő bánásmód követelményének megtartása körében a munkáltató feladata arról gondoskodni, hogy a munkavállalót a munkahelyen ne érje az emberi méltóságát sértő, szexuális vagy egyéb természetű olyan magatartás, amelynek célja vagy hatása megalázó, megszegényítő környezet kialakítása a kérelmező valamely védett tulajdonságával összefüggésben.

A biztonsági őr kérelmező által panaszolt viselkedéséről megállapítható volt, hogy az a kérelmező női mivoltával volt összefüggésben. Egy nő ugyanis egy idegen férfi kéretlen, az adott helyzet által nem indokolt, ismételt érintését többnyire szükségszerűen szexuális jellegűként értelmezi, tekintve hogy ellentétes a társadalmi érintkezés nők és férfiak között elfogadott normáival. Az ilyen közeledés

megalázó és sérti az emberi méltóságot, az áldozatot hozza olyan helyzetbe, hogy védekeznie, tiltakoznia kell, miközben az ilyen magatartásnak eleve nincs helye egy munkahelyen. Ennek az eljárás alá vont munkáltató is tudatában kellett, hogy legyen, amin nem változtat az, ha az adott munkahelyen már régebb óta dolgozó női kollégák elfogadták a biztonsági őr magatartását, azt az évek során nem kifogásolták.

A munkáltató ismerte a biztonsági őr viselkedését, azonban mégsem tett intézkedést annak megakadályozására, azzal a kérelmezőnek mint új munkatársnak is szembesülnie kellett. Annak alapján, hogy a műszakvezető a kifogásolt magatartást „szeretethiányként” mintegy mentegette és az azzal szemben történő fellépést a kérelmezőre hárította, a hatóság megítélése szerint a kérelmező alappal értelmezhetette úgy, hogy nem számíthat a munkáltató tényleges segítségére. A műszakvezető a kérelmezőt intézkedéséről nem biztosította, a problémáról a felsőbb vezetőket nem tájékoztatta, és arról sem győződött meg, hogy a kérelmező a későbbiekben tapasztalta-e még a sérelmezett magatartást. A kérelmező a későbbiekben, a felmondási szándéka közlésekor sem kapott arra vonatkozó jelzést, hogy a munkáltató a problémát lényegesnek tekinti és kész intézkedéseket tenni.

Mindebből a hatóság arra következtetett, hogy a munkáltató nem tette meg a tőle elvárható hatékony intézkedéseket annak érdekében, hogy a kérelmezőt ne érje a munkahelyen zaklatás. A hatóság nem fogadta el a munkáltató azon védekezését, hogy a kérelmezőnek tudnia kellett, hogy a hasonló problémáival kihez kell fordulnia. Egyrésztől ugyanis a munkáltatói előadások és a csatolt iratok ellentmondásosak voltak, azokból nem volt megállapítható egy a kérelmező számára átlátható struktúra, amelyet panasz esetén követnie kellett volna. Másrésztől a műszakvezető is elismerte, hogy a munkavállalói panaszokra vonatkozó gyakorlat szerint jeleznie kellett volna a kérelmező panaszát felettes felé. A kérelmező tehát megfelelően jelezte panaszát ahhoz, hogy a munkáltató arról tudomást szerezzen. Mindemellett továbbá, mint az a fentiekben már említésre került, munkáltató tudatában volt annak, hogy a biztonsági őr miként szokott viselkedni, ezért azzal kapcsolatosan már korábban intézkedhetett volna, ezzel megelőzhető volt, hogy a kérelmezőt a panaszolt sérelem érje.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató azon mulasztásával, hogy nem tett hathatós intézkedéseket a biztonsági őr sérelmezett magatartásának megelőzése, illetve megszüntetése érdekében, megsértette a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, megvalósította az Ebktv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklatást a kérelmező női nemhez tartozásával összefüggésben.

A szankció kiszabásánál a hatóságnak az Ebktv. vonatkozó rendelkezésein, illetve azon túl, hogy az eljárás alá vonttal szemben korábban nem hozott jogsértést megállapító döntést, figyelemmel kellett lennie a közigazgatási szabályszegések szankcióiról szóló 2017. évi CXXV. törvényre is. Ezek figyelembevételével eltiltotta a munkáltatót jogsértő a magatartás jövőbeni tanúsításától, valamint a Szankciótv. 6. §-a szerinti figyelmeztetésben részesítette.

2021. novemberi döntés