



TABUK NÉLKÜL A MUNKAHELYI ZAKLATÁSRÓL

dr. Guba Veronika Rita, bíró

2025. október 15.

ILLIK TUDNI...

nemzetközi dokumentumok

- Európa Tanács: Módosított Európai Szociális Karta 26. cikk, EJEE 3., 8.; 9.; 11. és 14. cikk
- ~ ILO: 190. sz. Egyezményhez kapcsolódó 206. sz. Ajánlás (magát az egyezményt nem ratifikálta Magyarország)

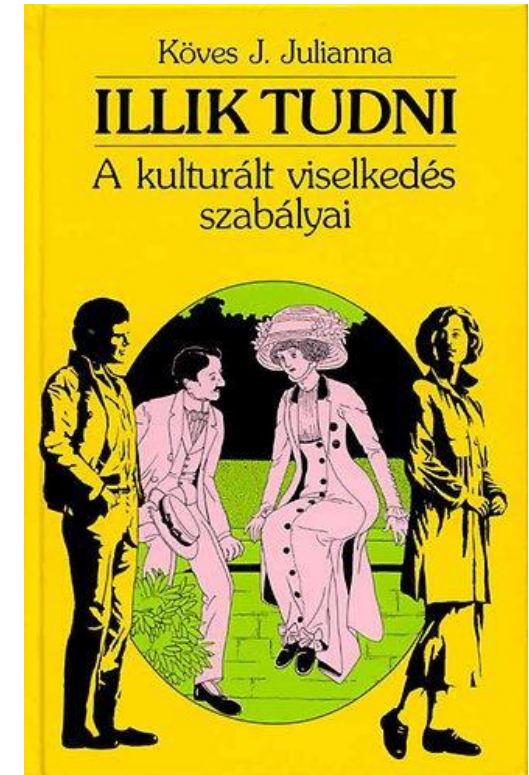
uniós jogforrások, dokumentumok

- 2000/78 EK keretirányelv
- 2000/43 EK (faji) irányelv
- 2006/54 EK (nemi) irányelv
- ~ Isztambuli Egyezmény
- ~ A munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodás (2007. április 26.)

magyar szabályozás (Alaptörvény II. cikk, XVII. cikk (3), Ebktv. 10. § (1), Mt. 7. § és 12. §, Ptk. 2:43. § a) és c), Mvtv. 54. §)

bírói gyakorlat

- EJEB
- EUB vagy Törvényszék (Kfv. IV.37.312/2012/10.- a Kúria is inspirálódik belőlük)
- precedensképes határozatok
- AJBH döntések (korábbi EBH döntések)



MIRŐL LESZ SZÓ



JOGESET I



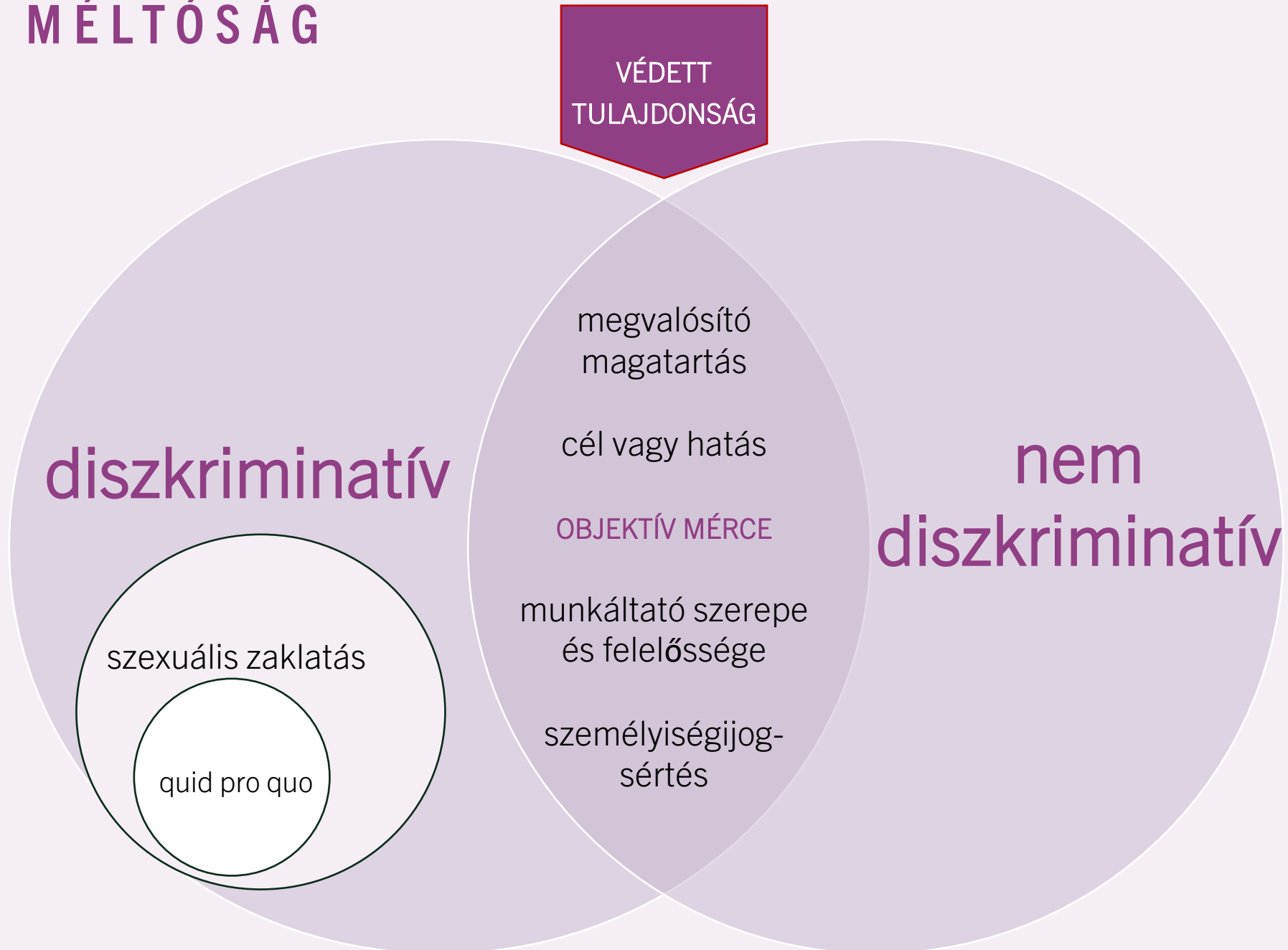
JOGESET II.



JOGESET III.



EMBERI MÉLTÓSÁG



DISZKRIMINATÍV ZAKLATÁS

- **nemkívánt viselkedés**, amely összefüggésben áll a nemiséggel / védett tulajdonsággal
 - fizikai: test bármilyen nemkívánt jellegű érintése, amely ellentétes a társadalmi érintkezés nők és férfiak között elfogadott normáival. Az ilyen közeledés megalázó és sérti az emberi méltóságot. Az áldozatot olyan helyzetbe hozza, hogy védekeznie, tiltakoznia kell, miközben az ilyen magatartásnak eleve nincs helye egy munkahelyen. Pozitív töltetű magatartás is! („csak szeretethiányos)
 - szóbeli, lelki, **passzivitásban** megnyilvánuló
 - szakmai-szociális téren való bántalmazás: pl. a munka minőségének becsmérlése, szexista megjegyzések, inkompetencia-érzést erősítő magatartás, a kommunikációs lehetőségek beszűkítése (a vezetők nem adnak lehetőséget érdemi kommunikációra, információktól való elzárás, levegőnek nézés) stb.
 - EBH/AJBH esetek (táppénzes munkavállalók közzététele, cigányviccek, simogatás-ölelgetés, munkáltató által való ki nem vizsgálás, HIV-fertőzött munkavállaló stb...)
 - és ha az áldozat is belemegy?
 - Kúria Mfv.I.10.748/2016/6. felperes maga is kereste a lehetőséget
 - a munkaviszony hierarchikus jellegét figyelembe kell venni



„**quid pro quo**” zaklatás: munkahelyi előny (hátrány elmaradása) összekötése szexuális előnnyel.

- a Nemi irányelvben rögzített fogalommeghatározás alapján
- látszólag az áldozat is együttműködik
- különleges körülménnyel kell eljárni, nem az áldozat magatartása/együttműködése, hanem annak **motivációja** a lényeges; azt szükséges vizsgálni, hogy önkéntes elhatározás, vagy zsarolás eredménye
- AJBH: határozott időre foglalkoztatott munkavállaló hitegetése szexuális előnyökért



DISZKRIMINATÍV ZAKLATÁS

- **szexuális zaklatás** esetén:
 - nem az általános negatív munkahelyi környezetet kell igazolni (zaklatás Ebktv. szerinti definíciójából következne), hanem a két érintett relációjában szükséges vizsgálni a megszegyenítő, megalázó légkört. Oka: az irányelvvel összhangban értelmezendő a magyar definíció.
 - nem kell összehasonlítható helyzetben lévő csoport
- **„CÉL VAGY HATÁS”**
 - a zaklató motívum vagy eredmény is elég
 - nem szükséges a szándékosság Kfv.III.39.048/2012/6.; Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.20.122/2018/5.
- **OBJEKTIVIZÁLT MÉRCSE:** ha a tett alkalmas az adott cél vagy hatás elérésére
 - Európai Unió Közszolgálati Törvényszék esetjoga – „azt egy átlagos érzékenységgel rendelkező és hasonló helyzetben lévő észszerű megfigyelő túlzottnak véli és nyílt kritikával illeti”
 - Kúria Mfv.III.37.157/2021/3. üzemorvos állítólagos távolságtartó, undorodó viselkedése
 - nemzetközi állományú cégek nehézségei

AZ OBJEKTÍV MÉRCE HELYES BEÁLLÍTÁSA



Nem pusztán egy szubjektív értékítélet, hanem az **általános érzékenységi küszöb átlépése** esetén, a társadalomban általánosan elfogadott együttélési normák alapján kell egy-egy magatartást megítélni.

NINCS JELENTŐSÉGE, hogy:

- a munkahelyen közvetlen baráti légkör uralkodott, a sérelmezett közlések a mindennapi kommunikáció részét képezték. Ez legfeljebb árnyalhatja a tényállást (Kúria Kfv.39.048/2012/6.).
 - milyen szándékkal történt a kijelentés; a tréfás formába öltött megjegyzések is alkalmasak lehetnek mások emberi méltóságának a megsértésére.
 - Egy nő egy idegen férfi kéretlen, az adott helyzet által nem indokolt, ismételt érintését többnyire szükségszerűen szexuális jellegűnek értelmezi, tekintve, hogy az 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 egy ilyen magatartásnak nincs helye a munkahelyen. Ezen nem változtat az sem, hogy más kolléganők elfogadták ezt a magatartást (szeretethiányos biztonsági őr AJBH-255/2021.).
 - A munkahelyen minden nemi kapcsolatra utaló magatartás alkalmas lehet az emberi méltóság megsértésére.
 - egy munkavállalót érint vagy többet
 - egyszeri alkalom, vagy állandósult sérelem.
 - a sérelmet szenvedettnek érzékenyebb-e a lelki világa (könnyen átcsúszhat áldozathibáztatásba FÍT Kf.700.199/2022/3.)
 - a sérelmet szenvedett tiltakozott-e (áldozathibáztató megközelítés).
 - a véleménynyilvánítás szabadságára hivatkoznak; mások verbális bántalmazása kívül esik a véleménynyilvánítás szabadsága által még elfogadott kereteken (FÍT Kf.700.199/2022/3.) – a tesztet azért le kell futtatni, kivéve a kifejezetten gyűlöletkeltő megjegyzéseket.
-

AZ OBJEKTÍV MÉRCE HELYES BEÁLLÍTÁSA



JELENTŐSÉGE van, hogy

- a zaklató megnyilvánulások **milyen hatást gyakoroltak** a munkavállalóra. DE! önmagában egy rossz érzés, vagy negatív gondolat nem elégséges.
 - Nem valósítja meg a mv. otthonában, az esti órákban átadott felmondás (FÍT 2.Mf.31.059/2022/4.).
 - A transznemű mvó-nak nem biztosítottak a nemi identitásának megfelelő öltözt és a hivatalos nevét használták (EBF-SJBH-187/2021).
- A sérelmet szenvedett akárcsak a legenyhébb jelét mutatja **nemtetszésének** (Kúria Mfv.10.567/2011/6.).

NEM VALÓSUL MEG



- a negatív tartalmú teljesítményértékelés nem minősül zaklatásnak, még akkor sem, ha kritikus hangvétellű. A dolgozónak címzett negatív megjegyzések nem ássák alá annak személyiségét, méltóságát vagy tisztességét, amennyiben kimért stílusban vannak megfogalmazva, nem igazságtalanok és objektív tényeken alapulnak.
 - az éves szabadságnak a szolgáltatás megfelelő működésének biztosítása érdekében történő megtagadása nem tekinthető pszichológiai zaklatásnak.
 - HIV fertőzött esetén az üzemorvos csak egy átmeneti időszakra adta ki a munkaköri alkalmassági véleményt és a további alkalmazást egy „nem fertőz embereket, közösségbe mehet” igazoláshoz kötötte (Kfv.III.37.157/2021/3.).
-

ZAKLATÁS – PASSZÍV MAGATARTÁS

munkatársak + harmadik személyek (ügyfelek, üzleti partnerek, üzemorvos: Kfv.III.37.157/2021/3.) által elkövetett cselekményekért is felelősséggel tartozik a munkáltató (a munkavégzés során, munkaviszonnyal összefüggésben elszenvedett zaklatások).

- 1/2018. KMK vélemény: a munkatárs vétkes magatartása ellenőrzési körbe esik
- EBH2001.571. munkavégzéssel összefüggésben keletkezett stresszhelyzet a munkáltató ellenőrzési körébe tartozik



mulasztással is megvalósítható: (*C. v. Románia*)

az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása + személyiségvédelem

- Kfv.III.39048/2012/6. a munkáltató megpróbálta a vezetői stílus elleni általános panaszként kezelni a szexuális zaklatás miatti panaszt, és végül írásbeli figyelmeztetésen túl további lépés nem történt
- HIV fertőzött esetén a munkáltató nem számolta fel a megszégyenítő, megalázó légkört (ABHJ 67/2019.).



NEM DISZKRIMINATÍV ZAKLATÁS

- mobbing, bullying (cyberbullying), munkahelyi pszichoterror
- **nem védett tulajdonsághoz kötött!**
- különösen: szociális kirekesztés, az áldozat elszigetelése a munkahelyen, szekálás, „nem vicces” viccelődés, a munka minőségének folyamatos becsmérlése, kirúgással fenyegetés, alaptalan pletykák terjesztése, folyamatos, nyilvános kritizálás, a kommunikációs lehetőségek beszűkítése (a vezetők nem adnak lehetőséget érdemi kommunikációra, információktól való elzárás, levegőnek nézés), gázlángozás, a munkakör kiüresítése, a leginkább megterhelő feladatok kiosztása stb.

AZ IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS LEHETSÉGES JOGI KERETE:

- **joggal való visszaélés**
 - nincs definiálva – joggal való „élés” helyett visszaélésszerű, zaklatásszerű joggyakorlás
 - „cél vagy hatás”
 - új bizonyítási szabályok 2023. január 1-től (fordított bizonyítás)
 - a szexuális zaklatást a bíróságok időnként joggal való visszaélésként bírálták el (Székesfehérvári Törvényszék 2.Mf.20.054/2016/; Kúria Mfv.I.10.748/2016/6.)
 - **személyiségi jog-sértés** (emberi méltóság, testi-lelki egészség sérelme)
 - **bűncselekmény** Btk. 222. § (1) bek. „abból a célból, hogy mást megfélemlítsen, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe önkényesen beavatkozzon, őt rendszeresen vagy tartósan háborgatja”
-

AZ ELSŐ VÉDVONAL: A MUNKÁLTATÓ



1. Megelőzés (Mvtv. 54. §)

- szabályzatok (etikai kódexek, eljárási szabályok), oktatás – a szervezeti érdekek és a magánélethez való jog kiegyensúlyozása!
- kockázatértékelés: ILO 206. sz. Ajánlás 8. és 9. pont – veszélyeztetettnek kikiáltott ágazatok (pl.: vendéglátás, szociális szolgáltatások, közlekedés, oktatás, szórakozás), kockázati tényezők (pl.: munkakörülmények, foglalkoztatási formák, harmadik felek, hatalmi viszony) – kártérítés, előreláthatóság miatt fontos



2. Zaklatások felderítése (*C. v. Románia*) – elmaradása: **mulasztással megvalósuló zaklatás**

- nem magánjellegű konfliktus, a munkáltatónak be kell avatkoznia (Kúria Kfv.39.048/2012/6.)
- védelmi mechanizmusok kialakítása (*C. v. Románia*): visszaélés-bejelentési rendszerekre vonatkozó szabályok (50 fő felett foglalkoztatók, közszféra; DE csak az eljárási szabályok, a magasabb védelem NEM!) vagy a munkajog általános magatartási követelményei szerint eljárva (EBH 1/2008.) - Mi van akkor, ha a munkáltató saját eljárási szabályzatát szegi meg? A cselekményt ítéljük meg vagy az eljárást? Jogsértő bizonyítási eszközök problematikája.
- titoktartás és diszkréció (adatvédelem)
- tisztességes eljárás (nem sérül, ha az állítólagos zaklatót nem hallgatják meg (FÍT 1.Mf.31.235/2022/5.))
- indokolási kötelezettség problematikája: világosság követelménye ↔ áldozat védelme (FÍT 1.Mf.31.235/2022/5)





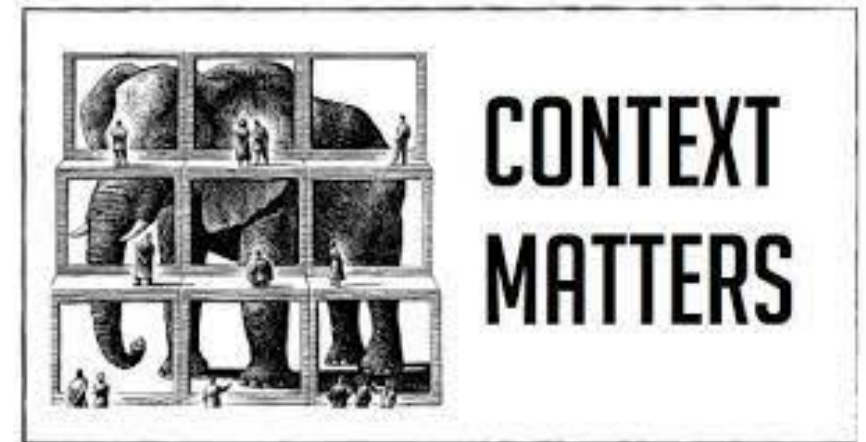
3. Zaklatás kezelése, szankcionálás

- az intézkedés legyen alkalmas a zaklatás megszüntetésére (nem lehet túlzottan enyhe: Kúria Kfv.39.048/2012/6., ugyanakkor az elbocsátás sem lehet minden esetben elvárás!)
- hatékony, arányos és visszatartó erejű – elvárt a határozott fellépés (lényegtelen a zaklató életpályája, szakmai életútja, a kötelezettségszegést és annak súlyát kell megítélni FÍT Kf.70.019/2022/3.)
- körültekintő, csak a szükséges és indokolt tájékoztatás a címzetti kör és a tartalom tekintetében (személyes adatok / magántitok védelme – kollektíva tájékoztatása Fővárosi Törvényszék 7.Mf.680.066/2019/6.; a büntető feljelentés még eredménytelensége esetén sem jogsértő FÍT Pf.32.20837/2018/3.).
- nem felel a munkáltató, ha a munkavállaló nem tudja bizonyítani, hogy a felmondásban foglaltak a munkáltató magatartása miatt kerültek nyilvánosságra (Kúria Mfv.10.572/2017/7.)
- a hamisan vádoló munkavállalóval szemben is fel kell lépni (Kúria Mfv.I.10.748/2016/6.)



SPECIÁLIS MEGKÖZELÍTÉS

- jellemzően a két érintett van jelen – **nehezen bizonyítható** (hasonlóan a családon belüli erőszakhoz)
 - nem alkalmazható túlzott bizonyítási teher (*Allée v. Franciaország*);
 - közvetett bizonyítékok szerepe felértékelődik (áldozat előadásának következetessége, hitelessége, változás az áldozat hangulatában vagy viselkedésében, másokkal is történt hasonló)
 - szélesebb körben kell vizsgálódni (*C. v. Románia, Allée v. Franciaország*, Kúria Pfv.21.570/2018/7.)
- az **alá-fölé rendeltségi viszony** kontextusában kell értékelni a történéseket
 - az áldozat együttműködése konszenzus v. zsarolás eredménye („quid pro quo” esetek”).



SPECIÁLIS BIZONYÍTÁSI SZABÁLYOK



1. SZEMÉLYISÉGIJOG-SÉRTÉS AZ ÁLDOZAT RÉSZÉRŐL

+ pozitív feltételek: **munkaviszonnyal összefüggés + személyiségjog-sérelem**

- **Egyenlő bánásmód sérelme**

- **sérelmet szenvedett** (valószínűsít, előad)

- **védett tulajdonság + hátrány** (zaklató magatartás, Ebktv.10. § (1) szerinti következmény) valószínűsítése (**a pusztá tényállítás nem elég!**) + legalább állítani, hogy milyen módon van összefüggés a hivatkozott hátrány és a megjelölt védett tulajdonság között (Kúria Mfv.10.018/2024/4.)
 - konkrétan fel kell tárni az emberi méltóságot sértő magatartás mibenlétét + a zaklatónak vélt viselkedést legalább körülírással be kell mutatni, ellenkező esetben elutasítás (Kúria Kfv.III.37.157/2021/3.; Kúria Mfv.I.10.748/2016/6.)
 - hátrány valószínűsítése: nem feltétlenül kell szemtanú vagy okirat, érintettek ellentmondásokkal nem terhelt, túlzások nélküli, egyező előadása, közvetett bizonyítékok felértékelődnek, mások hasonló jellegű sérelmei, változás az áldozat hangulatában (Kúria Pfv.21.570/2018/7.)
 - szexuális zaklatás esetén nem az általános munkahelyi környezetet kell igazolni (zaklatás Ebktv. szerinti definíciójából következne), hanem a két érintett relációjában szükséges vizsgálni a megszegyenítő, megalázó légkört
 - nem kell összehasonlítható helyzetben lévő csoport

- **munkáltató** (bizonyít)

1. **nem álltak fenn a valószínűsített feltételek** (nem rendelkezik védett tulajdonsággal, vagy arról nem tudott; az **objektív mérce szerint** nem következett be hátrány)
2. **„megtartotta”** (nincs okozati összefüggés a védett tulajdonság és az elszenvedett hátrány között; a munkáltató aktivitása a zaklatásmentes környezet megteremtéséért) Pl.: a lelki-szakmai hátránynak (háttérbe szorulás, elszigetelődés, információkból kirekesztésnek) szakmai indoka volt (nem volt kellően hatékony a feladatellátásban) BH2011.347.
3. **„nem volt köteles megtatani”** - szükséges és indokolt volt az intézkedés (emberi méltóság sérelme esetén nehezen elképzelhető)

- **Egyéb személyiségi jogi sérelmek (emberi méltóság, testi-lelki egészség, magánélet sérelme)**

- minimálisan bizonyítani kell a pszichés többletterhelést és a betegségtudatot meghaladó negatív pszichés elváltozást (Kúria Pfv.21.258/2021/6.)

- negatív feltételek: **kimentés szabályai** - ellenőrzési kör fogalma

SPECIÁLIS BIZONYÍTÁSI SZABÁLYOK



2. JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS

- Az igény érvényesítője **BIZONYÍTJA**
 - a tilalom megsértésének alapjául szolgáló **tényt, körülményt és a hátrányt.**
- A jog gyakorlója **BIZONYÍTJA**
 - hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között **okozati összefüggés nem** áll fenn.



HATÉKONY, ARÁNYOS ÉS VISSZATARTÓ EREJŰ SZANKCIÓK

- munkáltató által alkalmazott szankció megfelelősége (lsd.: 12. dia)
- sérelemdíj
 - Mértékének meghatározásakor figyelembe veendő körülmények **nem** mindegyike áll **szükségszerűen okozati összefüggésben a sértettnél jelentkező hátrány nagyságával**. Így a jogsértés ismétlődő jellegét akkor is értékelni kell, ha az nem volt kihatással a nem vagyoni sérelem nagyságára. A sérelemdíj **büntető funkciójára** is az okozott hátrány nagyságától függetlenül kell figyelemmel lenni (Kúria Pfv.20.432/2019/5.).



MÁSODLAGOS VIKTIMIZÁCIÓ

Az áldozat a kivizsgálás folyamatában, annak résztvevőjeként újabb traumatikus tapasztalatokat szenved el.



A bíróság **nem tanúsít kellő tiszteletet és empátiát**

szükségtelen, vagy megbélyegző **kérdésfelvetések** - tipikus esete az áldozathibáztatás (fontos a megfogalmazás és a nyelvhasználat), irreleváns: áldozat családi élete, szexuális irányultsága, intim kapcsolatai, ruhaválasztása, szabadidős-, illetőleg kulturális tevékenysége. Ugyanakkor jelentősége lehet, hogy milyen kapcsolatban állt a zaklatójával, miként reagált a közeledésre, következett-e be változás a hangulatában/viselkedésében).

- többszöri, szükségtelen **meghallgatás v. szembesítés**
- az ítélet **indokolásában** kerülni kell a büntudatot keltő, moralizáló, szexista sztereotípiákat közvetítő megjegyzéseket (*J.L. kontra Olaszország*, + *C. v. Románia*) és a zaklatónak az áldozat magánéletére tett célzásainak és a hamis vádaskodás lehetséges indítékainak széles körű ismertetését.



A **jogi eszközök nem megfelelő alkalmazása**

keresztkérdéses kontrollálása – rendfenntartás eszközei (Pp. 234-236. §); manipulatív kérdések megtiltása (Pp. 233. § (3) bek.)

- **zárt tárgyalás** lehetősége (*Mraovic v. Horvátország*) – Pp. 231. § (2) bek. „fél személyiségi jogainak”, „tanú illetve hozzátartozója életének, testi épségének a megóvása érdekében”. DE! Nem elégséges az általános, közhelyszerű indokolás. Részlegesen is el lehet rendelni.
- **tanúvédelem:** megjelölése egyéb módon (Pp. 285. § (3) bek.); a tanú elektronikus hírközlő hálózat útján történő titkos meghallgatása – Pp. 626. § (*Accardi v. Olaszország*; *D.T. v. Hollandia*, *Keskin v. Hollandia*).

MIRŐL VOLT SZÓ



JOGESET I



JOGESET II.



JOGESET III.



#youtuo
