

A Tanácsadó Testület 2008. áprilisi állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással, egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel, illetve arra irányuló szándék hiányában is. Figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, különösen az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét. 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. Amennyiben a panaszos munkáltatónak nem minősülő természetes személy (például a zaklató munkatárs) felelősségre vonását kívánja elérni, akkor azt az igényét kizárólag személyiségi jogi perben, bíróságon tudja érvényesíteni.

A zaklatás fogalmát - a közösségi jogharmonizáció eredményeként - az Ebktv. határozta meg első ízben a magyar jogban. A zaklatás jogi fogalmának meghatározása ellenére csak néhány esetben hivatkoztak erre a tilalomra a panaszosok az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt 2004 óta. Mivel a zaklatás és a szexuális zaklatás a munkaerőpiacon és az élet más területein egyaránt gyakran tapasztalható és rendkívül káros jelenségek, ezért a Tanácsadó Testület a következő állásfoglalással kívánja elősegíteni az ezzel kapcsolatos viták jogi útra terelését és a jogviták szakszerű eldöntését.

Mely jogviszonyokban és személyekkel szemben kell alkalmazni a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmát az EBH előtti eljárásokban?

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a zaklatás, valamint az erre adott utasítás. A zaklatás fogalma gyakran merül fel a munkahelyi zaklatással összefüggésben. Az Ebktv. 5. § d) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony (Ebktv. 3. § a) pont), az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (Ebktv. 3. § b) pont), illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

A zaklatás fogalmát a foglalkoztatási és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok mellett alkalmazni kell az Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyban, különösen az oktatásban, egészségügyben és lakhatással összefüggő ügyekben (lásd Ebktv. 4-6. §). Az oktatási, egészségügyi stb. intézményekben elkövetett zaklatás gyakorisága, okai és az ellene történő fellépés lényegében megegyezik a munkahelyi zaklatással. A zaklatás tilalmának alkalmazása során problémát jelent, hogy az Ebktv. hatálya csak a törvényben meghatározott, korlátozott esetekben terjed ki a természetes személyekre. Mivel a zaklatás és a szexuális zaklatás elkövetői általában természetes személyek, a legtöbb esetben munkavállalók, ezért a "zaklató" munkatárssal szemben nem, csak a munkáltatójával szemben lehet fellépni. Az Ebktv. hatálya ugyanis nem általában, hanem csak az alábbi

feltételek esetén kötelezi a természetes személyeket az egyenlő bánásmód követelményének betartására:

- a természetes személy munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult természetes személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében,
- ha a természetes személy előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlat-tételre felhív: ez a zaklatásnál ritkán fordul elő.

A zaklatás és a szexuális zaklatás fogalma a közösségi jogban

A zaklatás fogalmát a közösségi jogban először a 2000/43/EK Faji irányelv 2. cikk (3) bekezdése határozta meg:

" A hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. Ebben az összefüggésben a zaklatás fogalma a tagállamok nemzeti jogszabályaival és gyakorlatával összhangban határozható meg ".

A 2000/78/EK Foglalkoztatási Keretirányelv 2. cikk (3) bekezdése kizárólag a diszkriminációs alapok tekintetében bővítette a zaklatás fenti meghatározását:

" A hátrányos megkülönböztetés olyan formája, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor vallás, meggyőződés, fogyatékoság, életkor, vagy szexuális irányultság alapján, olyan céllal vagy olyan hatást kiváltva, azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki. "

A 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdésében szereplő fogalom szintén csak a diszkrimináció alapja tekintetében különbözik a fenti definícióktól:

" Zaklatás: ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakít ki. "

A szexuális zaklatás fogalmát a közösségi jogban kizárólag a 2002/73/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdése határozta meg:

" 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 különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakít ki. "

A szexuális zaklatás fogalma tehát két tekintetben tér el a zaklatás közösségi jogi fogalmától, egyrészt, ez utóbbi rendkívül tágan határozza meg a nemkívánatos magatartás lehetséges

formáit, amely tehát szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon is megvalósulhat. Másrészt, a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezet listája nem zárt taxáció, hanem példálózó felsorolás.

A zaklatás és a szexuális zaklatás fogalma a magyar jogban

A zaklatás fogalmát a magyar jogban először az Ebktv. 10. § (1) bekezdése határozta meg:

"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, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása."

Az Ebktv. tehát a közösségi jog zaklatásra és szexuális zaklatásra vonatkozó fogalmát vette át, az alábbi *négy lényeges különbséggel*:

1. A magyar jogban a zaklatás az *Ebktv. 8. §-ában felsorolt valamennyi védett tulajdonsággal* ¹ összefüggésben megvalósulhat. A magyar jog fogalma tehát ebben a tekintetben tágabb mint a közösségi jogi fogalom.
2. A *szexuális zaklatás fogalma nem került meghatározásra*, hanem a zaklatás fogalma terjed ki a szexuális zaklatásra is. A zaklatás 2007 január elsejétől hatályos, módosított fogalma szerint annak minősül az emberi méltóságot *"sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás"*.
3. A zaklatás magyar fogalma korlátozottabb mint a szexuális zaklatás közösségi jogi fogalma, mert a szexuális zaklatás *"szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon"* is megvalósulhat. A magyar fogalom ezt kifejezetten nem mondja ki.
4. Az Ebktv. zaklatás fogalma abban a tekintetben is korlátozottabb mint a szexuális zaklatás közösségi jogi fogalma, hogy a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezet kialakítása nem példálózó, hanem zárt felsorolás.

A közösségi joggal összhangban a szexuális zaklatás:

- *szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon* is megvalósulhat, valamint
- a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezet kialakítását *példálózó felsorolásnak kell tekinteni*.

A zaklatás magyar fogalma az emberi méltóságot sértő magatartást tiltja, amely változatos módon valósulhat meg. Általánosságban sérti az emberi méltóságot a lealacsonyító, megalázó, lekicsinylő, sértő, bántó magatartás. Annak tekinthető a megsértett személy emberi tulajdonságán való ércelődés, e tulajdonság "kifigurázása", gúny vagy durva tréfa tárgyává tétele, valamint a fizikai kontaktus révén való megalázás. Figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, így például az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét, valamint azt a helyzetet, amelyben elhangzanak.

Különös körülményt igényel a zaklatás megítélése, mert a jogalkotó a sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait vonja értékelés alá, amikor egyrészt méltóságot sértő magatartásról, másrészt ellenséges és megalázó, megszegényítő, megfélemlítő vagy éppen támadó környezetről beszél. ² Fontos kiemelni, hogy a legtöbb esetben a zaklató visszaél pozíciójával, az alá-fölé rendeltségből eredő helyzetével.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogerős határozata ³ az alábbiakat állapítja meg a zaklatást eredményező magatartás természetéről:

"A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés - ebben az ügyben nemi alapon megvalósuló - egyik formája. A zaklató viselkedése nem kifejezetten szexuális célzatú, nemi kapcsolatra irányuló, de hatásában sérti a környezetében élők, dolgozók intim szféráját. A zaklatás eszközeire, módszereire jellemző a többféle értelmezhetőség, a kettős erkölcs, a bizonyíthatatlanság kihasználása és a szexualitás előtérbe helyezése ott, ahol annak semmi relevanciája nincs. A zaklató visszaél munkahelyi, hatalmi, hierarchikus helyzetével. A zaklatás módszere különösen akkor jellemző, ha az adott szituációban szereplő nő (a zaklatást elszenvedő) öntudata, identitása, személyisége elég erős és fejlett ahhoz, hogy az önérvényesítés megfogalmazódjon szavakban vagy tettekben. Zaklatás nem csak testi érintés folytán valósulhat meg, hanem szexuális, nemiségre utaló tartalmú viccek, megjegyzések, esetleg képek formájában is. "

Ugyanakkor az EBH egy másik határozata ⁴ szerint az is előfordul, hogy az eljárás alá vont jogosan él kritikával a panaszossal szemben, ami nem minősül zaklatásnak:

"nem tekinthető zaklatásnak a munkával összefüggő problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás. Kérelmező élelmezésvezetőként 13 ember munkájáért felelt, így ésszerű és indokolt, hogy a konyhán tapasztalt (akár nyilvántartási, akár anyagi jellegű) hiányosságok miatt a közvetlen felelősön kívül őt is felhívták a hibák megszüntetésére "

Nem minősül tehát zaklatásnak a problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás, ha az az érintett személy munkavégzésével függ össze, nem pedig a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti emberi méltóságát.

A zaklatás fogalma meghatározott "magatartást" tilt, de ez a tilalom kiterjed a magatartáson

túl az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében szereplő cselekményekre is, tehát az intézkedésre, feltételre, mulasztásra, utasításra és gyakorlatra is. Intézkedés, feltétel, vagy gyakorlat mint emberi méltóságot sértő magatartás a zaklatás törvényi meghatározásának tekintetében nehezebben képzelhető el, fogalmilag azonban nem zárható ki, hogy ezeken keresztül valósuljon meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, csakúgy, mint a mulasztás vagy az utasítás esetében. ⁵

Munkahelyi zaklatás vagy szexuális zaklatás abban az esetben is megállapítható, ha a jogsértés közvetlenül a munkaidő (szolgálati idő) lejártát követően, a munkatársak közötti szervezett vagy spontán társas összejevetelen történik, ha ezt a munkaviszonnyal (szolgálati viszonyal) összefüggésben rendezik. ⁶

A zaklatás és a szexuális zaklatás nem feltétlenül szándékos magatartás, ezért arra irányuló szándék hiányában is megállapítható.

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással.

mulasztás, mint passzív magatartás különösen abban a tekintetben merül fel, amikor a munkáltató tudomást szerez ugyan arról, hogy egy alkalmazottja "zaklatja" munkatársát, de nem tesz intézkedést ennek megakadályozása érdekében. Mivel nem tevéssel is megvalósítható a zaklatás, ezért a munkáltató felelősségre vonható. A Munka Törvénykönyve (Mt.) 102. § (2) és (3) bekezdése szerint *"a munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok megtartásával - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani"*, valamint *"a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni tudja"*.

A munkáltató azon kötelezettsége, hogy tartózkodjon a diszkriminációtól (Mt. 5. §), annak biztosítását is magában foglalja, hogy munkavállalói -, különösen a vezető állásúak, illetve a munkáltatói jogkört gyakorlók - is tartózkodjanak a diszkriminatív cselekményektől, illetve védelmet élvezzenek az ilyen cselekményekkel szemben. Ebben a tekintetben lényeges rendelkezés az Mt. 70/A. § (4) bekezdése, amely szerint

"az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről"

Az esélyegyenlőségi terv készítésére nem köteles munkáltatókat azonban a magyar jog nem kötelezi expressis verbis a hátrányos megkülönböztetés, így a zaklatás megelőzésére. Ugyanakkor a munkáltató a következő intézkedésekkel előzheti meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését:

- hatékony és mindenki számára megismerhető munkahelyi eljárás, illetve fórum megteremtése a zaklatás kezelésével kapcsolatban;
- szükség esetén támogatás nyújtása a panaszt tevő, a zaklatással vádolt és a panaszokat kivizsgáló munkatársak részére;
- tájékoztatás, belső szabályzat elfogadása a szexuális zaklatás megelőzése érdekében.

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.

Ugyanezt az álláspontot foglalta el az EBH⁷ is, amikor határozatában kifejtette:

"[az eljárás alá vontnak] közvetlen munkahelyi vezetőként tisztában kellett azzal lennie, hogy felelős az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáért a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során, amit az Ebktv. 21.§ e) pontja fogalmaz meg. A munkahelyi felettes által tanúsított magatartás közvetlenül befolyásolja az irányítása alatt dolgozók munkahelyi körülményeit, munkafeltételeit. Egy olyan munkahelyi légkör, amelyben a munkahelyi vezető obszcén viccekkel, történetekkel "szórakoztatja" a

beosztottait, nem tekinthető normális - az egyenlő bánásmód követelményét biztosító - munkakörülménynek, illetve munkafeltételnek "

A zaklatás gyakorlatban való megvalósulása tekintetében a közvélekedés elsősorban a szexuális zaklatást tekinti jogellenes cselekménynek. Az Ebktv. természetesen a szexuális zaklatást is tilalmazza, hiszen a *nem* mint védett tulajdonság a törvény 8. §-ában található nyílt taxáció első helyén szerepel. Ugyanakkor nyomatékosan utalni kell arra, hogy a zaklatást megvalósító magatartás nem kizárólag *nemen* alapulhat, hanem ugyanígy bűrszínen, életkoron, fogyatékoságon stb.

Nem ritka a munkahelyeken a cigány származású munkatársakon való élcelődés, illetve a munkahelyen eltűnt dolgok ügyében elsőként a roma munkatársakat gyanúsítják anélkül, hogy a gyanút megalapozó információ állna rendelkezésre. A zaklatást meg kell állapítani, ha az ilyen cselekmény a sérelmet szenvedett személy méltóságát sértő módon, e személynek az Ebktv.-ben felsorolt valamely tulajdonságával összefüggésben valósul meg, és az érintett szubjektív benyomása alapján *megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet* kialakulásához vezetett vagy annak kialakítására irányult⁸.

A panaszos egyéb helyzete alapján akkor állapítható meg a zaklatás, ha a sérelmezett, önkényes magatartás az összehasonlítható helyzetben lévő személyekkel szemben hátrányosabb helyzetbe hozta és sértette az emberi méltóságát. Az EBH jogerős határozata⁹ a kérelmező egyéb helyzete alapján állapított meg zaklatást az alábbi indokok alapján:

"Az egyenlő bánásmód követelménye sérült akkor, amikor az eljárás alá vont a kérelmező továbbtanulási szándéka következtében sorozatos jogsérelmeket okozott, a kérelmező számára kedvezőtlen intézkedéseket hozott és a kérelmező munkaviszonyának ideje alatt olyan munkahelyi légkör alakult ki, ami nemcsak a kérelmező közvetlen hátrányos megkülönböztetéséhez vezetett, hanem a jogsértő magatartását zaklatásnak is értékelte a Hatóság. "

Bizonyítási szabályok

Zaklatás és szexuális zaklatás esetén is irányadó az Ebktv. 19. §, amely szerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítene, hogy

- a. *a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és*
- b. *a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.*

A zaklatást elszenvedő félnek tehát azt kell valószínűsítene, hogy:

- *hátrány érte: olyan emberi méltóságát sértő magatartással szembesült, amely miatt meggyőződése szerint megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet alakult ki vele szemben, továbbá*

- *a jogsértéskor rendelkezett valamilyen védett tulajdonsággal.*

A fentiek valószínűsítése esetén az eljárás alá vontat 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.*

Az eljárás alá vont:

- előadhatja, hogy *mit tett, vagy miért nem tett lépéseket* az alkalmazottak részéről megnyilvánuló zaklatás észlelése esetén,
- cáfolhatja, hogy az adott magatartás *megsértette* a panaszos emberi méltóságát,
- cáfolhatja, hogy kialakult a *megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet*, illetőleg az a méltóságot sértő magatartás eredményeként alakult ki,
- *kimentheti magát.*

Az EBH egy olyan ügyben járt el, amelyben az iskola az igazgatója az osztály tanulói és az osztályfőnök jelenlétében az alábbi kérdést intézte az egyik tanulóhoz: "Mi van, leszbikusok vagytok?" Az EBH határozata ¹⁰ azért nem állapította meg a zaklatást, mert:

"a gyermeket azon túl, hogy a kérdést magára nézve sértőnek érezte, semmilyen hátrány nem érte sem közvetlenül az esemény után, sem a tanévben. Az igazgató szándéka egyértelműen nem irányult arra, hogy ilyen környezet valósuljon meg az általa vezetett intézményben, az elhamarkodott kifejezésért többször bocsánatot kért az érintettől és megfelelő szankcióban részesült a munkáltatója részéről. A zaklatás egyszeri alkalommal ritkán valósul meg, többnyire egy folyamat eredményeképpen alakul ki a zaklatott személy körül az ellenséges, megfélemlítő környezet, amely jelen ügy kapcsán nem volt megállapítható. "

A zaklatás és a szexuális zaklatás egyaránt megvalósulhat egyszeri magatartással, illetve folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel. A szexuális zaklatást eredményező cselekmények (megjegyzés, nonverbális cselekedet) egy része ugyanis egyetlen alkalommal fordul elő, ami önmagában nem zárja ki a zaklatás megállapítását.

A foglalkoztatási és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban nem az általános

(Ebktv. 7. §), hanem a különös kimentési szabályt (Ebktv. 22. §) kell alkalmazni. Az Ebktv. 22. § a) pontja alapján bármely munkáltató, illetve utasításadásra jogosult személy mentesülhet a felelősség alól, ha magatartása *"a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételekre alapított arányos megkülönböztetés"*.

Más jogviszonyokban az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében szereplő kimentési szabályokat kell alkalmazni:

Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

A zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmából következik, hogy a fenti kimentési szabályok csak indokolt esetben adhatnak mentesülést a jogi felelősség alól. A zaklatás jogellenes magatartássá nyilvánításának oka éppen az, hogy megakadályozza annak megtörténtét például a munkahelyeken, és ennek érdekében szélesíti ki a munkáltató felelősségét.

A munkáltató különösen akkor mentheti ki magát, ha bizonyítja, hogy minden ésszerű lépést megtett annak érdekében, hogy ne forduljon elő zaklatás a munkahelyen. Emellett a nem foglalkoztatással kapcsolatos jogvitában az eljárás alá vont azt is bizonyíthatja, hogy az állítólagosan zaklatáshoz vezető magatartásnak *tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka van.*

Az EBH jogerős határozata ¹¹ a kimentéssel kapcsolatban megállapította, hogy az eljárás alá vont

"nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét a soron kívüli foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat elrendelésével. Elfogadta az eljárás alá vont kimentési védekezését, mivel ésszerű okát adta intézkedésének, melyre indokoltan, a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségével kapcsolatos adatszolgáltatás teljesítése során a panaszos által benyújtott orvosi szakvélemények közötti ellentét feloldása miatt került sor."

Jogorvoslati lehetőségek

Az Mt. 5. § (2) bekezdése értelmében "az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének

következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával". Az Mt. 199. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyból származó igényének érvényesítése érdekében munkaügyi jogvitát kezdeményezhet.

A jogaiban sértett személy - az Ebktv. hatályától függetlenül - természetes személyekkel szemben pert is indíthat személyhez fűződő jogainak megsértése miatt a Ptk. alapján.

A bírói út mellett a munkavállaló, illetve más személy kezdeményezheti az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását, amely az Ebktv. alapján köteles eljárni.

Budapest, 2008. április

Dr. Farkas Lilla sk.

Dr. Herczog Mária sk.

Dr. Somody Bernadettes k.

¹A védett tulajdonságok teljes listája: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság, terhesség, apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, illetve egyéb helyzet.

² www.neki.hu Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata. Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 62,

³EBH 69/2006.

⁴EBH 86/2007.

⁵Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata. Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 63, www.neki.hu

⁶Chief constable of the Lincolnshire Constabulary v. Stubbs and Others (1999, IRLR 81, EAT).

⁷EBH 69/2006.

⁸Lásd: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény Magyarázata. Másság Alapítvány, Budapest, 2006, p. 63, www.neki.hu

⁹EBH 22/2006.

¹⁰EBH 611/2006.

¹¹EBH 450/2006.