

GONDOLATOK A MOBBINGRÓL ÉS A MUNKAHELYI CYBERBULLYINGRÓL

Thoughts about mobbing and cyberbullying in the workplace

SZEKERES BERNADETT* – MÉLYPATAKI GÁBOR** – GARAMI MÁRIA ***

Absztrakt: A munkahelyen, illetve a munkával töltött idő mértéke előrevetíti, hogy egy konfliktusokkal teli környezetben végezzük a tevékenységünket nap mint nap. Ha a klaszszikus szabályokból indulunk ki, akkor ez napi nyolc óra általában heti öt napon át. Ilyen hosszú idő alatt óhatatlan, hogy konfliktusok alakuljanak ki a munkahelyen. Mivel a munkavállalók csoportja egy cselekvő közösség, ezért minden esetben kialakul egyfajta csoportdinamika. A csoportdinamika részeként megfigyelhetjük, hogy egyes személyek kirekesztődnek a perifériára, vagy éppen célpontjaivá is válhatnak egy vezetőnek, a többi kollégának, illetve a kollégák egy részének. A pandémia előtt ez főleg fizikálisan létező munkahelyeken fordult elő, fizikai megnyilvánulásokban, a pandémia megjelenését követően a munkafolyamatok sok esetben a digitális térbe tevődtek át, így a munkahelyi zaklatások egy része is áttevődött ezekre a platformokra. A tanulmányunkban először általánosságban határozzuk meg a mobbing jelenségét, majd pedig a digitalizációnak az erre a jelenségre való hatását vizsgáljuk.

Kulcsszavak: *munkahely, zaklatás, mobbing, munkahelyi pszichoterror, cyberbullying*

* DR. SZEKERES BERNADETT
PhD egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc- Egyetemváros
civszeb@uni-miskolc.hu,

** DR. MÉLYPATAKI GÁBOR
PhD egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
jogmega@uni-miskolc.hu,

*** DR. GARAMI MÁRIA
I. éves PhD-hallgató
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
maria.garami@uni-miskolc.hu

Abstract: The amount of time we spend at work and at work predicts that we operate in a conflict-filled environment on a day-to-day basis. If we start with the classic rules, it's eight hours a day, usually five days a week. During such a long time, it is inevitable that conflicts will develop in the workplace. As the group of employees is an active community, a kind of group dynamics develops in each case. As part of group dynamics, we may observe that some individuals are excluded from the periphery or may become targets of a leader, other colleagues, or some of their colleagues. Prior to the pandemic, this occurred in the main physically existing workplaces, in physical manifestations, and in many cases after the pandemic, work processes were transferred to the digital space, so that some workplace harassment was transferred to these platforms. In our study, we first determine the phenomenon of mobbing in general and then the effect of digitization on this phenomenon.

Keywords: *workplace, harassment, mobbing, workplace psychoterror, cyberbullying*

Bevezetés

Nem feltétlenül túlzás az a kijelentés, hogy a munkahely a második otthonunk. Ha megvizsgáljuk ennek az állításnak az igazságtartalmát, akkor nem tévedünk nagyot, hiszen az időnk átlag egyharmadát munkával töltjük. Ennek megfelelően más személyekkel vagyunk összezárva a munkahelyen, ami kialakít igen sokféle csoportdinamikát, de az egyéni kötődésünkre és más kapcsolati formáinkra is kihatással van az ott eltöltött idő. Az újfajta elméletek és menedzsmentmegoldások mind a csoportmunkában látják a hatékonyságot. Éppen ezért a vállalkozások egy része törekszik az ún. „mi egy nagy család vagyunk” típusú közösség kialakítására. Más cégek pedig elsősorban egy munkáltatói brand kialakításával próbálják meg azon körülményeket megteremteni, ahol jó dolgozni. Nem egy vállalkozás indított munkavállalói élményprogramot, egyes oktatási cégek pedig kifejezetten ilyen irányú képzéseket és csapatépítő tréningeket is tartanak.¹ Persze kérdés, hogy csak ezeken múlik-e a munkahelyi légkör. Az, hogy milyen munkakörnyezet alakul ki, az nagyban összefügg a vállalkozás által képviselt értékrenddel. Értékrendektől függetlenül azonban a munkahelyeken előfordul a zaklatás, a szexuális zaklatás és egyéb zaklatásszerű magatartások. A különböző relációkból adódóan központi kérdés, hogy mikor tekinthetünk valamit munkahelyi zaklatásnak és mikor mobbingnak. Erre is keressük a választ jelen tanulmányban, ám ezt megelőzően eggyel hátrébb kell lépniünk és meg kell vizsgálnunk a munkáltató általános szereplehetőségeit. Egy tanulmány kiemeli, hogy a HR-osztályoknak kiemelt szerepe van a mobbing megfékezésében. Ezen osztályok elsődleges feladata, hogy támogassa a szervezet azon képességét, hogy mindig javítsa a munka hatékonyságát. Tekintettel munkaköri feladataikra, a HR-vezetők a vállalat jogi, etikai és társadalmi felelősségvállalási szempontjaira kell összpontosítaniuk a végrehajtásra vonatkozó politikák esetén, amely a kölcsönös tisztelet és méltóság elvei mentén kialakítja a csapatkapcsolatokat az adott feltéte-

¹ <https://boldogmunkahelyprogram.hu/mood-manager-kepzes/>, 2022. április 16.

lek mellett inkluzív munkakörnyezetben.² A munkahelyi környezet defektusainak kezelése, a mérgező és/vagy agresszív elemek kiemelése, megfelelő kezelése mindig a munkáltató, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának a felelőssége. Az egyik esetkör, hogy a munkáltató a szituáción kívül álló személy, akinek a jogszabályi keretek mentén vannak meg a lehetőségei a helyzet rendezésére. Ebben az esetben a munkáltatónak mindig a munkavállalók közötti konfliktusok feloldása szükséges. A másik esetkör, amikor a munkáltató és/vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója aktív vagy passzív elkövetési magatartást tanúsít. A két esetkör közötti markáns különbséget a konfliktusok alakulása és ezek rendezési útja adja. A konfliktusok nem korlátozódnak a fizikális munkahelyekre. Ezek ugyanúgy a virtuális térben is megvalósuló zaklatási magatartások lehetnek. Mindezekről az alábbiakban fogunk értekezni.

Érzékeltetnünk kell azonban azt a különbséget, mely azon esetek között van, ahol a munkáltató maga is valamilyen formában érintett. Ennek a szemléltetésére egy klasszikus jogeset szolgál.³ Az ügyben egy munkavállaló Hepatitis C –vel fertőződött meg egy orvosi műhiba következtében. Betegségét bejelentette a munkáltatónak betartva az Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (továbbiakban: Mt.) együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó szabályait. A munkavállaló betegsége azonban a munkaszervezetben kitudódott. A kollégái arra a következtetésre jutottak, hogy azért van ez a betegsége, mert homoszexuális. Ezen apropóból elkezdtek zaklatni a kollégák. Ezen zaklatási magatartással szemben több választása van a munkavállalónak. A legegyszerűbb a munkáltató irányába történő jelzés. Ettől függetlenül, vagy akár ezzel párhuzamosan polgári per indítása személyiségi jog megsértése okán. Az ügy ebben a létszakaszában kizárólag mobbingnak minősül.⁴ A munkavállaló a zaklatást jelentette a munkáltatónak, aki nem védte meg a munkavállalót a kollégáktól. Ettől a pillanattól kezdve az ügy átváltott (illetve kiegészült) a munkáltató által passzív módon elkövetett munkahelyi zaklatásá. A munkáltatónak az ügybe való belépése megalapozta az egyenlő bánásmód követelményéről szóló 2003. évi CXXV. tv. (továbbiakban: Ebktv.) hatályát. Az ügy

² Bahaudin G. MUJTABA – Tipakorn SENATHIP: Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Business Ethics and Leadership* 2020/1., 17–34. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020)

³ A jogeset száma nem áll rendelkezésre, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszűnését követően a honlapja nem működik. A hatóság szerepét az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala vette át. Az ombudsmani hivatal 2012-től tette elérhetővé az ügyeket. Ez azonban egy 2011-es ügy, melyhez egy alapeírás található az alábbi linken: *Buzizni kezdtek a munkahelyén Hepatitis C-fertőzöttsége miatt*. <https://hatter.hu/hirszolgalat/buzizni-kezdtek-a-munkahelyen-hepatitis-c-fertozottsége-miatt>, 2022. április 16.

⁴ Lentebb látni fogjuk, hogy a mobbing nem más, mint pszichológiai zaklatás, amely a munkahelyeken a hierarchikus berendezkedésből adódik. A magyar jogrendszerben megjelenő zaklatás fogalom az egyenlő bánásmód keretein belül jelenik meg a védett tulajdonságokra tekintettel. Véleményünk szerint a mobbing az egyenlő bánásmód-tanban megjelenő zaklatástól magatartási formákban színesebb, illetve sokrétűbb is, hiszen nem csak a védett tulajdonságokkal rendelkezőkkel történik meg a mobbing.

végül egyezséggel zárult a hatósági meghallgatáson a munkáltató és a munkavállaló között. Természetesen a hatóság előtti egyezségkötés nem érintette a munkavállalónak a munkatársakkal szembeni fellépési jogát. Annyit szükséges hozzátennünk, hogy a munkáltatói magatartás az esetek jelentős részében aktív szokott lenni. Jelen ügyből levonható következtetéseket ez nem befolyásolja.

A jogeset szemlélteti, hogy a téma kezdetleges munkajogi háttere ellenére igen komoly kérdéseket vet fel. Ezekre a kérdésekre keressük a választ a tanulmányunkban általánosságban és a virtuális térre vonatkoztatva.

1. A munkahelyi mobbing fogalmának kialakulása, elhatárolása

A munkahelyi mobbing mint munkahelyi pszichoterror valószínű mindig is létezett, de megfogalmazni csak az 1900-as évek végén próbálták. Mivel a mobbing áldozataival először az orvosok találkoztak, így orvosi szempontból vizsgálták, orvosi fogalmakat próbáltak alkotni a feltárt betegségekre, majd a későbbiek folyamán az áldozatok megsegítésére orvosi kezeléseket dolgoztak ki ennek alapján.

1.1. Mobbing a kezdetekben

A mobbing kifejezést először Konrad Lorenz etológus használta állatcsoportok viselkedésének leírására, amikor egyetlen nagyobb állatot, ragadozót fenyegető kisebb állatcsoport a támadó elijesztése, elbizonytalanítása érdekében tett támadásait vizsgálta. Lorenz szerint, mint ahogyan az állatoknál, az embereknél is jelen van ez a darwini túlélési ösztön, de az emberek képesek ezt megfelelően kontrollálni.⁵ A hetvenes évek elején Heinz Leymann svéd pszichológus azt kezdte vizsgálni, hogy a gyerekek mit tehetnek egymással az órák közötti szünetekben, majd átvette a terminológiát Lorenztől, és kisgyermekcsoportok egyetlen gyermek ellen történő erőszakos, kiközösítő, destruktív viselkedését nevezte mobbingnak. Leymann nevéhez fűződik a mobbing meghatározása és problémaként való elkülönítése a megfélemlítés általános fogalmától, mivel Leymann a mobbingot úgy határozza meg, mint „*ellenséges és etikátlan kommunikációt, amelyet egy vagy több személy szisztematikusan irányít, főleg olyan személy irányába, aki a mobbing miatt tehetetlen és védtelen helyzetbe kerül, valamint a folyamatos mobbing segítségével ebben a helyzetben is tartják*”.⁶ Stale Einarsen norvég akadémikus javasolt egy széles körben elfogadott meghatározást, miszerint „*a munkahelyi zaklatásnak azt kell tekinteni, amikor zaklatnak, megsértenek, társadalmilag kirekesztenek valakit, vagy negatívan befolyásolják valakinek a munkafeladatait*”. Einarsen szerint azért, hogy a zaklatás definíciót egy adott tevékenységre, interakcióra vagy folyamatra rá lehessen illeszteni, egységesen alkalmazni lehessen, ismétlődően és rend-

⁵ Konrad LORENZ: *Das Sogenannte Boese, Zur Naturgeschichte der Aggression* (The So-Called Evil, Contribution to the Natural History of Aggression). Vienna, Borotha-Schoeler, 1963, 323.

⁶ Heinz LEYMANN: The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5.2: 165–184.

szeresen (pl. hetente), egy bizonyos időtartamban (pl. hat hónap) kell megtörténnie. A zaklatás Einarsen szerint egy fokozódó folyamat, amelynek során az áldozat rendszeres, negatív társadalmi cselekmények célpontjává válik, így egyre rosszabb helyzetbe kerül.⁷ Európában használják még az erkölcsi zaklatás, az áldozattá válás és a pszichológiai terror kifejezéseket, de európai szinten nincs közösen elfogadott definíció a mobbing fogalmára.⁸

1.2. A munkahelyi zaklatás fogalma a magyar jogrendszerben

Itt kell röviden szólnunk a zaklatás fogalmáról a magyar jogban. A zaklatás és az erőszak egy vagy több egyén elfogadhatatlan viselkedésének köszönhető, sok embert érinthet, különböző formákban valósulhat meg, néhány könnyebben azonosítható, mint a többi.⁹ Mivel munkaviszonyról beszélünk, itt munkatársak közötti vagy a munkavállaló és vezető közötti konfliktusról lehet szó, de nem biztos, hogy a munkaadó a munkáltatói jogkör gyakorlója. A konfliktust nem lehet abban az esetben zaklatásnak nevezni, ha az esemény elszigetelt, vagy ha két megközelítőleg azonos erősségű fél konfrontálódik.¹⁰ A témánk szempontjából releváns zaklatási fogalmat az Ebktv. 10. § (1) bek. szabályozza. Ezen szabály szerint zaklatás az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Mivel a témánk a munkahelyi kapcsolatokra koncentrál, így a zaklatást is ebből a szemszögből vizsgáljuk meg. Ez a törvényi fogalom azonban egy megközelítése a témának. Ahogy azt Hungler Sára is kiemeli, annak ellenére nem beszélhetünk egységes fogalomról, hogy európai és világviszonylatban is jelentős probléma a zaklatás.¹¹ A fizikai erőszak mellett a pszichológiai erőszakkal is foglalkoznunk kell. A pszichológiai erőszak jelenségköre a megfélemlítésre „bullying”, a pszichológiai terrorra „mobbing”, a megszegyenítésre és a diszkriminációra tagolható, míg a szexuális erőszakon belül a fizikai erőszakot és a zaklatást lehet elkülöníteni.¹² A munkahelyi zaklatást az egyenlő bánásmód követelményének megtartása szempontjából szükséges vizsgálni. A leggyakoribb formája a munkáltató vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója által kialakított olyan

⁷ Stale ENARSEN – Helge HOEL – Dieter ZAPF – Cary L. COOPER: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. First published by Taylor & Francis 11 New Fetter Lane, London, 2003, 15.

⁸ Heinz LEYMANN – Dieter ZAPF: *European Journal of work and organizational psychology. Mobbing and victimization at work*. Psychology Press, 1996, 167.

⁹ *Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról*. <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, 2021. szeptember 15.

¹⁰ 2007. október 09-ei EurWork mobbing fogalommeghatározás <https://www.eurofound.europa.eu/hu/node/52297>, 2021. szeptember 15.

¹¹ HUNGLER Sára: A munkahelyi erőszak és zaklatás elleni küzdelem szabályozásának nehézségei. *Fundamentum* 2018/3–4., 39–43.

¹² HUNGLER: i. m. 40–41.

támadó mérgező környezet, melynek kifejezett célja a munkavállaló emberi méltóságának csorbítása. Ennek bemutatására szeretnénk kiemelni a korábbi Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH 88/2016. számú ügyét.¹³ Az ügy alapja egy közfoglalkoztatási jogviszony, melynek keretében többször is korábban foglalkoztatásra került a sérelmet szenvedett fél. Azonban a közfoglalkoztatást szervező helyi polgármester többször is becsmérelte a sérelmet szenvedett felet annak szexuális irányultsága okán. A sérelmet szenvedett közfoglalkoztatott transznemű meleg férfi. A sérelmet szenvedett közfoglalkoztatott ezen védett tulajdonsága alapján támadta többször is a polgármester az alábbihoz hasonlóan az ügy irataiból idézett módon: „*Te itt nem buziskodhatsz, nem festheted ki magad! Elég volt a női ruhákból, most már állj be a sorba, mert míg én leszek a polgármester, még közmunkára sem foglak felvenni!*” A sérelmet szenvedett fél az ügy során előadta, fél kimenni az utcára női ruhákban. Kifesteni is csak halványan meri magát. Amióta a polgármester megválasztásra került, ténylegesen nem alkalmazták közfoglalkoztatottként. A hatóság vizsgálta a zaklatás tényállását. A polgármester érdemben nem nyilatkozott az eljárás alatt. A hatóság álláspontja szerint e kijelentések egyértelműen alkalmasak arra, hogy a kérelmező körül megfélemlítő, megalázó, illetve támadó környezet alakuljon ki, mert a tanúvallomások alapján megállapítható volt az is, hogy a szóban forgó kijelentések a községben nyilvános helyen (helyi posta, óvoda előtt), több ember által hallhatóan hangzottak el. Az egyik tanú vallomása pedig alátámasztotta azt is, hogy e kijelentések hatása de facto is az volt, hogy a kérelmező körül megfélemlítő, illetve megalázó környezet alakult ki, hiszen azok elhangzása óta a kérelmező kevésbé meri felvállalni identitását és tartózkodik a helyi szórakozóhelyek látogatásától is.

1.3. A munkahelyi zaklatás az egyenlő bánásmód keretei között zajló eljárások tükrében

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt zaklatási eljárásokban az általános kérdéseket is fel kell tenni, ami három lépésből áll. 1. Rendelkezik-e az illető védett tulajdonsággal? 2. Ha igen akkor a joghátrány ezen védett tulajdonsága miatt következett-e be? 3. Ha az 1. és 2. fennáll, akkor a sérelmet elkövető fél ki tudja-e magát menteni? Jelen ügyben a védett tulajdonság a szexuális irányultság volt, mellyel összefüggésben érte a joghátrány. A sérelmet elkövető fél pedig érdemben nem mentette ki magát. A fenti összefüggésből még egy jelentős dolgot szükséges kiemelnünk. A munka és egyéb foglalkoztatási jogviszonyok azért is tartoznak az Ebktv. hatálya alá, mert a felek között alá-fölé rendeltség van. A munkavállaló, illetve a bármilyen formában foglalkoztatott személy kiszolgáltatott pozícióban van a foglalkoztatóhoz képest. A másik fontos kitétel, hogy a zaklatási ügyek esetében nagy fokú a látencia. Sokan nem mernek róla beszélni, mivel, ha

¹³ https://www.ajbh.hu/documents/10180/4041356/EBH_88_2016_nemi+identitas_foglalkoztatás.pdf/a0a15e5c-79f5-4394-77fa-68c8602f859e?version=1.0&t=1637168107589, 2022. április 17.

megindul egy eljárás, az a sebek újrafeltépését is jelenti. Röviden összefoglalva, tehát a zaklatás az egyenlő bánásmód körébe tartozó olyan tényállás, ami a jelen cikk keretei között a munkáltató által aktív vagy passzív módon elkövetett olyan magatartás, mely képes ellenséges környezet kialakítására, mely alkalmas a munkavállaló emberi méltóságának a csorbítására.

A zaklatást a munkahelyeken az Ebktv. keretében mindig munkáltató- munkavállaló relációkban tudjuk vizsgálni. Ha más relációban fordul elő, akkor más jogintézményeket kell elővinnünk, mint például a mobbing. Az elhatárolás során azonban más témakörrel is foglalkoznunk kell, még hozzá a bullying kifejezéssel.

A bullying a modern társadalomban közismertebb fogalomnak tekinthető a mobbingnál, ám indokolt elhatárolni a két hasonló kifejezést. Leymann¹⁴ szándékosan nem az angol „bullying” kifejezést használta a definiálás során, mivel a zaklatás konnotációja a fizikai agresszió és fenyegetés, a fizikailag agresszív cselekedetek, melyek például erősen jellemzik az iskolai zaklatást, ezzel szemben a fizikai erőszak nagyon ritkán fordul elő a munkahelyi mobbing viselkedésben. A munkahelyi mobbingot sokkal kifinomultabb viselkedés jellemzi, mint például az áldozat társadalmi elszigetelése, udvariasan, erőszak nélkül, bőséges írásos dokumentációval hajtják végre.¹⁵ *A munkahelyi mobbing esetén egy személyt szisztematikusan pszichológiailag bántalmaz vagy megaláz egy másik személy vagy csoport a munkajogviszony keretein belül, azzal a céllal, hogy sértse az elszenvető fél hírnevét, becsületét, emberi méltóságát és integritását, végső soron arra kényszerítve ezzel az áldozatot, hogy a munkahelyéről távozzon.*¹⁶ A pszichológiai terror olyan jelenség, amely mindenféle korú, végzettségű, kulturális hátterű, bevételi és társadalmi helyzetű áldozatot és elkövetőt érint.¹⁷ A helyzet eredője a munkavállalók kiszolgáltatottsága, amely a hierarchikus szabályozottságból adódik.¹⁸

¹⁴ Az ő nevéhez fűződik a mobbing meghatározása és problémaként való elkülönítése a megfélemlítés általános fogalmától.

¹⁵ Heinz LEYMAN – Gustafsson ANNELI: Mobbing at work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders In: Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology 5/2. (szerk: Dieter Zapf – Heinz Leymann) Psychology Press, UK, 1996, 251–276.

¹⁶ 2007. október 9-ei EurWork mobbing fogalommeghatározás <https://www.eurofound.europa.eu/hu/node/52297>, 2021. szeptember 15.

¹⁷ Az Unió belüli, munkahelyen nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ellenük való küzdelmet szolgáló intézkedésekről szóló jelentés [2018/2055(INI)].

¹⁸ A munkaszerződés, mint az ún. *incomplete contract* egyértelműen az erők egyenlőségét biztosítja, mivel a munkáltató a munkaszerződés feltételeit korlátozottan ugyan, de egyoldalúan is módosíthatja, bár a jogalkalmazás területén nivelláló törekvések megmutatkoznak, melyek a munkáltatói túlhatalom korlátait igyekeznek szűkebbre szabni. Harold HAVIGHURST: *The Nature of Private Contract*. Evanston, Northwestern University School of Law, 1961, 128–129.

2. A mobbing folyamata

A mobbing során nem történik más, mint a munkatársak vagy a vezető (akár a vezető és munkatársak közös csoportja) szenvedélyes, kollektív, vagy egyéni kampánya egy megcélzott munkavállaló kizárására, megbüntetésére és megalázására. Leggyakrabban egy hatalmi vagy befolyásos pozícióban lévő személy kezdeményezi, mely egy kényszeres viselkedés a kiszemelt áldozat leverésére és megsemmisítésére. Ez a készítés vírusként járja át a munkahelyet¹⁹, és mivel ez a viselkedés a munkatársak szemében elfogadottnak tűnik, így az áldozatot kívülállónak tekintik. Olyan nem valós, rossz tulajdonságokkal ruházzák fel, amelyekkel valójában nem rendelkezik, emiatt kívülre helyeződik az elfogadás és tiszteletreméltóság körén, tehát megvetést érdemel. A vérszomj azonban még a vér nélkül is lényegében ugyanaz: az áldozattal szembeni barátságtalan, ellenséges kommunikáció és cselekedetek kialakítása és megteremtése azzal a céllal, hogy a kiszemelt önbizalmát könyörtelenül aláássa, valamint jó eszköz a csoportszolidaritás kialakítására az „ellenséggel” szemben, a kollektív támadás eufóriájának megteremtése által. A mobbingkampány előrehaladtával egyre több ellenséges trükk és kommunikáció válik legitimnek az elszenvetővel szemben.²⁰

Sok munkahelyen hallgatnak a jelenségről, de Leymann és mások becslései szerint a felnőttek 2-5%-át mobbingolják a munkavégzése során. A másik 95%, akik csak megfigyelőként/bámészkodóként vagy elkövetőként vesznek részt a folyamatban (bár esetenként megmentőként vagy a titok őrzőjeként), többnyire tagadják, eltussolják, elfelejtik azokat a mobbingügyeket, amelyekben részt vettek. Ez az egyik oka annak, hogy sokáig tartott a jelenség azonosítása és kutatása.²¹

Úgy tűnik, a mobbing aránya változik. A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság 2001-es jelentése szerint az európai uniós munkaerő 8%-a úgy nyilatkozott az Eurostat felmérése szerint, hogy az elmúlt 12 hónapban munkahelyi zaklatásnak voltak kitéve.²² 2007-ben készült közösségi stratégia szerint az európai munkavállalók közel 28%-a nem véletlenszerű egészségügyi problémáktól szenved, hanem a jelenlegi, vagy volt munkahelyükön átélt sérelmek által alakulhatott ki, a munkavállalók 35%-a vallja azt, hogy a munkája káros az egészségére.²³ Tanulmányok és az empirikus elemzések együttesen egyértelmű összefüggésre utalnak a munkahelyi zaklatás, másrészt a stressz vagy a magas szintű szorongás és a fokozott verseny, a munkahelyi bizonytalanság, a bizalom csökkenése és a bizonytalan foglalkoztatási státusz között. A zaklatás bizonyos hiányosságból is adódhat, mint például a munkaszervezés, információ hiánya, vagy a régóta fennálló szervezeti problémák ese-

¹⁹ Még a távollévő felek között is megtörténik ez a folyamat. Erről részletesen lejjebb írunk.

²⁰ Noa DAVENPORT – Ruth SCHWARTZ – Gail ELLIOTT: *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing, Ames, Iowa, 1999.

²¹ Heinz LEYMANN – Gustafsson ANNELI: i. m. 251–276.

²² A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése a munkahelyi zaklatásról [2001/2339(INI)].

²³ A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007–2012 között.

tén. Ennél a kérdésnél azonban felmerül a munkáltató felelőssége nem csak az együttműködés elősegítése kapcsán, hanem közvetetten más jogosultságainak megvalósítása során, mint a munka megszervezése is. A rövid távú szerződések száma és a foglalkoztatás bizonytalansága növeli különösen a nők körében a zaklatás különféle formáit.²⁴ E megállapítás alapján arra következtethetünk, hogy az atipikus foglalkoztatásra vonatkozik ugyan a flexicurity igénye, azaz a rugalmasság és biztonság kölcsönös érvényesülése, amelyből a biztonságnak ezt a kockázatot is át kell fognia álláspontunk szerint. Kérdéses, hogy a jogalkotó meg tudja-e ragadni ezt szabályozási szinten, vagy kizárólag a munkáltatón múlik a munkavégzők ilyen irányú biztonsága.²⁵

3. A mobbing megvalósulása, különös tekintettel a digitalizált mobbingra

A mobbing első lépése gyakran a kommunikációs korlátozás, az áldozat önkifejezése elleni támadás. Ennek során az áldozatot félbeszakítják, folyamatosan kritizálják, bírálják, feladataiban szörszálhasogató megállapításoknak, triviális hibamegállapításoknak van kitéve. Ezt követheti a szociális kapcsolatok ellehetetlenítése, társadalmi kapcsolatok elleni támadások. Véleményét felülbírálják, figyelmen kívül hagyják, nem fogadják a közeledését, levegőnek nézik, a kollégáktól is ez az elvárás, marginalizálják, kiközösítik, elszigetelik, kizárva az információkból. Előfordulhat olyan is, hogy háta mögött kibeszélik, valótlanul terjesztenek róla, rossz tulajdonságokkal ruházzák fel, nevetségessé teszik a munkahelyi környezetben. Akár odáig is fajulhat az ügy, hogy az áldozatot nyilvánosan megalázzák, akár kiabálnak vele. Az áldozat megfélemlítő e-maileket kaphat olyan szándékkal, hogy büntudatot keltsenek benne, azt hitetve el vele, hogy ő a hibás. Ez a folyamat megbetegíti az áldozatot, vagy fizikálisan akár az egészségére káros munkát osztanak rá. Ezzel nyilvánosan a vezető nem feltétlenül foglalkozik, akár viccnek is tulajdoníthatja, az áldozatot felelőtlenként tüntetve ezzel fel.²⁶

²⁴ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése a munkahelyi zaklatásról [2001/2339(INI)].

²⁵ A mobbingnak legjobban kitett egy átlagos vagy jól teljesítő dolgozó, aki nem ad okot a felmondásra, nem reagál a finom célzásokra, hogy önként távozzon, így vonzó megoldásnak tűnik az, hogy „kicsinálják” bármennyi ideig is tartson. Ahogyan a folyamat eszkalálódik, mind a két fél ragaszkodik a saját álláspontjához, a megcélzott munkavállaló olyan, mintha megragadott volna egy áram alatt lévő vezeték, és az általa okozott sérülés és fájdalom ellenére mégsem tudja elengedni azt. A munkavállalót a munkájába fektetett energiája, valamint a mélyen sértettsége akadályozza abban, hogy megtegye azt az egyetlen megoldást, ami kielégitené a másik oldalt, hogy önmagától távozik, felmond. Noa DAVENPORT – Ruth SCHWARTZ – Gail ELLIOTT: *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing, Ames, Iowa, 1999.

²⁶ Lásd: Heinz LEYMANN: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann*. (Bullying-Psychoterror at Work and How One May Protect Oneself). Rowolt, Deutschland, Reinbeck, 1993, továbbá Soo Beng KHOO: Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician: the Official Journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia* 2010, 5.2: 61.

Érdekes megfigyelést tettek az amerikai szakértők: gyakran olyan munkahelyen fordul elő leginkább a mobbing, ahol formálisan védik a munkavállalók jogait szabályzatokkal, utasításokkal. Emellett a speciális szolgáltatási szektorokban is, mint például az egyetemeken, az oktatási intézményekben, a kórházakban, a rendőrségben, a közhivatalokban, mivel a mobbing a szervezeti hierarchiában adott erők egyenlőtlenségében tud kifejlődni. Emellett ott is, ahol a munka összetett, a célok nem egyértelműek – vagy a szervezeten belül is előfordulhat magánérdek -, a legjobb gyakorlatok vitathatók és a piacnak való megfelelés nem szempont.²⁷ E fent elemzett kutatások a tipikus, hagyományos irodai munkavégzést vették górcső alá. A munkavégzés azonban változik.

3.1. Cyberbullying

Az irodai szintű informatikai megoldások az átlagember számára is elérhetővé váltak. A legmodernebb irodai informatikai eszközök is megfizethetőek, bárki otthon teljes értékű irodai munkát folytathat néhány informatikai hardver és szoftver beszerzése által. E fejlődés hatására a munkáltatók könnyebben elérhetik azt, hogy a munkavállalóik az irodán kívül végezzék el munkájukat, és így elkerülhetik azt a költségtényezőt és a koronavírus terjedésére tekintettel a veszélyfaktort, hogy minden egyes munkavállaló jelen legyen a munkáltató telephelyén a munkavégzés során.

Emiatt is választották a munkáltatók a home office lehetőségét akkor, amikor a koronavírus terjedését megakadályozandó a munkavállalóik otthoni munkavégzése mellett tették le a voksukat. Az otthoni munkavégzés terjedését azonban a rugalmasság iránti igény is elősegítette. Az említett rugalmassághoz azonban szükséges társulnia a biztonságnak. A biztonságot mind munkajogi, mind egyéb,²⁸ például

²⁷ Noa DAVENPORT – Ruth SCHWARTZ – Gail ELLIOTT: *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing, Ames, Iowa, 1999.

²⁸ A biztonság, ahogy lejjebb szót kerítünk rá, mentálisan is garantálandó a munkavállalónak. Ennek fenyegetését jelenti a mobbing, avagy a munkahelyi pszichoterror, amely során a munkáltató, a munkatársak, vagy akár a munkavállalónak beosztott másik munkavállaló piszkálja, zaklatja az adott munkavállalót. Ez elleni védekezésnek megvannak a hagyományos eszközei az irodai környezetben, ám az online munkavégzés egyre erősödésével a mobbing egyik új formája, a cyberbullying jelent kihívást a munkaviszony alanyai számára. A cyberbullying több megvalósulási formát ölthet a munkahelyen és az kapcsolódik az egyenlő bánásmód kérdéséhez. A hibrid működtetésben a távolról végzett munka előnyös is lehet a munkavállalónak, így azt jutalomként is felfoghatja, de hátrányos is, hiszen előfordulhat, hogy a munkáltatóval való személyes kontaktus elősegíti a munkavállaló karrierjét. Erről lásd: <https://www.hrportal.hu/hr/fele-fele-iroda-es-home-office-20210514.html>, 2022. február 2. Visszakanyarodva az előbbi gondolatmenethez, a cyberbullying nem csak az individuális munkajog, de a kollektív munkajog alanyaihoz is kapcsolódhat, amelyre már joggyakorlat is épült. Ez utóbbit bemutatja: PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. *In Medias Res* 2016/1., 114–116. Statisztikáról, külföldi példákról lásd: European Agency for Safety and Health at Work: *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*. Report, 2011. <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence->

infokommunikációs szempontból is garantálni kell. A biztonság, ahogy később szót ejtünk róla, mentálisan is garantálandó a munkavállalónak. Ennek fenyegetését jelenti az online megvalósuló mobbing, avagy cyberbullying,²⁹ amely során a munkáltató, a munkatársak vagy akár a munkavállalónak beosztott másik munkavállaló online piszkálja, zaklatja az adott munkavállalót. Ez elleni védekezésnek megvannak a hagyományos eszközei az irodai környezetben, ám az online munkavégzés egyre erősödésével a mobbing egyik új formája, a cyberbullying jelent kihívást a munkaviszony alanyai számára.

A cyberbullying több megvalósulási formát ölthet a munkahelyen és az kapcsolódik az egyenlő bánásmód kérdéséhez. A hibrid működtetésben a távolról végzett munka előnyös is lehet a munkavállalónak, így azt jutalomként is felfoghatja, de hátrányos is, hiszen előfordulhat, hogy a munkáltatóval való személyes kontaktus elősegíti a munkavállaló karrierjét. Ilyenkor az irodában való munka elrendelése az adott munkavállaló számára a karrierje építését jelentheti.³⁰

A mobbing online térben való megvalósulása számos típust ölthet. Előfordulhat a munkahelyi rendszerbe való online belépés hozzáféréseinek jogosulatlan korlátozása, vagy az online dokumentumok hozzáféréseinek letiltása az adott kolléga számára, amelyhez kapcsolódóan az esetleges munkáltatói felelősségre vonás esetén, amennyiben a munkáltató tudomására jutna az eset, akár a korlátozott technikai ismereteire is hivatkozhatna a munkavállaló, különösen akkor, ha a munkaszervezet korábban nem használt hibrid munkavégzést. Így az adott munkavállaló munkavégzése akadályoztatható, megnehezíthető távollévő felek között is. Az online munkaszervezeten belüli beszélgetés sértő üzenetekkel való elárasztása, vírusok küldése mind a cyberbullying esetei lehetnek. Erre tekintettel a mobbing a távolság ellenére, más módussal ugyan, de ugyanúgy megvalósítható az online térben dolgozó munkavállalók között is.³¹

and-harassment-european-picture/view, 2022. február 2. A cyberbullyingnak komoly egészségügyi kockázatairól lásd: HAL Melinda: *Bullying, mobbing és társaik*. http://medicalonline.hu/gyogyitas/cikk/bullying__mobbing_es_tarsaik, 2022. február 2.

²⁹ „Cyberbullying is largely viewed as inappropriate, unwanted social exchange behaviors initiated by a perpetrator via online or wireless communication technology and devices.” (Saját fordítás alapján a cyberbullying nem más, mint a nem megfelelő, nem kívánt közösségi társas viselkedés, amelyet az elkövető online vagy vezeték nélküli kommunikációs technológián és eszközökön keresztül kezdeményez.) Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal* 4/30, 45.

³⁰ „Vajon tudnak-e a vezetők ugyanolyan fair módon dönteni a hibrid működés során? Vajon nem fog-e hátrányt szenvedni akár a karrier lépések, akár a feladatok elosztása, képzés szempontjából az, aki nem lesz jelen? Ezeket a rendszereket, policykat ki kell dolgozni, sok mindent újra kell gondolni.” BARNÁ Eszter: *Fele-fele iroda és home office*. <https://www.hrportal.hu/hr/fele-fele-iroda-es-home-office-20210514.html>, 2022. február 2.

³¹ Szőke Ildikó szerint könnyebb az átállás az online munkaszervezésre akkor, ha a felek között előtte jól működő személyes kapcsolat állt fenn. (Lásd BARNÁ Eszter: i. m.) Eb-

Ezt az is bizonyítja, hogy már 2009-ben Ausztráliában a kutatás alá vett munkáltatók esetében az ott dolgozók 34%-át mobbing érte személyesen, és 10%-a esett a cyberbullying áldozatául.³² Különösen jelentős körülmény, hogy a munkahelyi személyes zaklatással ellentétben a digitális mobbing nem korlátozódik egy fizikális helyre, mint a munkáltató telephelye. Azt a munkavállaló a saját otthonában is tapasztalhatja,³³ így annak folytonos nyomasztó hatása még inkább megkezdhetetlenné válik.

Azt ugyanakkor látnunk kell, hogy a cyberbullying nemcsak az individuális munkajog, de a kollektív munkajog alanyaihoz is kapcsolódhat, amelyre már joggyakorlat is épült.³⁴ Piotrowski úgy látja, hogy az online zaklatás mára a munkahelyi zaklatás egyik legelterjedtebb típusává vált. Ennek fényében indokolt a törekvés, hogy a munkáltató cégek vezetői a modern munkaszervezetet e kockázat elhárításának érdekében alakítsák ki.³⁵ Nehezíti ezt, hogy a cyberbullying az internet használata miatt az anonimitást is garantálhatja az elkövetőnek, így a munkatárs akár külső személynek tetteve magát is elkövetheti a cég munkavállalójával szemben a mobbingot. Erre tekintettel az azt elkövető személyekben a lelepleződés veszélye igen alacsony Forsell szerint.³⁶

4. A mobbing hatása és az ebből fakadó igény annak leküzdésére

A mobbing számos következményt hordoz a munkaviszony alanyaira vonatkozóan. A pszichiátriai sérülés csak az egyik lehetséges káros következménye a mobbingnak a munkavállaló oldalán. Kutatások támasztják alá, hogy akár halálos következmények is felmerülhetnek a mobbing kapcsán a szív- és érrendszeri betegség következményeként.³⁷

A munkáltató oldalán inkább gazdasági következményekkel számolhatunk. A munkaszervezeten belüli konfliktusok hátrányosan befolyásolják a vállalatok jövedelmezőségét és gazdasági teljesítményét, ami megjelenik a csökkenő hatékonysá-

ból arra is következtethetünk, hogy az új belépők az online munkavégzés során még inkább kitettek a mobbing megvalósulásának.

³² Carmel PRIVITERA – Marilyn Anne CAMPBELL: Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying? *CyberPsychology & Behavior* 12 (4), 396.

³³ Leslie Ramos SALAZAR: Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions. In: Bryan Christiansen – Harish C. Chandan: *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce*. Hershey, Business Science Reference, 2017, 135.

³⁴ PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. *In Medias Res* 2016/1., 114–116.

³⁵ Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal* 4/30, 44.

³⁶ Leslie Ramos SALAZAR: Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions. In: Bryan Christiansen – Harish C. Chandan: *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce*. Hershey, Business Science Reference, 2017, 135.

³⁷ Heinz LEYMANN – Gustafsson ANNELI: i. m. 251–276.

ság, a munkavállalók zavartságából és koncentrációvesztéséből fakadó csökkent termelékenység, a munkáltatóba vetett bizalom hiányában, általános bizonytalanságérzetben. Fokozott problémák adódnak az együttműködésben, amely fokozhatja a fluktuációt, amely szintén költséges a munkáltató számára. Nem utolsósorban a mobbing áldozatainak körében gyakrabban kerül sor orvosi ellátásra és pszichoterápiás kezelésre, ami többnyire betegszabadságot eredményez.³⁸ Azon felül, hogy nyilvánvalóan helyénvaló a sok lelki összeomlásban szenvedő mobbingáldozat szakszerű, hozzáértő kezelése, olyan törvények, politikák és intézkedések elfogadását kell előnyben részesíteni, amelyek megtiltják a munkahelyi mobbingot a büntetés terhe mellett. Az olyan sokszínű szervezetek, mint a németországi Volkswagen, már alkalmazzák a mobbing elleni politikát,³⁹ tehát látható, hogy a munkáltatók mindenképp érintettek a mobbing elleni harcban.

4.1. A mobbing európai uniós és magyar jogban történő szabályozásának összehasonlítása

Már most törekvések vannak arra nézve, hogy uniós jogi aktusok keretén belül szabályozzák ezt a kérdést a legnagyobb súllyal rendelkező Európai Unió Alapjogi Chartájától kezdődően, melynek 1. cikke kimondja, hogy „[a]z emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell”. A 31. cikke rögzíti, hogy „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”.⁴⁰

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikk alapján számos uniós irányelvet fogalmaztak és fogadtak el, amelyek a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal foglalkoznak, minimumkövetelményeket határoznak meg, amelyeket a tagállamoknak interpretálni szükséges nemzeti jogukba, azonban a tagállamok szigorúbb védintézkedéseket is fogalmazhatnak meg és fogadhatnak el.

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése sürgeti a tagállamokat, hogy figyeljenek a munkahelyi zaklatás problémáira és vegyék figyelembe ezt a kérdést nemzeti jogszabályaikban, vagy más intézkedések révén.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/43/EK irányelv (faji egyenlőségi irányelv) világosan és részletesen meghatározza a megkülönböztetés fogalmát. Mind a zaklatás, mind a megkülönböztetésre adott utasítás megkülönböztetésnek minősül. A zaklatás fogalmát a Tanács 2000/43/EK irányelv 2. cikk (3) bekezdése határozza meg, az (1) bekezdés értelmében⁴¹, a zaklatás megkülönböztetésnek minősül, amikor faji

³⁸ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése a munkahelyi zaklatásról [2001/2339(INI)].

³⁹ Heinz LEYMANN – Gustafsson ANNELI: i. m. 251–276.

⁴⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=HU> 2021. november 10.

⁴¹ Nem állhat fenn közvetlen vagy közvetett, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés.

vagy etnikai származáshoz kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát sértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezetet alakítson ki.⁴²

A Tanács 2000/78/EK irányelve (foglalkoztatási egyenlőségi irányelv) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról,⁴³ melynek célja annak biztosítása, hogy vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor vagy szexuális irányultság alapján a munkahelyen mindenki egyenlő bánásmódban részesüljön, és ne szenvedjen hátrányos megkülönböztetést. Az irányelv hatálya kiterjed mind a közvetlen diszkriminációra⁴⁴ és a közvetett diszkriminációra.⁴⁵

Az uniós szintű szociális partnerek emellett keretmegállapodást kötöttek a munkahelyi zaklatásról és erőszakról.⁴⁶ Ezeknek célja, hogy növeljék a munkáltatók, munkavállalók és képviselőik tudatosságát és megértését a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatban, valamint cselekvésorientált keretet biztosítson a munkaadók, munkavállalók és képviselőik számára a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatos problémák azonosítására, megelőzésére és kezelésére. A megállapodás 3. szakasza meghatározza a zaklatás fogalmát: „zaklatás akkor fordul elő, amikor egy vagy több munkavállalót vagy vezetőt munkával kapcsolatos helyzetben ismétlődően és szándékosan sértegetnek, megfélemlítnek és/vagy megaláznak.” A megállapodás azt is rögzíti, hogy „a zaklatást és erőszakot egy vagy több vezető vagy munkavállaló idézheti elő azzal a céllal vagy szándékkal, hogy a vezető vagy munkavállaló méltóságán csorbát ejtsen, ami kihat egészségére, és/vagy ellenséges munkakörnyezetet alakít ki”.⁴⁷

A magyar szabályozás az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény keretein belül szabályozza a zaklatás fogalmát. Az Ebktv. 8. §-a meghatározza a védett tulajdonságokat, melyekre nézve lehet csak a zaklatás fogalma tényállásszerű, melyek olyan tulajdonságok, amelyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan tulajdonságok, a személyiség lényegi vonásai, melyek csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálhatnak. A törvény tartalmaz egy egyéb helyzet, tulajdonság, jellemző⁴⁸ meghatározást, amit szűken kell értelmezni, mivel csak a törvényben felsorolt hasonló jellegű tulajdonságok, helyzetek, jellemzők adnak jogalapot a jogi norma érvényesítéséhez.

⁴² Ebben az összefüggésben a zaklatás fogalma a tagállamok nemzeti jogszabályaival és gyakorlatával összhangban határozható meg

⁴³ A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) HL L 303., 2000. 12. 2. 16.

⁴⁴ Egy adott jellemzőn alapuló megkülönböztető bánásmód.

⁴⁵ Bármely olyan rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat, amely látszólag semleges, de a fenti kategóriákba tartozó személyeket másokhoz képest hátrányosabb helyzetbe hozza.

COM (2020)24 final.

⁴⁷ *Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról*. <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, 2021. szeptember 15.

⁴⁸ Ebktv. 8. § t) pont.

Amint látjuk a magyar jogrendszerben elhelyezkedő munkahelyi zaklatás fogalma az uniós szabályzás tekintetében megfelel a faji egyenlőségi és foglalkoztatási egyenlőségi irányelveknek, de nem lép tovább. A fentiekre való tekintettel azonban látnunk kell azt, hogy az európai uniós szabályozás egy sokkal tágabb keretet biztosít a munkahelyi zaklatás fogalmának és jogdogmatikai szempontból történő elhelyezkedésének kialakítására, nem szűkül le kizárólag az egyenlő bánásmód jogintézményének körére.

Összegzés

A fentiekben bemutattuk a mobbing és a cybermobbing/cyberbullying problematikáját, kitérve annak eredőire, jellemzőire, folyamataira, lehetséges leküzdési metódusaira. Komplex kérdés a mobbing, mivel a kirekesztett munkavállaló kezében a döntés. Ha hallgat, nem derül ki, elveszíti a motivációját, kiszolgáltatottá válik, majd túri a megaláztatásokat, de kérdéses, hogy meddig. A másik lehetősége a munkavállalónak, hogy szól, amelynek hatására a munkáltató a szervezeten belül kezd valamit a helyzettel, ám ez nehézkes jogi procedúrává válhat.

Mindkét esetben a munkavállalót munkahelyi stressz éri, melynek következményeként szükségessé válhat hosszú távú orvosi és pszichológiai kezelés. A legtöbben az egészségügyi problémákon felül bevétel- és hírnévvesztést szenvednek, a házasság felbomlása és a barátoktól és a családtól való elszigeteltség szintén gyakori, mivel a zaklatás érinti nemcsak az áldozatot, hanem a családjukat is.

A munkáltató részéről, ha vizsgáljuk, milyen negatív hatásai vannak, ki kell emelnünk a magas szintű hiányzást és a korai nyugdíjba vonulást, végső esetben a mobbing személyzetváltást eredményez, melynek következményeként az új munkavállaló betanítási, oktatási, munkahelyi környezetének kialakítási költségei is felmerülnek, majd, ha nem szüntetik meg a mobbingot/cyberbullyingot, továbbra is fennáll a probléma, újra kezdődik a bűnbakok keresése. A zaklatás ára nagyon magas, ami sürgősen nagyobb figyelmet és fokozott ellenintézkedéseket igényel, beleértve a probléma leküzdése új módjainak megfontolását is.

Azt kell látnunk, hogy ha nem szabunk gátat ennek a viselkedésnek, mindenki csak a vesztese lehet. A szociális partnerek együttműködése, esetleges szabályzatalkotása lehet az első lépés a mobbingmentes munkakultúrához, ám különös tekintettel kell lenni a cyberbullying kérdésére. A digitalizált munkahelyen a mobbing lehet, hogy elő sem fordul személyesen, hiszen az iroda az online térben található, így a cyberbullyingra speciális biztonsági mechanizmusokat kell alkalmazni. Ennek során a technikai lehetőségeket is értékelnie kell a munkáltatónak. Úgy látjuk, hogy a munkáltató az elsődlegesen megszólított szereplő a mobbing és a cyberbullying elleni harcban, amely különösen fontos a kiszolgáltatottabb fél, a munkavállalók mentális és fizikális biztonságának és egészségének megőrzése érdekében.

Felhasznált irodalom

- [1] Bahaudin G. MUJTABA – Tipakorn SENATHIP: Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Business Ethics and Leadership* 2020/1., 17–34., [https://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020).
- [2] *Boldog Munkahely Program*. <https://boldogmunkahelyprogram.hu/mood-manager-kepzes/>, 2022. április 16.
- [3] *Buzizni kezdtek a munkahelyén Hepatitis C-fertőzöttsége miatt*. <https://hatter.hu/hirszolgalat/buzizni-kezdték-a-munkahelyen-hepatitis-c-fertozottsége-miatt>, 2022. április 16.
- [4] Carmel PRIVITERA – Marilyn Anne CAMPBELL: Cyberbullying: The New Face of Workplace Bullying? *CyberPsychology & Behavior* 12 (4), 395–400.
- [5] Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal* 4/30, 45.
- [6] Harold HAVIGHURST: *The Nature of Private Contract*. Northwestern University School of Law, Evanston, 1961.
- [7] Heinz LEYMANN – Gustafsson ANNELI: Mobbing at work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders In: *Mobbing and Victimization at Work*. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology 5/2. (szerk: Dieter Zapf – Heinz Leymann) Psychology Press, UK, 1996, 251–276.
- [8] Heinz LEYMANN: The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5.2: 165–184.
- [9] Heinz LEYMANN: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann* (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself). Rowolt, Deutschland, Reinbeck, 1993.
- [10] Heinz LEYMANN – Dieter ZAPF: European Journal of work and organizational psychology. Mobbing and victimization at work. Psychology Press, 1996.
- [11] Heinz LEYMANN: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann* (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself). Rowolt, Deutschland, Reinbeck, 1993.
- [12] Soo Beng KHOO: Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician: The Official Journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia* 2010, 5.2: 61.
- [13] HUNGLER Sára: A munkahelyi erőszak és zaklatás elleni küzdelem szabályozás nehézségei. *Fundamentum* 2018/3–4., 39–43.

-
- [14] John HURLEY: European Journal of work and organizational psychology, *Mobbing and victimization at work*. Dublin Business Scholl, Dublin City University, Dublin 9, Ireland.
- [15] Konrad LORENZ: *Das Sogenannte Boese, Zur Naturgeschichte der Aggression* (The So-Called Evil, Contribution to the Natural History of Aggression). Borotha-Schoeler, Vienna, 1963.
- [16] Leslie Ramos SALAZAR: Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions. In: Bryan Christiansen – Harish C. Chandan: *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce*. Business Science Reference, Hershey, 2017, 132–154.
- [17] Noa DAVENPORT – Ruth SCHWARTZ – Gail ELLIOTT: *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing, Ames, Iowa, 1999.
- [18] PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. *In Medias Res* 2016/1., 114–116.
- [19] Stale ENARSEN – Helge HOEL – Dieter ZAPF – Cary L. COOPER: *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace*. First published by Taylor & Francis 11 New Fetter Lane, London, 2003.