

A MOBBING EURÓPAI UNIÓS MEGFOGALMAZÁSÁNAK AZ EMBERI MÉLTÓSÁGBAN VALÓ MEGNYILVÁNULÁSA*

THE EUROPEAN UNION DEFINITION OF MOBBING THE MANIFESTATION OF HUMAN DIGNITY

GARAMI MÁRIA**

Absztrakt: A mai felgyorsult világban a fenntartható fejlődés kulskérdéssé vált, melynek egyik alappillére a tisztességes munka. A tisztességes munka keretébe nem férnek bele a munkavállalókat fenyegető pszichoszociális kockázati tényezők, melynek egyik eleme a mobbing. Ebben a tanulmányban az vizsgálom, hogy a mobbing európai uniós megfogalmazása hogyan illeszkedik a magyar alkotmányos értékekbe, hogyan nyilvánul meg az emberi méltóságban, az emberi méltóságot honnan eredeztethetjük, mi a tartalma, valamint a mobbing milyen cselekményekben valósul meg és erre mennyire van tekintettel a tételes magyar munkajog.

Kulcsszavak: *emberi méltóság, mobbing, alkotmányjog, pozitív jog, munkajog*

Abstract: In today's accelerated world, sustainable development has become a key issue, one of the cornerstones of which is decent work. The framework for decent work does not fit the psychosocial risk factors that threaten workers, one element of which is mobbing. In the study I examine how the wording of mobbing in the European Union fits into the Hungarian constitutional values, how it is manifested in human dignity where does human dignity come from and what is its content, in what acts is mobbing carried out and the extent to which itemized Hungarian labor law takes this into account.

Keywords: *human dignity, mobbing, constitutional law, positive law, labor law*

* Köszönetnyilvánításomat szeretném kifejezni dr. Szabó Miklós professzor úrnak a Miskolci Egyetem Jogtörténeti és Jogelméleti Intézet egyetemi tanárának a hasznos és segítő hozzászólásaiért és javaslataiért, valamint útmutatásaiért ezzel a dolgozattal kapcsolatban. Ennek ellenére bármilyen hiba, illetve a cikkben szereplő ellentmondások a szerző kizárólagos felelőssége.

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

Bevezetés

A növekvő környezeti és társadalmi terhelés egyre nagyobb veszéllyel fenyegeti a bolygót és az emberiséget, számos nemzetközi szervezet és az Európai Unió is kiemelt jelentőséget tulajdonít a probléma megoldásának,¹ így válaszul kidolgozták a fenntartható fejlődés koncepcióját,² amely egy új integrált fenntartható fejlődési és fejlesztési keretrendszer, középpontjában a Fenntartható Fejlődési Célokkal.³ A fenntartható fejlődés egyik alappillére ebben a keretrendszerben a tartós, inkluzív és fenntartható gazdasági fejlődés, teljes és hatékony foglalkoztatás és tisztességes munka megteremtése mindenki számára. A tisztességes munkát, ha vizsgáljuk, két oldalról is meg kell vizsgálni a kérdést. A munkáltató oldaláról a lojális, bármikor rendelkezésre álló munkavállaló igénye fogalmazódik meg, aki segíti a vállalatot, szervezetet céljainak megvalósításában, a munkavállaló oldaláról pedig a megbecsülést mind anyagi, mind szellemi szempontból, az egészséges és biztonságos munkakörnyezetet jelenti, ahol lelkesen, szívesen dolgozik.⁴ Ebbe a keretrendszerbe jól érzékelhetően nem fér bele a munkahelyi zaklatás, a mobbing. Az európai uniós munkavállalók 8%-a⁵ úgy nyilatkozott, hogy az elmúlt 12 hónapban munkahelyi zaklatásnak volt kitéve, az európai munkavállalók közel 28%-a a jelenlegi, vagy volt munkahelyükön átélt sérelmek miatt nem véletlenszerű egészségügyi problémáktól szenved, és a munkavállalók 35%-a vallja azt, hogy a munkája káros az egészségére.⁶ Az Európai Unió Bizottsága már korábban felismerte a munkavállalók kiszolgáltatottságának problémáját, amely a hierarchikus szabályozottságból adódik, s kifejezésre juttatta, hogy elítéli a munkahelyi erőszakot és zaklatást, valamint elismeri a kölcsönös tiszteleten, az emberi méltóságon, valamint az egyenlő és megkülönböztetésmentes bánásmódhoz való jogon alapuló munkakultúra fontosságát.⁷ Az Európai Unió stratégiai politikája a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén két fő részből áll, egy átfogó európai uniós jogszabálysomagból, amelyet a tagállamok az eltérő nemzeti struktúrájukhoz

¹ ENSZ 1983-ban létrehozta a Környezet és Fejlődés Világbizottságot (World Commission on Environment and Development).

² Olyan fejlődési folyamat, illetve szervezési elv, amely kielégíti a jelen generáció szükségleteit anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő generációk esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék a szükségleteiket

³ Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals> 11. January 2022.

⁴ LÁSZLÓ Gyula: *Munkaerő-piaci politikák*. PTK KTK, Pécs, 2007, 12–22.

⁵ 2001-es adat, az EuroStat felmérése szerint, Foglalkoztatási és Szociális Bizottság jelentése alapján [2001/2339(INI)].

⁶ A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007–2012 között.

⁷ Közlemény a képviselők részére, Celia Arroyo Lopez spanyol állampolgár által benyújtott 1132/2020. számú petíció egy külön uniós szerv létrehozásáról a tudományos életben történő zaklatás megelőzése tárgyában. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-CM-694980_HU.pdf, 2021. június 22.

igazíthattak,⁸ valamint az európai uniós stratégiákból, melyeknek célja a prioritások, célok kijelölése, valamint a megelőzés fontosságára való figyelemfelhívás.⁹ Az EUMSZ¹⁰ 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.¹¹

1. A tanulmány témája és a kitzűzött feladatok

Ahhoz, hogy megértsük a magyar munkajog szerinti zaklatásfogalom és az európai uniós megfogalmazása közötti különbséget, szükség van arra, hogy megismerjük e két fogalmat és elhelyezkedésüket magyar és uniós jogi viszonylatban. Ebből választ kapunk arra, hogy hogyan kapcsolódik e két fogalom az emberi méltósághoz. Szükséges ezért áttekinteni, hogy az emberi méltóság honnan ered, mi a tartalma, milyen cselekményekkel lehet megvalósítani, ezt bírósági határozatokkal alátámasztani, megvizsgálni, hogy a mobbingcselekmények kimerítik-e az emberi méltóság megsértését, valamint a tételes magyar munkajog ezekre a cselekményekre mennyire van tekintettel, tartalmában ad-e választ azokra.

2. A magyar munkajog szerinti zaklatás fogalma és európai uniós megfogalmazása, elhelyezkedésük a magyar és uniós jogi viszonylatban, emberi méltósághoz való viszonyuk

2.1. A magyar munkajog szerinti zaklatás fogalma

A magyar jogrendszerben az Alaptörvényből származtatott egyenlő bánásmód követelménye alapján az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (továbbiakban: Ebktv.) jelenik meg a zaklatás fogalma,¹² miszerint zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális, vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával¹³ függ össze és célja, vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő,

⁸ Ilyen a Tanács 2000/43/EK irányelve (faji egyenlőségi irányelv) a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a Tanács 2000/78/EK irányelve (foglalkoztatási egyenlőségi irányelv) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

⁹ COM(2014)332 final.

¹⁰ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés.

¹¹ EUMSZ 153. cikk (4) bekezdése alapján.

¹² Ebktv. 10. § (1) bekezdése.

¹³ Olyan tulajdonságok, amelyek jellemzően veleszületett, állandó az egyén által megváltoztathatatlan tulajdonságok, a személyiség lényegi vonásai, melyek csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálhatnak. Védett tulajdonságok az Ebktv. 8. §-ában foglaltak szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt neme, fa-

ellenséges, megalázó, megszegényítő, vagy támadó környezetet kialakítása. A zaklatás fogalom meghatározásában a védett tulajdonság összehasonlítható helyzetet teremt más személlyel vagy csoporttal, így tud kifejeződni az egyenlő bánásmód, s ez lesz az alapja a jogsértésnek, tehát valamely védett tulajdonság miatt történik a munkahelyi zaklatás. Valószínűsítenie szükséges bírósági keresetben a védett tulajdonság meglétét és amennyiben nincs ilyen, vagy nem lehetséges a bizonyítása, a zaklatásfogalom nem tényállásszerű, nem állapítható meg a jogsértés.¹⁴ Itt meg kell említenem, hogy a törvény tartalmaz egy egyéb helyzet, tulajdonság, jellemző¹⁵ meghatározást, amit szűken kell értelmezni, mivel csak a törvényben felsorolt hasonló jellegű tulajdonságok, helyzetek, jellemzők adnak jogalapot a jogi norma érvényesítéséhez, minthogy a tág értelmezés a bizonyítási szabályok indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, ami ellentétes lenne az Ebktv. rendeltetésével.¹⁶

2.2. A magyar munkajog szerinti zaklatás fogalmának elhelyezkedése a magyar jogrendszerben és viszonya az emberi méltósághoz

Az egyenlő bánásmód követelményének szabályozása Magyarországon háromszintű. Magyarország Alaptörvénye általános érvénnyel mondja ki a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény a jogrendszer egésze számára ad jogértelmezést és útmutatást e követelmény értelmezéséhez, végül számos ágazati jogszabály, mint esetünkben A munka törvénykönyve, majd más esetekben a köznevelési és felsőoktatási törvény, egészségügyi törvény és sok más törvény tartalmaz utalásokat az esélyegyenlőségi törvényre és állapít meg további, csak az adott területen érvényes szabályokat.

A magyar jogrendszerben az alapvető jogok kiemelt védelmet élveznek, amelyeket az Alaptörvény garantál. Az Alaptörvény a két legfontosabb emberi jogot, az emberi élethez és emberi méltósághoz való jogot rögzíti,¹⁷ miszerint: „Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.” Az élethez való

ji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási, vagy világnézeti meggyőződése, politikai, vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, továbbá a foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője (továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

¹⁴ KGB 38/2011. számon közzétett Kúria ítélet szerint a lakóhely önmagában nem védett tulajdonság.

¹⁵ Ebktv. 8. § t) pont.

¹⁶ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének 288/2/2010. (IV. 9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban.

¹⁷ Alaptörvény II. cikke.

jog mind a nemzetközi dokumentumok, mind az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján korlátozhatatlan, abszolút jellegű, és megelőz minden más jogot, önmagában is értelmezhető alapjog, amíg az élethez való jog szoros összefüggésben áll a jogképességgel. Az általános személyiségi jog „anyajog”, az Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jogot először 1990-ben vizsgálta és megállapította, hogy „általános személyiségi jog” olyan szubszidiárius alapjog, amelyet mind az Alkotmánybíróság, mind a bíróságok minden esetben felhívhatnak az egyén autonómiájának védelmére, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható. [8/1990. (IV. 23.) AB határozat] Az Alaptörvény kimondja, hogy az alapvető jogok mindenkit különbségtétel nélkül megilletnek¹⁸ és állami feladatként határozza meg az esélyegyenlőség előmozdítását. Az Alaptörvény 11 szempontot nevesít, de ez nyílt végű felsorolás, mivel más, hasonló csoportképzésre alkalmas megkülönböztetés is idetartozhat.¹⁹ Az Alaptörvény a munkavállalással kapcsolatban több olyan, egyénileg a foglalkoztatott személyéhez közvetlenül kapcsolódó, illetve csoportosan gyakorolható alapjogot deklarál, amelyeket alkotmányos védelemben részesít.²⁰ Az egyéneket közvetlenül megillető alapjogok a munkához való jog,²¹ az egyén egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog,²² a pihenőidőhöz való jog,²³ itt jelenik meg az egyenlő bánásmód követelménye,²⁴ illetve a személyes adatok védelme is.

2.3. Az munkahelyi zaklatás, a mobbing európai uniós megfogalmazása

Az uniós szintű szociális partnerek 2007. április 20-án az EK-Szerződés 138. cikke (az EUMSZ 155. cikke) alapján²⁵ keretmegállapodást kötöttek a munkahelyi

¹⁸ Alaptörvény XV. cikk (2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

¹⁹ Egyéb helyzet, mint például a szexuális irányultság, 20/1999. (VI. 25.) AB határozat, 37/2002. (IX. 4.) AB határozat.

²⁰ Alaptörvény I. cikk (2) bek.

²¹ Alaptörvény XII. cikk (1) bek.

²² Alaptörvény XVII. cikk (3) bek.

²³ Alaptörvény XVII. cikk (4) bek.

²⁴ Alaptörvény XV. cikk (2)–(3) bek.

²⁵ EUMSZ 155. cikke (az EK Sz. korábbi 139. cikke)

(1) A szociális partnerek közötti uniós szintű párbeszéd, amennyiben úgy kívánják, szerződéses kapcsolatokhoz, így megállapodásokhoz vezethet.

(2) Az uniós szinten megkötött megállapodásokat a szociális partnerek és a tagállamok sajátos eljárásainak és gyakorlatának megfelelően, vagy pedig – a 153. cikk hatálya alá tartozó kérdésekben – az aláíró felek együttes kérelmére, a Tanács által a Bizottság javaslatára alapján hozott határozattal kell végrehajtani. Erről az Európai Parlamentet tájékoztatni kell.

zaklatásról és erőszakról,²⁶ melynek célja, hogy növelje a munkáltatók, munkavállalók és képviselők tudatosságát és megértését a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatban, valamint cselekvés-orientált keretet biztosítson a munkaadók, munkavállalók és képviselők számára a munkahelyi zaklatással és erőszakkal kapcsolatos problémák azonosítására, megelőzésére és kezelésére. A keretmegállapodás rögzíti, hogy 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. 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, megfenyegetnek és/vagy megaláznak.” Valamint 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”.

2.4. Az munkahelyi zaklatás, a mobbing európai uniós fogalmának kialakulása és viszonya az emberi méltósághoz

Az európai uniós jogalkotás alapját képező *Az Európai Unió Alapjogi Chartája* (a továbbiakban: Charta; Alapjogi Charta) 1. cikke kimondja: „Az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani, és védelmezni kell.” Az emberi méltóság nem csupán egy az alapjogok közül, de a többi alapjog kiindulópontjával is szolgál. Az 1948. évi Az emberi jogok egyetemes nyilatkozata preambulumban rögzítette az emberi méltóságot. „Tekintettel arra, hogy az emberiség családja minden egyes tagja méltóságának, valamint egyenlő és elidegeníthetetlen jogainak elismerése alkotja a szabadság, az igazság és a béke alapját a világon.” Majd az 1. cikkében rögzíti, hogy „minden ember szabadon és egyenlően született méltósággal és jogokkal”. A C-377/98. sz. *Hollandia kontra Európai Parlament és Tanács* ügyben 2001. október 9-én hozott ítéletében²⁷ az Európai Bíróság megerősítette, hogy az emberi méltóság alapjoga az uniós jog részét képezi, ebből következően egyetlen, a Chartában megállapított jog sem gyakorolható úgy, hogy az mások emberi méltóságát sértené, továbbá az emberi méltóság az e Chartában megállapított jogok lényegi tartalmának része, ezért akkor is tiszteletben kell tartani, ha az adott jog maga korlátozott terjedelmű.²⁸ Az Alapjogi Charta 31. cikke rögzíti, hogy: „Minden munka-

A Tanács egyhangúlag jár el, ha a kérdéses megállapodás egy vagy több, valamely olyan területre vonatkozó rendelkezést tartalmaz, amelyre nézve a 153. cikk (2) bekezdése értelmében egyhangúságra van szükség.

²⁶ Framework agreement on harassment and violence at work Brussels, 26/04/2007, <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, 10. November 2021.

²⁷ EBHT 2001., I-7079., indokolás: 70–77. pont.

²⁸ FRA: Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége az emberi jogok EU-n belüli érvényesítését és védelmezését célul kitűző független referencia- és kiválósági központja. <https://fra.europa.eu/hu/eu-charter/title/title-i-dignity>, 2022. május 24.

vállalónak jog van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”²⁹ Az EUSz 2. cikke rögzíti, hogy: „Az Unió az emberi méltóság tiszteletben tartása, a szabadság, a demokrácia, az egyenlőség, a jogállamiság, valamint az emberi jogok – ideértve a kisebbségekhez tartozó személyek jogait – tiszteletben tartásának értékein alapul. Ezek az értékek közösek a tagállamokban, a pluralizmus, a megkülönböztetés tilalma, a tolerancia, az igazságosság, a szolidaritás, valamint a nők és a férfiak közötti egyenlőség társadalmában.”

A Tanács 89/391/EGK irányelve az első és legfontosabb uniós jogi aktus a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről³⁰ (továbbiakban: „keretirányelv”). A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását célzó keretirányelv általános, tág elveket határoz meg, kiterjed minden kockázatra, beleértve a pszichoszociális jellegű kockázatokat is, mint a stressz vagy a zaklatás. Az Európai Unió küzd a munkakörnyezet javítása, a társadalmi kirekesztés ellen,³¹ valamennyi ágazatra kiterjedő keretirányelv, beleértve a felsőoktatási, kutatási, innovációs ágazatokat is. Tágra fogalmaz a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, valamennyi kockázat kezelésére törekszik, beleértve a pszichoszociális jellegű kockázatokat³² is.³³ Ennek érdekében az Európai Parlament minimumkövetelményeket fogadhat el,³⁴ amelyeket a tagállamoknak implementálni szükséges nemzeti jogukba,³⁵ azonban a tagállamok szigorúbb védintézkedéseket is fogalmazhatnak meg és fogadhatnak el.³⁶ A munka-

²⁹ Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2012/C 326/02). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:C2012/326/02&from=HU>, 2021. november 10.

³⁰ A Tanács 89/391/EGK irányelve (1989. június 12.) a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről. HL L 183., 1989. 6. 29., 1–8.

³¹ A munkahelyi egészség és biztonság vonatkozásában Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikkének (az EKSz. korábbi 137. cikke) (1) bekezdése kimondja, hogy „az 151. cikkben foglalt megvalósítása érdekében³¹ az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken: (...) a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében (...) j) a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem”.

³² Mint a zaklatás, a megfélemlítés és a csoportos zaklatás, valamint ezek következményei.

³³ Közlemény a képviselők részére Celia Arroyo Lopez spanyol állampolgár által benyújtott 1132/2020. számú petíció egy külön uniós szerv létrehozásáról a tudományos életben történő zaklatás megelőzése tárgyában. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/PETI-CM-694980_HU.pdf, 2021. november 10.

³⁴ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 153. cikk (2) bekezdése értelmében „ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács: (...) b) az (1) bekezdés a)–i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el (...)”.

³⁵ Mint például az első és legfontosabb uniós jogi aktus a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló Tanács 89/391/EGK irányelve.

³⁶ EUMSZ 153. cikk (4) alapján.

helyi zaklatásról szóló *Foglalkoztatási és Szociális Bizottság* jelentése³⁷ rámutat arra, hogy a munkahelyi zaklatás valódi mértéke még nem ismert, de komoly problémát jelent a munka világában, így jelentős kockázat, potenciális egészségügyi kockázatot rejt, az egészségre gyakorolt hatásai pusztítóak a munkavállalókra nézve, s komoly gazdasági kihatásai vannak a munkáltatókra nézve is. A közösségi stratégiák³⁸ hangsúlyozzák, hogy új, különösen pszichoszociális kockázatok jelennek meg a tudásalapú társadalomba történő integrálódás eredményeképp, melyek törvényhozási lépéseket és jól bevált gyakorlatokat igényelnek, fontos a tudatosság, oktatás kialakítása a megelőzés, a munkahelyi jóllét, a minőségi munkakörnyezet kialakítása, az egészségfejlesztés terén, ami hozzájárul a gazdasági növekedés és foglalkoztatás előmozdításához. Majd ezen előzmények hatására köttetett meg a fent említett uniós szintű keretmegállapodás a munkahelyi zaklatásról és erőszakról.

2.5. Konklúzió

A fentiekből jól látható, hogy a magyar jogrendben az Alaptörvényből erednek az alapjogok, melyek mindenkit különbségtétel nélkül megilletnek. A két legalapvetőbb jog az élethez és méltósághoz való emberi jogunk, melyekből származik az esélyegyenlőség jogintézménye, majd az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény tartalmazza a zaklatásfogalmat, melynek kulcseleme a védett tulajdonság. Hogyan kapcsolódik a magyar jogrendszerben kialakult zaklatásfogalom az európai uniós szabályozáshoz? Az európai uniós szabályozás két alapvető dokumentumában, a Tanács 2000/43/EK faji egyenlőségi irányelvében³⁹ és a 2000/78/EK foglalkoztatási egyenlőségi irányelvében⁴⁰ megfogalmazottaknak megfelel a magyar jogrendszerben elhelyezkedő zaklatásfogalom, de nem lép tovább. Az EU-s megfogalmazás már meghaladja a magyar munkajogi szabályozás kereteit, szélesebb körű védelmet tud biztosítani, nem kell a védett tulajdonságot vélelmezni és ennek bizonyítására sem kerül így sor. Az EU-s fogalom magatartásokat ölel fel, nem az összehasonlíthatóság lesz a jogsértés megállapításának alapja. Mint látható, az európai uniós keretmegállapodás sokkal tágabb keretet biztosít azzal, hogy nem az egyenlő bánásmód keretei között tárgyalja a zaklatás fogalmát, nincs védett tulajdonságra való utalás, nem az összehasonlíthatóság a megállapításának az alapja, hanem maga az elkövetés ténye. A fogalomban

³⁷ A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság Jelentése a munkahelyi zaklatásról [2001/2339(INI)].

³⁸ Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006, A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007–2012 között, Az Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos, 2014–2020-as stratégiájáról.

³⁹ A Tanács 2000/43/EK irányelve (faji egyenlőségi irányelv) a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról.

⁴⁰ A Tanács 2000/78/EK irányelve (foglalkoztatási egyenlőségi irányelv) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

is fellelhető az emberi méltóság megsértése, azzal, hogy egy munkavállalót vagy vezetőt azzal a célzattal aláznak meg a munkajogviszony keretein belül, hogy az emberi méltóságán csorbát ejtsen(ek). Eszerint az európai uniós jogszabályalkotás alapját is az emberi méltóság képezi, majd innen származtatható esetünkben a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó szabályozás, mely tartalmazza a pszichoszociális kockázatokat is, majd megalkották a faji és foglalkoztatási egyenlőségi irányelveket, a diszkrimináció elleni küzdelem érdekében. Az Európai Unió Bizottsága felismerte problémaként a munkavállalók kiszolgáltatottságát, ezért jelentéseket és közösségi stratégiákat alkottak, majd a szociális partnerek megkötötték a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodást, mely sokkal szélesebb körben nyújt védelmet a munkavállalók számára.

3. Az emberi méltóság eredete, tartalma, az emberi méltósághoz való jog sérelmének esetei a mobbingcselekmények tükrében a jelenlegi magyar szabályozásban

3.1. Az emberi méltóság eredete

Az emberi egység gondolata, hogy mi tesz minket emberré, nyugaton az emberi méltóság fogalmához⁴¹ kötődően jelent meg elsőként Cicerónál, miszerint a tisztelet minden embernek ember mivoltából adódóan kijár, mivel minden ember hasonló Istenhez.⁴² A bibliai-teológiai hagyomány szerint az ember olyan minőséget képvisel, mint az Isten,⁴³ mivel Isten az embert saját képmására teremtette,⁴⁴ így az embert félistennek tartják, eredetének látható jeleit magán viseli,⁴⁵ kivételes értékek birtokában van, mint az értelem, melynek birtokában az ember erkölcsi törvények meghozatalára is képessé vált. Az egyéni méltóság az emberiség méltóságának⁴⁶ az instanciája,⁴⁷ olyan magas rendű minőség, melynek következménye az ember istenképe (*imago Dei*), melyből a természetes emberi jogok fakadnak.⁴⁸ Az ember – Szent Tamás szerint – test és lélek összetettségéből álló szubsztancia, mely szabad

⁴¹ Az ember erkölcsi kiválóságként értett méltóságáról értekeznek.

⁴² Marcus Tullius CICERO: A kötelességekről. Első könyv. In: *Cicero válogatott művei*. (Válogatta és az idézett részt fordította Havas László.) Európa Könyvkiadó, Budapest, 1987, 289–345.

⁴³ BALÁZS Zoltán: Emberi méltóság. *AKTI füzetek* 2008/30., 5–6.

⁴⁴ Biblia: A Teremtés könyve I. Az őstörténet. A világ teremtése. „Teremtsünk embert képmásunkra, magunkhoz hasonlóvá. Ők uralkodjanak a tenger halai, az ég madarai, a háziállatok, a mezei vadak és az összes csúszómászó fölött, amely a földön mozog. Isten megteremtette az embert, saját képmására, az Isten képmására teremtette őt, férfinek és nőknek teremtette őket.”

⁴⁵ D. HUME: Az emberi természet magasztos, avagy hitvány voltáról. In: *Összes esszéi I.* Atlantisz Kiadó, Budapest, 1992, 86.

⁴⁶ Újszövetség: az evangéliumokban Jézus Krisztus, az Isten Fia és a Messiás azonosítja magát minden emberrel.

⁴⁷ Instancia – reláció: valaminek egy esete.

⁴⁸ Immanuel KANT: *Az erkölcsök metafizikája*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1991, 534, 550.

akarattal rendelkezik és halhatatlanságra van rendelve, s mint ilyen szabad, uralma önmagának és önmagáért létezik.⁴⁹ A reneszánsz korban összekapcsolódott a teremtéstörténet a szabad akarattal, mely úgyszintén az ember magasabbrendűségére utal „Nem alkottunk sem éginek, sem földinek, sem halandónak, sem halhatatlannak, hogy önmagadat, amilyennek csak akarod, döntésed és rangod értelmében magad alakítsd ki, s mint a fazekas, abba a formába gyúrd át, amelyik inkább tetszik. Lelked végzéséből lesüllyedhetsz az alacsony, állati világba, és újjászülethetsz a felsőbb, az Isten világába.”⁵⁰ Ebből adódik az emberi önteremtés gondolata a következőképpen: a legfőbb teremtő Isten, általa létezik az ember és az ember dönt arról, hogy hogyan él ezzel a lehetőséggel, mivé teszi, mivé teremti önmagát.⁵¹ Az Isten az embert meghatározatlan természetű lényre tette, így az emberi méltóság lényege Mirandola szerint, hogy az ember szabadon megvalósíthatja önmagát.⁵² A felvilágosodás korában⁵³ John Locke úgy tekintett a tökéletes szabadság természeti állapotára, mint autonóm rendelkezés önmagunkkal⁵⁴ és javainkkal.⁵⁵ Az ember „*ura önmagának*” (Master of himself) „*ura saját életének*” (Master of his own Life) „*korlátlan uralma személyének és javainak*” (absolute Lord of his own Person and Possessions).⁵⁶ „Az emberi lényeg a mások akaratától való függőségtől való mentességben áll...”⁵⁷ Kant elmélete szerint az ember nem csupán ösztönlény, nem csupán a szükségleteit elégíti ki,⁵⁸

⁴⁹ ZAKARIÁS Kinga Rita: *Az emberi méltósághoz való alapjog*. Doktori értekezés. Budapest, 2017, 101–102.

⁵⁰ G. Pico della MIRANDOLA: Beszéd az ember méltóságáról. In: *Reneszánsz etikai antológia*. (Ford.: Kardos Tiborné) Gondolat Kiadó, Budapest, 1984, 214.

⁵¹ BARCSI Tamás: Az emberi méltóság filozófiájának alapjai. I. *Létünk* 2011/4., 31–41.

⁵² HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila: *Emberi jogok*. Osiris Kiadó, Budapest, 2003. Az emberi méltósághoz és az élethez való jog fejezete, 255–361.

⁵³ Természetes jogok eszméje egy jellegzetesen modern jelenség, mely történetileg először a XVII. században jelent meg.

⁵⁴ Self-ownership (önmagunk feletti tulajdon).

⁵⁵ SÓLYOM László: *A személyiségi jogok elmélete*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1983, 96.

⁵⁶ „Bár a föld és az összes alacsonyabb rendű teremtmény közösen minden emberé, mégis mindenkinek tulajdona a saját személye [Property in his own Person], ehhez senkinek sincs joga, csak magának. Azt mondhatjuk, hogy testének munkája és kezének műve a szó szoros értelmében az övé, amit tehát kiemel abból az állapotból, amelyben a természet hagyta, azt összevegyítette munkájával, hozzátett valamit, ami az övé és ezzel tulajdonává teszi.” John LOCKE: *Értekezés a polgári kormányzat igazi eredetéről, hatásköréről és céljáról*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1986, 58. John Locke az embert a „saját személye tulajdonosaként” leíró koncepciójáról lásd: TATTAY Szilárd: Az emberi személy, mint „önmaga tulajdonosa”: a dominium sui fogalmától a selfownership eszméjéig. In: *Személy és személyiség a jogban*. (Szerk.: Menyhárd Attila – Gárdos-Orosz Fruzsina) Wolters Kluwer, Budapest, 2016, 13–32.

⁵⁷ Crawford B. MACPHERSON: *The Political Theory of Possessive Individualism: Hobbes to Locke*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198717133.013.42>

⁵⁸ HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila: i. m. 255–361.

hanem az emberi méltóság tiszteletéből eredő követelményekre alapozza az erkölcsileg helyes cselekedeteket, mivel minden ember, mint „*eszes lény*” méltósággal bír az akarat autonómiájából adódóan, így az ember erkölcsi törvények meghozására is képes, melyeket képes betartani is, amiből adódik, hogy minden eszes lény öncélként létezik, tehát tiszteletet érdemel. A „szűkebb” értelemben vett méltósággal az ember akkor rendelkezik, vallja Kant, ha erkölcsi törvényhozása során tekintettel van minden ember emberi méltóságára, azaz a kategorikus imperatívusznak, az erkölcs legfőbb elvének⁵⁹ és ennek megfelelően cselekszik.⁶⁰ Az emberi méltóság kiemelkedő érték, a jog számára megközelíthetetlen és hozzáférhetetlen, így jogtechnikai értelemben definiálni nem lehet, csak megragadni a lényegét, de védelmi szerepét kimerítő meghatározás hiányában is képes betölteni.⁶¹ Dworkin az egyenlő bánásmódban látta megtestesülni az emberi méltóságot, míg Kis János a kanti fogalomból kiindulva az emberek közötti erkölcsi viszonyok alapjának tekinti azt. A második világháború borzalmi után az ENSZ keretei között dolgoztak ki emberi jogi dokumentumokat, hogy az államok a jövőben az emberi méltóságot egy feltétlen érvényesülést kívánó elvnek, az alapjogok forrásának tekintsék annak érdekében, hogy a jövőben minden embert egyenlő méltóságúnak tekintsenek, az újbóli háborúk kialakulása megakadályozásának⁶² érdekében.

3.2. Az emberi méltóság tartalma

Az emberi méltóságot tekinthetjük az emberi jogok eszmei kiindulópontjának, vagy az emberi jogi védelem végső eszközének.⁶³ Az emberi méltóságot vallási, kulturális, politikai, társadalmi felfogások közös eredőjének tekintjük, de egyik területen belül sincs kiforrott, egységes tartalma,⁶⁴ ebből adódóan a jog számára az

⁵⁹ Autonóm parancsolat, független minden vallástól és ideológiától, önellátó, egyetemes és képes megvédeni az emberi viselkedést, a kategorikus imperatívív elv megalapozása implicit módon érvényesül minden egyén erkölcsi gyakorlatában és érvelésében és ezen keresztül az erkölcsi köteleességek ennek megfelelően feltétel nélkül azonosíthatók, „maximák” szerint járunk el (erkölcsi normák, amelyek meghatározzák, mit kell vagy mit nem szabad tenni). A maximák egyszerűen azok az okok, amelyek miatt valaki az erkölcsnek megfelelően cselekszik és döntéseket hoz, de a kategorikus imperatívív szerepe az, hogy segítsen meghatározni, hogy azok az okok, amelyek cselekvésre vagy döntésre készítetnek, jók vagy rosszak. Lásd: BARCSI Tamás: *Az emberi méltóság filozófiája*. PhD-értekezés. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar, Filozófia Doktori Iskola, Pécs, 2011, 5.

⁶⁰ BARCSI Tamás: *Az emberi méltóság filozófiája*. PhD-értekezés, Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar, Filozófia Doktori Iskola, Pécs, 2011, 5.

⁶¹ KOLTAY András: Az emberi jogok, az emberi méltóság és az alkotmányos rend védelme a magyar médiaszabályozásban. *In Medias Res* 2012/1., 3, 37–66.

⁶² HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila: i. m. 261.

⁶³ VARGA Attila: Az emberi méltóság jogi értelmezésének kérdései. *Korunk* 2011/7, 22. évf., 98–109.

⁶⁴ BALOGH Zsolt: Az emberi méltóság: Jogi absztrakció vagy alanyi jog. *Iustum Aequum Salutare* 2010/4, 6. évf., 35–44.

emberi méltóság tartalmilag nehezen megfogalmazható.⁶⁵ A méltóság vonásait a szellemi és erkölcsi értelemben vett megbízhatóság, érinthetlenség,⁶⁶ sérthetlenség, feddhetetlenség, tisztesség, becsület, komolyság, higgadság, távolságtartás jellemzi, melyeket vizsgálhatunk az ellenkező negatív oldalról is, tehát nem méltó a megbízhatatlanság, a tisztességtelenség, a becsstelenség, a komolytalanság.⁶⁷ Az állandóság, egyetemesség,⁶⁸ az elvehetetlenség⁶⁹ és a sérthetlenség⁷⁰ értékeit várjuk el az emberi méltóság tartalmától. Mivel az ember intellektuális, morális, transzcendentális, kommunikációra képes lény, így szabad akarata van, képes dönteni jó és rossz között, felismerni az értékeket, problémákra reflektálni, saját és mások korlátait felismerni, bővíteni tudását, ismereteit, másokkal kommunikálni, megérteni, így képes ezeket az erkölcsi értékeket megalkotni és ennek megfelelően cselekedni, valamint felismerni ezen értékek megsértését. Ezen értékek megsértésével a másik embernek szenvedést okozunk, ami önmagában rossz, ennek a felismerésére ösztönösen képes az ember, tehát ezt kerülni, csökkenteni, megszüntetni szükséges.⁷¹ Í A magyar szabályozásban az alapjogi rendszer egy összefüggő, az emberi méltóságra épülő egységes értékrendszer, ami az embert védi.⁷² Az Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jogot mint „általános személyi jog” határozza meg,⁷³ a modern alkotmányok az általános személyiségi jogot különféle aspektusaival határozzák meg. Az emberi méltósághoz való jog személyiségvédelmi funkcióján azt kell érteni, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva – a klasszikus megfogalmazás szerint – az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárggyá. A méltósághoz való jognak ez a felfogása különbözteti meg az embert a jogi személyektől, amelyek

⁶⁵ A jog az emberi cselekedetekre normákat alkot, elvárásokat, majd az ember konkrét élethelyzetekbe kerül, amelyekkel meg kell birkóznia ezeknek a normáknak. Az emberi méltóság nehezen értelmezhetősége pedig abban áll, hogy nincs konkrét élethelyzet, hanem általánossága és elvontsága alapján értelmezendő, az emberi lét egészét, lényegét kell kifejeznie. Lásd: VARGA Attila: i. m. 98–99.

⁶⁶ Támadhatatlan, sebezhetetlen, megdönthetetlen.

⁶⁷ BALÁZS Zoltán: i. m. 3.

⁶⁸ Kivétel nélkül minden embernek, egyenlő mértékben és minden körülmények között rendelkeznie kell.

⁶⁹ Itt meg kell különböztetnünk a fizikai elvehetetlenséget és az absztrakt értelemben vett megengedhetetlenséget, például jogi norma tiltja.

⁷⁰ Klein szerint emberi méltóságot elvenni nem lehet, mivel velünk született, lényünk szerves részét képezi, de megsérteni igen, mely jogsérelemmel is jár.

⁷¹ BALÁZS Zoltán: i. m. 1–18.

⁷² BALOGH Zsolt: i. m. 37.

⁷³ A munka törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 15. § (2) bekezdésének második mondatát a magyar Alkotmánybíróság megsemmisítette, mely szerint a szakszervezet „[a] munkaviszonyt érintő kérdésekben a dolgozó érdekében – nevében és helyette – külön meghatalmazás nélkül is eljárhat”. A dolgozó rendelkezési jogának megsértése került veszélybe. 8/1990. (IV. 23.) AB határozat.

teljesen szabályozás alá vonhatók, nincs érinthetetlen lényegük.⁷⁴ Ebből következik, hogy az egyén autonómiájának van egy magja, egy „érinthetetlen” lényege, amely *sérthetetlen*, nem érinthető mások által, nem tartozhat az egyénen kívül más személy, intézmény, vállalkozás rendelkezése alá, az ember alany marad, nem válhat eszközzé vagy tárggyá. Az emberi méltóság egyenlőséget biztosító funkciójának alapja, hogy a közösség tagjait azonos rangra emeli,⁷⁵ melyből adódik, hogy az emberi méltóság az emberi élettel eleve együtt járó minőség, amely oszthatatlan és korlátozhatatlan, s ezért minden emberre nézve egyenlő, az emberi életek értéke között nem lehet jogilag különbséget tenni.⁷⁶ Az ember méltósága és élete mindenkinek érinthetetlen mindentől függetlenül, tehát amennyiben ezt megsértik akár jogszabályok, szabályzatok, utasítások által közvetlen, vagy közvetett úton, lehet rá hivatkozni, védelmet élvez. Ebből következik, hogy amennyiben a munkahelyi zaklatás esetén nem történik jogszabálysértés, sem szabályzat, utasítás megsértése, de valószínűsíthető az emberi méltóság megsértése,⁷⁷ lehet rá hivatkozni, felhívható az egyén autonómiájának védelmére.

3.3. Az emberi méltósághoz való jog sérelmének esetei a mobbingcselekmények tükrében a jelenlegi magyar szabályozásban

Kant úgy látta, hogy aki hazudik, méltatlanná válik az emberiség képviselőjére, elveszíti emberi méltóságát, Korsgaard, aki az emberként való létezésben látta az erkölcs elvi alapját, tovább folytatta ezt a gondolatot, de nem jutott arra a gondolatra, mint Kant, hogy a hazugság szükségképpen megfoszt az emberi méltóságtól. Viszont még határozottabban tiltja a hazugságot, mivel ő a hazugságban a másik ember eszközként való kezelését látja, emberi mivoltának figyelmen kívül hagyását.⁷⁸ Az emberi méltóság az eredője a jogrendszerben megjelenő alap- és személyiségi jogoknak, de ‘saját nevé’ is felhívható jogsértések esetén.⁷⁹ Az emberi méltóság megsértésénél az alapvető problémát az objektivitás hiánya okozza, mivel az egyéni érzékenység mércéje mindenképpen máshol húzódik meg. Vannak azonban bizonyos objektív mércék is, melyeket szükséges megtartani, mint például a közszereplőkre vonatkozó fokozottabb türelem kötelezettség,⁸⁰ vagy a véleményszabadság kinyilvánításával kapcsolatban a határ a mások emberi méltóságából fakadó becsület és jó hírnév védelme, mely szerint a véleményszabadság már nem nyújt védelmet az olyan öncélú, a közügyek vitatásának körén kívül eső – a magán-, vagy családi élettel kapcsolatos – közlésekkel szemben, amelyek célja a pusztán megaláztatás, illetve a bántó vagy sértő kifejezések használata, illetve más jogsérelem

⁷⁴ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat, ABH 1991, 297, 308.

⁷⁵ BALOGH Zsolt: i. m. 37.

⁷⁶ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat.

⁷⁷ Különösen emberi mivoltában megalázzák BH2019. 163.

⁷⁸ BALÁZS Zoltán: i. m. 6.

⁷⁹ 8/1990. (VI. 23.) AB határozat.

⁸⁰ „...közszereplőnek az átlagosnál fokozottabban kell túrnia a személyét ért kritikákat, véleményeket, értékítéleteket” 3145/2018. (V. 7.) AB határozat.

okozása.⁸¹ Az e tanulmányban kifejtett magyar munkajog szerinti zaklatásfogalom akkor tényállásszerű, ha az áldozat a védett tulajdonságát valószínűsíti, vagy védett tulajdonsággal rendelkezik. Amennyiben nem áll fenn védett tulajdonság, vagy nem bizonyítható, a zaklatás nem tényállásszerű, nem állapítható meg a zaklatás, ekkor nyílik meg a lehetőség az általános magatartási követelmények, a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, vagy végső soron ezen jogok eredőjének, az emberi méltóság megsértésének vizsgálatára. Álláspontom szerint a mobbing megvalósulását legjobban akkor lehet leírni, ha öt fázisra bontjuk, valamint, hogy megvizsgáljuk a mobbingcselekmények fragmentált jogi következményeit a fentebb említettek szerint. Ezek a fázisok egyre súlyosbodó állapotot mutatnak be, az első és a második fázis csak a szűk munkahelyi csoporton belül tűnik fel, majd a harmadik fázis többek számára látható, hiszen több munkavállalóhoz is elér az információ, majd a munkautasítások, szakmai élet elleni támadások fázisa is több részre bontható véleményem szerint, ott is vannak kevésbé és jobban feltűnő munkautasításokkal kapcsolatos problémák, majd az utolsó fázis a végjáték, amikor a zaklató már az előző fázisokat végigpróbálva nem jutott eredményre, az áldozat nem mondott fel, nem tudta eltávolítani a vezető, ezért már csak az utolsó fázist tudja még károkozasként megtenni az áldozattal szemben.

3.3.1. Kommunikációs korlátozás, az áldozat önkifejezése elleni támadások az együttműködési kötelezettség, jóhiszeműség és tisztesség megsértése tükrében

A kommunikációs korlátozás megnyilvánul abban, hogy az áldozatot félbeszakítják, folyamatosan kritizálják, bírálják, feladataiban szörszálhasogató megállapításoknak, triviális hibamegállapításoknak van kitéve. A zaklatás kezdetekben a zaklató részéről „csendben” történik, a zaklató nem hajlandó kommunikálni, kerüli a szemkontaktust,⁸² az utasításokat csak pár szavas emailben, feljegyzésben, sárga matricán adja. A megfélemlítés, megaláztatás és fenyegetés zárt ajtók mögött történik.⁸³ A *munka törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) a munkaadók és munkavállalók kölcsönös együttműködési kötelezettségét írja elő, valamint a jóhiszeműség és tisztesség elvének megtartását,⁸⁴ mivel a munkaszerződés megkötése után a felek a szervezeten, vállalkozáson belül a hatalmi hierarchia különböző szintjeibe tagozódnak, a munkajog – amely magában foglalja a magánmunkajogot, a közalkalmazottak jogát és a közszolgálati jogviszonyt is – külön jogággá fejlődött a jogviszony specialitásai miatt, ahol a jogszabályok elsősorban a

⁸¹ 7/2021. (II. 19.) AB határozat.

⁸² Bántalmazó kapcsolat jellemzője.

⁸³ 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., továbbá lásd: Heinz LEYMAN: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself)*. Rowohlt, Deutschland, Reinbek, 1993.

⁸⁴ Nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

munkavállalókat igyekeznek védeni a megbomlott egyensúlyi helyzet miatt.⁸⁵ A felek kölcsönös együttműködési kötelessége⁸⁶ minden szerződéses kapcsolat meghatározó magatartási követelménye, így a munkajogviszonyok kapcsán is kiemelkedő jelentősége van. Az együttműködés tartalmilag olyan magatartással valószínűleg, amely az egyik fél jogainak gyakorlását és kötelességei teljesítését a másik fél érdekeinek szem előtt tartásával tevőlegesen segíti elő, valamint része a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettsége⁸⁷ is. Ezen kötelességek megsértése⁸⁸ általában rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg, vagy konkrét kötelességszegésben is megnyilvánulhat. Az együttműködési kötelezettség megszegése önmagában is megvalósíthatja a munkaviszonyból származó lényeges kötelesség megszegését, amely relatív természetű,⁸⁹ mivel a teljesítésének módja a konkrét munkaviszonyhoz igazodik.⁹⁰ Ez a követelmény a munkajogviszonyban kiemelt jelentőségű, hiszen ezeket a kapcsolatokat alá-fölé rendeltség jellemzi, a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás kell hogy jellemezze, mely a törvényben megjelölt együttműködés fogalmához tartozik.⁹¹ Elmondható, hogy a mobbingcselekmények első fázisát, a kommunikációs korlátozást és az áldozat önkifejezése elleni támadásokat mind munkavállaló, mind vezető el tudja követni az áldozat ellen. Ebben a fázisban még csak a mobber⁹² és az áldozat közötti probléma feszül, amely megmutatkozik a folyamatos kritizálásban, feladatok akadályozásában, lényegtelen, felesleges hibák megállapításában, valamint a zaklató részéről a kommunikációra nincs hajlandóság, akár zárt ajtók mögött megfélemlítés, megalázás, fenyegetés történik. Ezek a cselekmények kimerítik az együttműködési kötelezettség, a jóhiszeműség és tisztesség megsértését, mivel az egyik fél jogainak gyakorlását és kötelességei teljesítését a másik fél érdekeinek szem előtt tartásával tevőlegesen kell elősegíteni, valamint a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás kell, hogy jellemezze. Ez a fázis még nehezen bizonyítható, hiszen csendben történik, nincs írásos bizonyíték, nincs tanúja a cselekménynek.

⁸⁵ Alaptörvény-kommentár.

⁸⁶ Mt. 6. § (2) bek.

⁸⁷ Mt. 6. § (4) bekezdése ezt külön is szabályozza.

⁸⁸ EBH2005/1250. A közalkalmazott jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetését a munkatársaival való sorozatos együttműködési kötelezettséget sértő magatartása megalapozza [1992. évi XXXIII. törvény 30. § (1) bek. d) pont].

⁸⁹ Munkáltatói rendkívüli felmondást megalapozó kötelezettségszegés bizonyítottságát követően a kötelezettségszegés súlyát kell vizsgálni; ennek értékelését a munkáltató együttműködési kötelezettséget sértő magatartása befolyásolhatja [Mt. 3. § (1) bek., 96. § (1) bek. a) pont].

⁹⁰ Az együttműködési kötelezettség megszegése kapcsán tekintettel kell lenni a munkavállaló munkakörére, a munkáltatói szervezetben elfoglalt pozíciójára, vezetői minőségére, a jogviszony fokozottan bizalmi jellegére BH2001/138., BH2007/162., EBH2004/1055.

⁹¹ BH2006. 201.

⁹² A mobbingot elkövető személy.

3.3.2. Szociális kapcsolatok ellehetetlenítése, társadalmi kapcsolatok elleni támadások az együttműködési kötelezettség, jóhiszeműség és tisztesség megsértése tükrében

A célpont túlzott megfigyelésnek, leskelődésnek van kitéve, a munkatársakat összeesküvésre kényszerítik, állítások kitalálására ösztönzik, vagy kényszerítik őket, a panaszok gyakran triviálisak és bizarrak, feltűnő hasonlóságot mutatnak, ami közös eredetre utal. Finom fenyegetést alkalmaz a zaklató más alkalmazottakkal szemben, akik jó viszonyban vannak az áldozattal, a célpont barátainak kihasználása rossz hír közvetítésére vagy informátorként. A zaklatott véleményét felülbírálják, figyelmen kívül hagyják, nem fogadják a közeledését, levegőnek nézik, a kollégáktól is ez az elvárás, marginalizálják, kiközösítik, elszigetelik, kizárva az információkból.⁹³ A mobbingcselekmények második fázisát, a szociális kapcsolatok ellehetetlenítését, a társadalmi kapcsolatok elleni támadásokat úgyszintén mind munkavállaló, mind vezető el tudja követni, mivel itt a többi munkavállalót vonja be a zaklatásba az elkövető, így a többi munkavállaló az áldozatot kiközösíti, elszigeteli, marginalizálja, kizárják az információkból. Itt is megállapítható az együttműködési kötelezettség, a jóhiszeműség és tisztesség megsértése, hiszen így nem valósul meg a másik fél tevőleges jogainak és kötelezettségei teljesítésének segítése, nem veszik figyelembe az áldozat emberi méltóságát, nem adják meg neki a kellő tiszteletet. Ez a fázis is véleményem szerint még nehezen bizonyítható, mivel csak a közvetlen munkatársak tapasztalják, akik általában szemet hunynak,⁹⁴ vagy tevőlegesen is részt vesznek ezekben a cselekményekben, így nem is áll érdekükben ezt feltárni. Itt meg kell említenem, hogy a napokban született az Egyesült Királyságban egy ítélet, miszerint a munkaügyi bíróság 74 ezer font kártérítést ítélt meg egy londoni kaszinó alkalmazotjának, akit a csapat nem hívott meg munka utáni italozásra, így kiközösítve őt. A bíróság megállapította, hogyha valakit kizárnak a munkahelyi megbeszélésekből, vagy céges eseményekből, ezzel az áldozatot munkahelyi sérelem éri.⁹⁵

3.3.3. Jó hírnév elleni támadás a jó hírnév és becsület megsértése tükrében

Hamis állítások és hazugságok az áldozat ellen, háta mögött kibeszélik, valótlanul terjesztenek róla, rossz tulajdonságokkal ruházzák fel, nevetségessé teszik, rágalmazó megjegyzések melyek a zaklatott karakterére irányulnak, a hírnév megbélyegzése a munkahelyi környezetben. Alaptalan, hamis vádak alapján indokolatlan eljárások, akár fegyelmi eljárás, az igazságot a zaklatók eltorzítják, hogy igazolják a saját helytelen cselekedeteiket és a hibázást a célpontra vetítsék. Az áldozattal

⁹³ Soo Beng KHOO: i. m.

⁹⁴ Több okból történhet, nem szeretnének belekeveredni, féltik az állásukat, félnék ők is a kiközösítéstől.

⁹⁵ <https://7news.com.au/business/workplace-matters/rita-wasnt-invited-to-work-drinks-now-shes-owed-her-131000-c-6905969?fbclid=IwAR0HwqTdKevRS-iRkIqKDTEIXLtExtb6bpzrxh6lKvtIj5ntZMW90dQGbwS>, 2022. május 25.

szemben kiszabott szankciók független, külső felülvizsgálatának akadályozása, ellehetlenítése, valamint felháborodott válasz a zaklatótól a célszemély által kért külső segítségért.⁹⁶ A jó hírnév, becsület, emberi méltóság egymástól elválasztható személyiségi jogok, melyek a személyről kialakult társadalmi értékítéletet védi és a szólás-szabadság korlátját jelentik. A becsülethez és jó hírnévhez való jogot külön nevesíti a Polgári Törvénykönyv, a becsület megsértését⁹⁷ az indokolatlanul bántó véleménynyilvánítással lehet megvalósítani, mások személyét minősítő értékítéletek kifejezésre juttatásával, ami lehet szóbeli, írásbeli formában, gondolatközlésre alkalmas bármilyen más módon, mint ráutaló magatartással, cselekvéssel, rajzzal, ábrával stb... A becsület megsértését önkényes, túlzó, indokolatlanul bántó, lealázó, lealacsonyító, ok nélkül becsmérítő, vádaskodó,⁹⁸ a szabad véleménynyilvánítás határait túllépve lehet elkövetni.⁹⁹ A becsület megsértését a polgári jog mellett a büntetőjog és a szabálysértési jog is szankcionálja.¹⁰⁰ A jó hírnév megsértését jelenti a másik személyt sértő, valótlan tény állítása, híresztelése, vagy valós tény hamis színben való feltüntetése.¹⁰¹ Nem szükséges a sérelem megvalósításához, hogy a társadalom, vagy legalább egy bizonyos részében¹⁰² ténylegesen is romoljon az illető megítélése, a sérelmes tények közzététele és kifejezések használata is elegendő a jogsértéshez. A jó hírnév megsértését megalapozza az, ha a valótlan tényállítás alkalmas az érintett személy hátrányos társadalmi megítélésének kiváltására.¹⁰³ A jó hírnév védelmére

⁹⁶ Soo Beng KHOO: i. m.

⁹⁷ A becsület a személyiség immanens, a jog számára nehezen megragadható lényegét óvja.

⁹⁸ BH1997. 578., BH2000. 293., BH2002. 352., BDT2006. 1466.

⁹⁹ Ptk.-kommentár.

¹⁰⁰ A Legfelsőbb Bíróság a két jogterület szankcióinak elhatárolásáról a következőképpen döntött: „Ha a jogerősen elbírált bűncselekmény anyagi jogi következményei felől polgári perben kell határozni, a bíróság a határozatában nem állapíthatja meg, hogy az elítélt nem követte el a terhére rótt bűncselekményt. A büntetőügyben született jogerős végzés megállapította, hogy nyilatkozatával az alperes elkövette a becsületsértés vétségét. E jogerős végzés tehát egyrészt megállapította azt, hogy az alperes milyen nyilatkozatot tett, másrészt megállapította, hogy ez a nyilatkozat a felperes becsületét megsértette. A polgári perben ezzel ellentétes döntés meghozatalára nincs lehetőség, mert annak megállapítása, hogy az alperes által tett nyilatkozat nem sérti a felperesnek az (1959-es) Ptk. 76. §-ában védett becsületét, ellentétben állna a jogerősen befejezett büntetőügyben keletkezett határozattal, azaz tartalmilag azt állapítaná meg, hogy az alperes nem követte el a terhére rótt bűncselekményt.” BH2001. 367.

¹⁰¹ Ptk. 2:45. § [A becsülethez és jóhírnévhez való jog] (1) A becsület megsértését jelenti különösen a más személy társadalmi megítélésének hátrányos befolyásolására alkalmas, kifejezőmódjában indokolatlanul bántó véleménynyilvánítás. (2) A jóhírnév megsértését jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó és e személyt sértő, valótlan tény állít vagy híresztel, vagy valós tény hamis színben tüntet fel.

¹⁰² A hírnév inkább a személy mások általi értékelését jelenti.

¹⁰³ Szöveggörnyezetében kell vizsgálni és tartalma szerint kell megítélni, hogy valamely sértő tény állítása vagy híresztelése valótlan-e. BH 1998. 169., BH2010. 294.

még a legrosszabb megítélésű személy is jogosult.¹⁰⁴ A mobbing harmadik fázisa a hamis állítások és hazugságok, a rágalmozó megjegyzések, az áldozat nevetségessé tétele, az indokolatlan eljárások, hibáztatások az áldozat becsülete és jó hírneve elleni támadások már sokkal könnyebben azonosíthatók, melyet mind munkavállalók, mind vezetők el tudnak követni. A becsület megsértését elköveti a zaklató önkényes, túlzó, indokolatlanul bántó, lealázó, lealacsonyító, ok nélkül becsmérítő, vádaskodó állításaival, rágalmozásaival, valamint indokolatlan eljárások alapja is. A jó hírnév megsértését elköveti a zaklató, amikor a másik személyt sértő, valótlan tényt állít, híresztel, vagy valós tényt hamis színben tüntet fel és mint fent kifejtettem, a sérelmes tények közzététele és kifejezések használata is elegendő a jogsértéshez. Ezt a fázist már nem csak a közvetlen munkatársak tapasztalják, valamint az eljárások már írásban történnek, így könnyebben bizonyítható.

3.3.4. *Munkautasítások, szakmai élet elleni támadások a joggal való visszaélés tükrében*

Véleményem szerint a munkautasítások, szakmai élet elleni támadásoknak több fázisa különíthető el súlyossági szempontok szerint, az első fázist a legkönnyebb megvalósítani, a legkevesebb magyarázat szükséges hozzá, majd a következő fázist már nehezebb megvalósítani, mivel itt már szükség van feladatok átcsoportosítására – megfigyelhető külső szemmel is –, a harmadik fázisnál már egyértelműen írásos nyoma keletkezik, valamint az utolsó negyedik fázisban már a teljesen kívülálló részére is nyilvánvalóvá válik a munkahelyi pszichoterror következménye.¹⁰⁵

- Elöntik feladatokkal az áldozatot, túlterhelik munkával, de eredményeit nevetségessé teszik, felülbírálják, elutasítják vagy figyelmen kívül hagyják. Tapasztalataim szerint többletfeladat ellátásáért az áldozat juttatást nem kap, miközben mások feladat nélkül is juttatásban részesülnek, vagy bérendezés, eseti béremelés esetén több béremelést, bérkiegészítést kapnak. Az áldozat munkáját plagizálják, ellopják, lemásolják, a zaklató sajátjaként mutatja be az áldozat munkáját a feletteseknek.¹⁰⁶
- Értelmetlen feladatokat kap, munkakörét módosítják, az érdemi munka helyébe a végzettségének nem megfelelő alantas munkák lépnek. Amennyiben a munkavállaló nem írja alá az új, számára elfogadhatatlan munkaköri leírását, nem lesz egyértelmű munkaköri leírása, a zaklató szándékosan teszi tisztázatlanná a személy szerepét, mellyel a többi kollégának megnyitja az utat a lekicsinylés és a további megaláztatás felé, a cél a lefokozás, mellyel alacsonyabb pozícióba kényszeríti az áldozatot.¹⁰⁷

¹⁰⁴ A 2002-es móri gyilkossággal tévesen „összefüggésbe hozott személy”, aki maga is gyakorlott bűnöző, valamint emberölésért is elítélték már – nem vagyoni kártérítést kapott a nyomozó hatóságtól, mert az „azt a hamis látszatot keltette”, hogy az illetőt a bűncselekmény elkövetésével gyanúsítja – BH2005. 426.

¹⁰⁵ Soo Beng KHOO: i. m.

¹⁰⁶ Soo Beng KHOO: i. m.

¹⁰⁷ Soo Beng KHOO: i. m.

- Nem kap feladatot – kiüresítik a munkavállaló munkakörét, ez az aláírt munkaköri leírással valósulhat meg, melyet a zaklató kényszerít ki az áldozattól, ennek következménye, hogy az áldozat a munkahelyén csak ül, nem kap feladatot, megkapja ugyan a munkabért, amiért a kollégák dühösekké lesznek, az áldozat ellen fordulnak, hiszen a feladatokat ők megkapják, plusz juttatás nélkül, mivel az áldozat bérét nem lehet felosztani,¹⁰⁸ hiszen jelen van.
- Áthelyezik, akár többször is,¹⁰⁹ melynek már kívülállók által is látható nyoma van, a munkavállaló más szervezeti egységhez kerül, vagy alsóbb szervezeti egységhez, amire a zaklatónak ugyanúgy ráhatása van. A zaklatás nem marad el, mivel a zaklató nyomást gyakorol a másik szervezeti egység vezetőjére, vagy az alsóbb szervezeti egység vezetőjére. Az áldozatot közvetlenül zaklatják a továbbiakban. Például: közvetlenül kap utasításokat a munkahelyi hierarchiát, szolgálati utat megkerülve az áldozat.

Véleményem szerint vannak közös jellemzői a fázisoknak, mint a szabadság iránti kérelem elfogadhatatlan és szükségtelen feltételekhez kötése, akár megtagadása, táppénz alatti munkavégzésre kötelezés, vagy annak igénye. Meghívást kapnak az áldozatok informális találkozókra, amelyek fegyelmi meghallgatásnak bizonyulnak, anélkül, hogy megneveznék azt, ezeknek a következményei általában az indokolatlan szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetés. Gyakori fenyegetések hangzanak el leginkább szóban, de egyes esetekben írásban, amiben elbocsátással fenyegetik az áldozatot koholt vádakkal, vagy gyenge kifogásokkal élve, gyakran a múltból származó triviális eseményekre visszautalva. A cél mindig az áldozat lemondására, kényszerű elbocsátására, nyugdíjba vonulására való kényszerítése. Az áldozat megélhetési jogát korlátozni, akár ellehetetleníteni szándékoznak, továbbá akár más állás megszerzésének megakadályozása révén is, azután is, hogy a célszemély elhagyta a szervezetet.¹¹⁰ A munka törvénykönyve kimondja, hogy tilos a joggal való visszaélés. Visszaélésnek minősül különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.¹¹¹ Bizonyos munkavállalókat csak beleegyezésükkel lehet a munkaszerződésükben foglaltaktól eltérően foglalkoztatni,¹¹² minden egyéb eset a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, az is, hogy e jogát rendeltetésének megfelelően gyakorolja és ne éljen ezzel a joggal vissza. Fontos, hogy a joggyakorlás célja ne mások károsítása, zaklatása legyen, hanem valóban a munkáltató átmenetileg megváltozott igényeinek, illetve szükségeinek megfelelő munkavégzés elrendelése. A joggal való visszaélés, illetve a rendeltetésellenes joggyakorlás tényállása olyan szerteágazó lehet, hogy minden olyan döntés, elrendelés, intézkedés, utasítás, joggyakorlás mögött meghúzódhat,

¹⁰⁸ Mint a táppénz esetében, ahol helyettesítési díj jár a kollégáknak.

¹⁰⁹ Soo Beng KHOO: i. m.

¹¹⁰ Soo Beng KHOO: i. m.

¹¹¹ Mt. 7. § (1) bekezdése.

¹¹² Mt. 53. § (3) bekezdése alapján.

amelynek célja a másik fél rendeltetésszerű joggyakorlásának és kötelességteljesítésének korlátozása vagy megakadályozása. A joggal való visszaélés tilalmának megsértése akkor állapítható meg,¹¹³ ha valamely alanyi jog gyakorlása formálisan jogszerűen történt,¹¹⁴ a joggyakorlás nem a tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes, hanem a célzata miatt. Ebből következik, hogy amennyiben diszkriminációra történő hivatkozás is volt, annak alaptalansága esetén az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebt.) szerinti bizonyítás lefolytatását követően, az emiatti megalapozatlanság megállapítása után van lehetőség az általános magatartási követelmények, a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye megsértésének vizsgálatára. A joggal való visszaélés fogalmi körébe tartozik, ha a megjelölt hátrány a munkajogviszony hierarchikus jellegéből fakad, azaz a munkáltatói fölérendelti helyzet révén valósul meg. A joggal való visszaélést tilalmazó elvnek az Mt. valamennyi rendelkezése és alanya vonatkozásában érvényesülnie kell a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló 2017. évi jelentése¹¹⁵ szerint. Különböző eseteket vizsgáltak melyek vizsgálattal feltárhatók, mint a munkáltató zaklatásszerű ellenőrzési gyakorlata, bosszúból adott utasítása stb., valamint ezek jogkövetkezményeit, mint a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása, utasítás jogszerű megtagadása, munkaviszony-megszüntetés jogellenessége. A munkautasítások, szakmai élet elleni támadásokat csak vezető követheti el, hiszen a vezetőnek van jogosultsága a feladatok kiosztására, megvonására, munkakör, vagy munkaköri leírás megváltoztatására, kiüresítésére, vagy akár az áthelyezésre. A joggal való visszaélés, illetve a rendeltetésellenes joggyakorlás tényállása olyan szerteágazó lehet, hogy minden olyan döntés, elrendelés, intézkedés, utasítás, joggyakorlás mögött meghúzódhat, amelynek célja a másik fél rendeltetésszerű joggyakorlásának és kötelességteljesítésének korlátozása, vagy megakadályozása, mint említettem a joggyakorlás nem a tételes jogszabályba ütközés miatt jogellenes, hanem a célzata miatt, így ennek bizonyítása nem könnyű a munkavállaló részéről. A joggyakorlat azt mutatja, hogy elsősorban a munkavállaló a mobbingcselekményeket diszkriminációnak éli meg, így az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény szerinti eljárást indítja el, majd amikor a védett tulajdonság hiánya miatt az eljárást megszüntetik a megalapozatlanság megállapításával, csak ezután van lehetőség a joggal való visszaélés vizsgálatára.

¹¹³ 5/2017. (XI. 28.) KMK 1. pontja alapján.

¹¹⁴ Elsőként a tételes jogszabályba ütközés vizsgálendő, és csak ennek hiányában jöhet szóba a joggal való visszaélés vizsgálata.

¹¹⁵ A Kúria elnöke a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi.) 29–30. §-aiban foglalt rendelkezések alapján 2015.El.II.JGY. E.1. szám alatt joggyakorlat-elemző csoportot állított fel, amelynek feladata a joggal való visszaélés tilalmának ítélkezési gyakorlata bemutatása.

3.3.5. Fizikai, mentális egészség vagy tulajdon elleni támadások a testi épség, egészség megsértése tükrében

Az áldozatot folyamatosan lekicsinylik, lealacsonyítják, gúnyolják, megalázzák, megfenyegetik, akár kiabálnak vele, így megalázva, különösen mások előtt. Az áldozat szóbeli figyelmeztetéseket kap a munkájára tekintettel, vagy megfélemlítő e-maileket kap, olyan szándékkal, hogy büntudatot keltsenek benne, higgye el azt, hogy ő a hibás. Ez a folyamat megbetegíti az áldozatot, vagy fizikálisan akár az egészségére káros munkát osztanak rá. Az áldozattól elveszik a dolgait, elrejtik, vagy akár el is tulajdonítják, amellyel nyilvánosan a vezető nem foglalkozik, akár viccnek tulajdonítják, az áldozatot felelőtlenként tüntetve ezzel fel.¹¹⁶ Az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy: „*Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.*”¹¹⁷ Az egyén egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogot az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése rögzíti, miszerint: „*A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.*” (2) bekezdés a kollektívszerződés-kötés jogát határozza meg, (3) bekezdése rögzíti: „*Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.*” (4) ... A munkajogviszonyban fennálló hierarchikus jogviszonyokból eredő *incomplete contract*¹¹⁸ miatt az állam kötelessége a munkavállalók érdekeit védeni, így a munkafeltételekkel és a pihenőidővel kapcsolatos szabályokat az állam, illetve részletszabályait az Mt. határozza meg, a visszaélések elkerülése érdekében nem engedi az állam a szabad megállapodást a munkáltató és a munkavállaló között. A munkavállaló egészségét és biztonságát az állam az Mt. mellett balesetvédelmi szabályok rendszerével és az egészségügyi igazgatás körében is külön biztosítja¹¹⁹ az EU Tanácsa 89/391/EGK irányelvével összhangban. Az utolsó, a fizikai, mentális egészség vagy tulajdon elleni támadások fázisa pusztítóan destruktív, mind a munkavállalóra

¹¹⁶ Soo Beng KHOO: i. m.

¹¹⁷ Az emberi test akkor ép és egészséges, ha a szervei sértetlenek, megfelelően működnek, továbbá a szervek zavartalan együttműködése is megállapítható. A polgári jogi kártérítés bírói gyakorlata is – különösen a nem vagyoni kártérítésnél – azt tekinti testi sértésnek, ha a testet külső behatás éri és azon elváltozást idéz elő; egészség sértőnek pedig azokat a magatartásokat és eljárásokat, amelyek a szervezet bármely részének működését, vagy azok együttműködését hátrányosan befolyásolja, vagy arra ilyen hatással lehet. A gyakorlat a lelki károsodást is az egészség megsértésének körébe vonja.

¹¹⁸ Minden szerződés különböző okok és korlátozások miatt hiányos. Az emberi elme szűkös erőforrás, az elme nem tud végtelen mennyiségű információt összegyűjteni, feldolgozni és megérteni, így a gazdasági szereplők racionalitása korlátozott, nem lehet minden lehetséges eshetőséget előre látni. A szerződés hiányossága azt is jelenti, hogy az általa nyújtott védelem nem megfelelő. Hiányos szerződés esetén sem lehet megtagadni a szerződés jogérvényességét, a hiányos szerződés pedig nem jelenti azt, hogy végrehajthatatlan, ezért a szerződés feltételei és rendelkezései továbbra is befolyással bírnak és kötelezőek a szerződő felekre nézve.

¹¹⁹ Alaptörvény-kommentár.

nézve, mind a munkáltatóra, amikor az áldozatot folyamatosan lekicsinylik, lealacsonyítják, gúnyolják, megalázzák, megfenyegetik, akár kiabálnak vele, így megalázva, különösen mások előtt. Az áldozat szóbeli figyelmeztetéseket kap a munkájára tekintettel, vagy megfélemlítő e-maileket kap, mely folyamat megbetegíti az áldozatot, vagy fizikálisan akár az egészségére káros munkát osztanak rá. Látnunk kell, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, ami ebben az esetben nem valósul meg, a zaklató cselekedetei megbetegítik az áldozatot akár közvetlenül, akár közvetve. Véleményem szerint a munkajogviszonyban fennálló hierarchikus jogviszonyokból eredő *incomplete contract* miatt az állam kötelessége a munkavállalók érdekeit védeni, ebben az esetben is. A tulajdon elleni támadások szabálysértési és büntetőjogi kategóriákba esnek, amikor az áldozattól elveszik a dolgait, elrejtik, vagy akár el is tulajdonítják, amellyel nyilvánosan a vezető nem foglalkozik, akár viccnek tulajdonítják, az áldozatot felelőtlenként tüntetve ezzel fel.

Összegzés

Az emberi méltóság megsértésének gyakorlati megnyilvánulásainak vizsgálata során azzal kellett szembesülnöm, hogy mindenféle élethelyzet kapcsán felvetődhet az emberi méltóság megsértése, nincsenek konkrét jól körülhatárolható cselekvések, sőt újabb és újabb társadalmi jelenségekből adódó problémákra kell választ adnia. Azt is látnunk kell, ha az emberi méltóságból származó jog sérül és a jogvita alkotmánybírószághoz kerül, mindig az emberi méltóság megsértésére vezet vissza az Alkotmánybíróság a határozat meghozatalának indokolását, mivel az Alaptörvény 28. cikke szerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik¹²⁰ ezzel fejlesztve a joggyakorlat kialakulását. Véleményem szerint két oldalról is fontos feladata van az államnak az emberi méltóság tiszteletben tartása kapcsán, egyrészt az államnak szükséges a társadalom érdekében¹²¹ a jogszabályok megalkotásánál figyelembe vennie, hogy ne legyen diszkriminatív egy jogszabály, másrészt a társadalom tagjai között felmerült jogsértésekre kell megfelelően reagálnia, akár joggyakorlat kialakításával, akár jogszabályalkotással. A mai felgyorsult változó világban egyre nagyobb szerepe van a társas kapcsolatoknak, a világ a humanitás felé tolódik el, így fontos szerepük van az emberi méltóságban gyökerező értékeknek, hiszen, ha mi méltósággal viselkedünk egy másik ember irányába, ugyanezt várjuk viszonzásul, aminek kiemelt jelentősége van az alá-fölé rendelt hierarchikus viszonyokban, hiszen, ha a munkajog világát vizsgáljuk, a munkavállalónak is egyenlő, valamint ugyanolyan egyenlő és sérthetetlen méltóság jár, mint a vezetőnek illetve a munkaadónak. A másik ember méltóságát még fontosabb

¹²⁰ A Kúriának a jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambuláját, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni.

¹²¹ Az állam az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tartsa tiszteletben és védelmezze 56/1994. (XI. 10.) AB határozat.

ezekben a hierarchikus viszonyokban tiszteletben tartani, mert minden ember egyedi, helyettesíthetetlen, nem pótolható senki mással és értékes, magasabb rendű képességekkel rendelkezik, így senkinek nincs joga megsérteni, nincs joga tárgyként, eszközként kezelni¹²² a másik személyt. Locke is megfogalmazta, hogy a munkás nem teljes személyét idegeníti el a munkaadó, csupán szolgálatait, időlegesen és szerződött bérért, a szerződés funkciója, hogy korlátozza „gazdája” hatalmát felette.¹²³ A magyar jogrendszerben az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény tárgyalja a zaklatás fogalmát, melynek alapja az összehasonlításra alkalmas csoportképzés és kulcseleme a védett tulajdonság. Amennyiben nincs ilyen védett tulajdonság, vagy nem bizonyítható, a zaklatás tényállása nem állapítható meg, ekkor nyílik meg a lehetőség az általános magatartási követelmények, a joggal való visszaélés, az együttműködési kötelezettség, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye, vagy végső soron az emberi méltóság megsértésének vizsgálatára. Az egyén autonómiájának van egy magja, egy „érinthetetlen” lényege, amely sértethetetlen, nem éríthető mások által, nem tarthat az egyéneken kívül más személy, szervezet rendelkezése alá, az ember alany marad, nem válhat eszközzé vagy tárggyá, az emberi méltóság a közösség tagjait azonos szintre emeli, oszthatatlan és korlátozhatatlan, minden ember egyenlő méltóságú, így az emberi életek értéke között nem lehet jogilag különbséget tenni, a személyiségi jogok „anyajoga”, így valamennyi más, konkrét személyiségi jognak az eredője.¹²⁴ A mobbingcselekményeknek öt fázisa különíthető el, melyek mindegyike megsérti az emberi méltóságot, de a fázisok különböző személyiségi jogokat és munkajogi alapelveket is sértenek, az első két fázisában a zaklató cselekmények az együttműködési kötelezettség, a jóhiszeműség és tisztesség megsértésében, a harmadik fázis a becsület és a jó hírnév megsértésében, a negyedik a joggal való visszaélésben, az utolsó pedig, a testi épség, egészség megsértésében nyilvánul meg.

Véleményem szerint a mobbing egy társadalmi jelenség, amit jelenleg a magyar munkajogi szabályozás nem tud egységesen kezelni, a mobbing fázisainál lehet ugyan személyiségi jogi, vagy munkajogi kapaszkodókat találni,¹²⁵ vagy végső soron az emberi méltóság megsértését felhívni a jogsérelem kiküszöbölésére, de jelenleg nincs jobb megoldás ennek a társadalmi problémának az egységes kezelésére itthon. Nyugat-Európában fontosnak ítélik meg a fenntartható fejlődést, ezért a mobbingra pszichoszociális kockázatként, munkahelyi veszélyforrásként tekintenek. Az Európai Unió a keretmegállapodás megkötésével egy sokkal tágabb keretet biztosít azzal, hogy nem az egyenlő bánásmód keretei között tárgyalja a zaklatás fogalmát, nincs védett tulajdonságra való utalás, nem az összehasonlíthatóság a megállapításának az alapja, hanem maga az elkövetés ténye. Jelenleg az Európai

¹²² Kant és Korsgaard szerint már a hazugsággal is megvalósulhat az emberi méltóság elvesztése, illetve megsértése, mivel a másik embert eszközznek tekintjük.

¹²³ SÓLYOM László: i. m. 99.

¹²⁴ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat.

¹²⁵ Tipikus mobbingcselekménynél a Kúria az együttműködési kötelezettség megsértését állapította meg. Mfv.I.10.345/2014/4. szám.

Unióban az egyenlő bánásmód kereteit meghaladó modern szemlélet uralkodik, ezt tükrözi a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keretmegállapodás is, amely a zaklatás fogalmát, a célját és szándékát is megfogalmazza.¹²⁶ Véleményem szerint fontos lenne, hogy a szervezet¹²⁷ képes legyen megfelelően eljárni,¹²⁸ a mobbing felszínre kerülése esetén, azt üzenve a munkavállalónak, hogy nincs egyedül a problémával és az adott viselkedést nem tolerálja. Szükséges lenne megtenni a megfelelő lépéseket annak érdekében, hogy a mobber felhagyjon a zaklatással és kisebb eséllyel fordulhasson elő a jövőben. A munkavállaló számára szükséges a munkahelyi zaklatásról információkat nyújtani, hogy felismerje a problémát, majd az ilyen jellegű esetekben való eljárásmodot megismertetni vele, tanácsadást¹²⁹ nyújtani számára, illetve szükséges a megfelelő mértékű szankcionálás¹³⁰ az elkövetővel szemben.¹³¹ Véleményem szerint meghatározó társadalmi jelentősége van a mobbingjelenségnek, így a társadalmi változásra a jognak reagálnia kell, a jognak egyrészt fel kell hívnia a figyelmet a problémára, másrészt a jogalkotónak jogszabályalkotással kell a társadalomban a rendet és a biztonságot garantálni.¹³² Véleményem szerint a jelenlegi magyar fragmentált szabályozás helyett szerencsésebb megoldás lenne, a magyar munkaügyi szabályozás keretein belül munkajogi eszközök igénybevitelével egységes mobbingfogalom kialakításának, amely összhangban van az európai uniós elvárásokkal, jogszabályokkal, irányelvekkel és stratégiákkal.

Felhasznált irodalom

- [1] *Alkotmánybírósági Határozatok* (Gyűjteményes kiadás). Az Alkotmánybíróság hivatalos lapja, 1990.
- [2] BALÁZS Zoltán: Emberi méltóság. *AKTI füzetek* 2008/30., 5–6.
- [3] BALOGH Zsolt: Az emberi méltóság: Jogi absztrakció vagy alanyi jog. *Iustum Aequum Salutare* VI. 2010/4., 35–44.
- [4] BARCSI Tamás: Az emberi méltóság filozófiájának alapjai. I. *Létünk* 2011/4., 31–41.

¹²⁶ *Framework agreement on harassment and violence at work Brussels*. 26/04/2007 <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>, 10. November 2021.

¹²⁷ Elsősorban a humán erőforrás feladatkörébe tartozik a munkavállalók elégedettségének és jóllétének biztosítása.

¹²⁸ A szervezetet jellemzi, hogy a vezetői képesek-e megbirkózni a problémával.

¹²⁹ Coaching, pszichoterápia, vagy akár áthelyezés.

¹³⁰ Áthelyezés, felfüggesztés, menesztés.

¹³¹ Mi okozhatja és mi ellensúlyozhatja a munkahelyi zaklatást? <https://jogkoveto.hu/tudastar/munkahelyi-zaklatatas-okai>, 2022. május 24.

¹³² BÁNYAI-MÁRTON Gábor – BORUZS Klára – BÍRÓ Klára: A munkahelyi mobbing kezelésének jogi vetületei. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* 2016/1., 1–9. <https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.10>

-
- [5] BARCSI Tamás: *Az emberi méltóság filozófiája*. PhD-értekezés. Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Filozófia Doktori Iskola, Pécs, 2011.
- [6] BÁNYAI-MÁRTON Gábor – BORUZS Klára – BÍRÓ Klára: A munkahelyi mobbing kezelésének jogi vetületei. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* 2016/1., 1–9.
<https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.10>
- [7] *Biblia A Teremtés könyve I. Az őstörténet. A világ teremtése*. Budapest, Kálvin Kiadó, 2021
- [8] Crawford B. MACPHERSON: *The Political Theory of Possessive Individualism: Hobbes to Locke*. Oxford University Press, Oxford, 2016.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198717133.013.42>
- [9] D. HUME: Az emberi természet magasztos, avagy hitvány voltáról. In: *Összes esszéi I*. Atlantisz Kiadó, Budapest, 1992.
- [10] LÁSZLÓ Gyula: *Munkaerő-piaci politikák*. PTK KTK, Pécs, 2007.
- [11] G. Pico della MIRANDOLA: Beszéd az ember méltóságáról. In: *Reneszánsz etikai antológia*. (Ford.: Kardos Tiborné) Gondolat Kiadó, Budapest, 1984.
- [12] HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila: *Emberi jogok*. Osiris Kiadó Kft., Budapest, 2003.
- [13] Heinz LEYMAN: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself)*. Rowohlt, Deutschland, Reinbek, 1993.
- [14] Immanuel KANT: *Az erkölcsök metafizikája*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1991.
- [15] KOLTAY András: Az emberi jogok, az emberi méltóság és az alkotmányos rend védelme a magyar médiaszabályozásban. In: *Medias Res* 2012/1., 3., 37–66.
- [16] Marcus Tullius CICERO: *A kötelességekről*. Első könyv. In: *Cicero válogatott művei*. (Válogatta és az idézett részt fordította Havas László.) Európa Könyvkiadó, Budapest, 1987.
- [17] Petrik Ferenc: *Polgári jog. Kommentár a gyakorlat számára*. HVG-Orac, Bp., 1997.
- [18] 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.
- [19] SÓLYOM László: *A személyiségi jogok elmélete*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1983.

- [20] TATTAY Szilárd: Az emberi személy, mint „önmaga tulajdonosa”: a dominim sui fogalmától a selfownership eszméjéig. In: *Személy és személyiség a jogban*. (Szerk.: Menyhárd Attila – Gárdos-Orosz Fruzsina) Wolters Kluwer, Budapest, 2016, 13–32.
- [21] VARGA Attila: Az emberi méltóság jogi értelmezésének kérdései. *Korunk* 2011/7, 22. évf., 98–109.