

3. SZÁMÚ MELLÉKLET (A PÁLYAMUNKA BORÍTÓLAPJÁNAK MINTÁJA)



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

***A munkahelyi pszichoterror jogi aspektusainak
vizsgálata nemzetközi kitekintéssel***

Kézirat lezárásának dátuma:

2023/10/31

Tartalomjegyzék

1. Bevezető gondolatok	2
2. A mobbingről, mint jelenségről	5
2.1. A mobbing története	5
2.2 Nemzetközi kitekintés	6
2.2.1 A luxemburgi törvényről, az ún. „Law”	8
2.3. Mobbing és egyenlő bánásmód követelménye.....	10
3. A mobbing a munkajog szemszögéből.....	13
3.1. Digitalizált munkavégzés – digitalizált mobbing?	17
3.2. A munkahelyi pszichoterror pszichoszociális kockázati tényezői	19
3.2.1. Pszichoszociális kockázati tényezők vizsgálatának eredményei nemzetközi szinten	22
3.3. A munkáltató felmerülő kötelezettségei.....	24
3.3.1 Belső munkáltatói szabályrendszer kiépítése	26
3.3.2 A munkáltató kötelezettsége azonnali intézkedések megtételét illetően	26
3.3.3 A munkáltató kötelezettsége a mediációs eljárást illetően.....	27
4. A munkavállalói jogérvényesítés lehetőségei (compliance, whistleblowing, speak-up culture)	31
5. Záró gondolatok	35

„Semmi sem rombolja annyira az ember testét, mint a tartós tétlenség.” (Arisztotelész)

1. Bevezető gondolatok

Kétségtől bátran kijelenthető, hogy az otthonunkat követően a második leggyakrabban látogatott terület a munkahelyünk. Sőt mi több, azt is mondhatjuk, hogy életünk több, mint a felét munkavégzéssel töltjük el. Így elkerülhetetlen a másokkal való kooperáció egy adott munkakör céljának elérése érdekében, illetve az ehhez kapcsolódó megfelelő munkakörnyezet kialakítása. Azonban a gyakorlatban ez nem ennyire egyszerű, hiszen a csoportos együttműködés számos konfliktusnak adhatnak teret. Ez leginkább azért is fordulhat elő, mert manapság mindenki jobban akar teljesíteni a másiknál, előnyösebb pozíciót kíván betölteni, és éppen ezért - akár kifejezetten, akár burkoltan – de igyekeznek elnyomni a másikat. Ez egyszerűen csak a rosszindulat, unszimpatia alapján is megnyilvánulhat, amelynek következtében az elkövető munkatárs képes bármilyen eszközt bevetni annak érdekében, hogy megszabaduljon attól a személytől, akit ő, a saját szubjektív meggyőződése alapján nem kedvel. A kutatási téma címében fellelhető munkahelyi pszichoterror - más néven a mobbing - egy olyan jelenség, ami éppen ezeket az esetköröket foglalja magában. Kiemelésre méltó, hogy ez a jelenség egy olyan elfogadhatatlan viselkedésnek bizonyul, aminek elkövetője akár egy, vagy több személy is lehet, és melynek célja lehet a munkavállalók önbecsülésének csorbítása, ami alkalmas lehet a lelki egyensúly kibillentésére, és egy mérgező munkahelyi légkör beágyazódására.¹

A téma aktualitását rendkívül tükrözi, hogy a mobbing szinte a legtöbb munkahelyen megjelenik. Jellemzően mindenhol van egy olyan személy, aki nem játszik tisztességes eszközökkel, kihasználja a pozícióját, hatalmát, hogy másokkal szemben visszaéljen azzal. Egyszerűbben kifejezve, minden munkakörnyezetben fennállnak az alanyi és tárgyi feltételek, amik a mobbingot testesítik meg. Értékelnünk kell továbbá, hogy a mobbing szerepe néhány éve, különösen a pandémia következtében felerősödött, miután egyre több munkáltató alkalmazza a költségei megtakarítása végett a platform munkavégzést. Így azáltal, hogy digitalizált keretek között is megjelent, még több személy érintetté válik. Tekintettel kell lenni arra is, hogy még drasztikusabb formában megnyilvánulhat azáltal, hogy anonimizált formában is elkövethető.

¹ Convention of 25 June 2009 on the Harassment and Violence at the Workplace: General provisions (saját fordítás)

Jelenleg a kutatási téma problémája többpólusúnak minősül azáltal, hogy a legtöbb munkavállaló számára fel sem tűnik, hogy a munkahelyi pszichoterror elszenvedőjévé váltak, vagy felismerik ugyan, hogy „*kipécézték*” őket, de nem mernek kiállni magukért. Jellemzően amiatt, mert féltik a munkahelyüket, és inkább eltűrik a rosszindulatú megjegyzéseket, de mindezekon kívül leginkább az a legnagyobb baj, hogy nem is ismerik egyáltalán ezt a jelenséget. Érthető módon, mivel Magyarországon jelen helyzetben erről semmilyen rendelkezést nem találunk – Nyugat-Európával ellentétben -, ami kifejezetten a mobbingra, és a mobbing elleni védelemre helyezné a hangsúlyt, pedig ezzel igen is foglalkozni kell és szabályozást érdemel, hiszen a folyamatos megaláztatások következtében a lelki egyensúly nagy mértékben sérül. Az egyén egészségi állapota jelentősen romlik mind testi, mind mentális értelemben. Statisztikailag is alátámasztották azt a tényt, hogy hazánkban a szorongásos zavarokkal rendelkező és depressziós emberek száma évről évre növekszik.²

A mobbinggal szemben jelenleg csak egy alany tud fellépni, aki nem más, mint a munkáltató. Ugyanis nála, az ő direkt környezetében alakul ki a munkahelyi konfliktus, és neki vannak meg azok a módszerei, melyekkel szankcionálni tudná a „mobbereket”. Ennek ellenére mégis háttérbe szorulnak az erre utaló intézkedések, a belső munkáltatói szabályzatok nem tartalmaznak rendelkezéseket a témával kapcsolatban, pedig a munkáltató kötelessége az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítása³, mert ahogy a munkavállaló jóléte, úgy a munkáltató érdeke is megköveteli ezt. Hiszen, ha bírósági eljárásra kerül sor, akkor neki kell helytállnia a mobbingot elszenvedő személy felé. A kutatás célja éppen ezért az, hogy rávilágítson a jelenség szabályozásának fontosságára, legyen egy olyan generálklauzula, ami a munkáltatói kötelezettségek hiányosságának pótlását szolgálná, és ennek eredményeképp minimalizálni tudná a mobbing megjelenésének az esélyét.

Kutatásomban főként a munkáltató kötelezettségére helyezem a hangsúlyt. Különös tekintettel szolgált vizsgálódásom alapjául a luxemburgi Képviselőház által 2023-ban elfogadott, mobbinggal szembeni intézkedésekről szóló kerettörvény rendelkezései, ami vélhetően eredményesen hathat a jövőben a többi nemzet jogalkotásában. Ezt követően, a kötelezettségeket illetően kitérek a munkáltató eljárási lehetőségeire, továbbá vizsgálódásom tárgyát képezi még a mobbing mentális szövődményei, és a pszichoszociális kockázati tényezők, amiről azért gondoltam szót ejteni, mert véleményem szerint hozzájárul, sokkal

² Magyarországon a 18 éven felüliek 10.5 százaléka vallja magát depressziósnak VASKOR Máté: Ezt is megnyertük: Magyarországon a legtöbb a depressziós az egész unióban. in: <https://24.hu/belfold/2017/03/24/ezt-is-megnyertuk-magyarorszagon-a-legtobb-a-depresszios-az-egesz-unioban/> Letöltés ideje: 2023. május 3.

³ Mt. 51. § (4) bekezdés

inkább elrettentő példaként szolgál a mobbing leküzdésében. A dolgozat végén pedig egy olyan hipotézist vetek fel, ami a munkavállalóknak kedvez az újonnan kialakuló jogintézmények segítségével, ami feltehetőleg a mobbing mérséklését is eredményezheti.

Felelősségem tudatában kijelentem, hogy a kutatási téma készítése során, nevezetesen az idegen források felhasználásakor mesterséges intelligencia-alapú fordító programot (Google Translate, DeepL Translate) használtam egyes szavak, kifejezések fordítására.

2. A mobbingről, mint jelenségről

Még mielőtt belemélyednénk a mobbing részleteibe, először kiindulópontként azt szükséges megvizsgálni, hogy milyen alapokon is nyugszik ez a témakör. A mobbingról jelenleg több idegennyelvi szakirodalmat találhatunk, mint hazait. Ez lehet az oka annak, hogy a hazai forrásokban a mobbing mellett gyakran szinonimaként alkalmazzák a munkahelyi pszichoterror kifejezést.⁴ Ez a jelenség egy olyan, kollégák között megvalósuló kiközösítő magatartássorozat, ahol „*a munkahelyi pszichoterror áldozata rendszeresen, közvetlen, vagy közvetett módon, egy vagy több személy által szisztematikusan gyakorolt, kiközösítő, elszigetelő megaláztatásoknak vagy támadásoknak van kitéve*”.⁵ Így tehát nem túlzás kijelenteni, hogy a mobbing – azaz a munkahelyi pszichoterror – a pszichológiai agresszió egyik formája, amelyet időben folyamatosan, az alany kirekesztésére irányuló cselekvések sorozatával valósítanak meg. Olyan esetekről beszélünk ebben az esetben, mint amikor a munkavállalót a munkahelyén betöltött pozícióját, szakmai képességeit aláásva, szándékosan szóban, vagy hallgatólagosan megalázzák, pletykálnak róla, kiközösítik, piszkálják. A mobbing áldozata voltaképpen egy szünni nem akaró feszült helyzetnek van kitéve, ami a munkahelyi, illetve a munkatársai iránti bizalomvesztést eredményezi⁶, de ugyanakkor magánéleti nehézségek is társulnak hozzá.

2.1. A mobbing története

Annak érdekében, hogy egy átfogóbb, és összetettebb képet kapjunk a mobbing témaköréről, kiindulópontként először történeti szemlélettel érdemes vizsgálni a jelenséget, hogy milyen módon közelítették meg azt a különböző szakértők, és hogyan alakult uniós szinten a szabályozása. Már előljáróban el lehet azt mondani, hogy a történelem során több különböző tudományterület is foglalkozott a kérdéssel, és a dolgozatban az is bemutatásra kerül, hogy ez a téma nagyon szerteágazó, és izgalmas területe a munkajognak. Éppen ezért munkajogi szempontok szerint is vizsgálatra szorul.

Az első személy, akit meg kell említenem, az nem más, mint *Konrad Lorenz*, aki 1963-ban bevezette a mobbing kifejezését az állatok viselkedésének a leírására. Meghatározta a kisebb állatok fenyegető támadását, viselkedését egy nagyobb állattal szemben, amit azzal a példával

⁴ BÁNYAI-MÁRTON Gábor, BORUZZS Klára, BÍRÓ Klára: A munkahelyi mobbing kezelésének jogi vetületei, 2016. DOI: [10.21791/IJEMS.2016.1.10](https://doi.org/10.21791/IJEMS.2016.1.10).

⁵ Mobbing – A munkahelyi erőszak és zaklatás felismerése és kezelése. Mona Alapítvány, Budapest, 2006. 2.

⁶ Roxana Diana PASCU: The Phenomenon of Mobbing, 2015 pg. 146.

magyarázott, hogy a kisebb prédaállatok, mint például a nyulak vagy a ludak milyen viselkedést generálnak egy róka látványától.⁷ De meg kell még említeni ugyanebből az időszakból *Peter Paul Heinemann* svéd orvost, aki a mobbingot egy olyan magatartásforma leírására használta, amelyet általános iskolások körében észlelt akkor, amikor egy csapat gyerek fizikailag, illetve pszichésen bántalmazta magányos társukat. *Heinemann* elsősorban azt a véleményt kívánta hangoztatni, hogy a mobbingot elfogadhatatlannak kell megítélni, és mindenféle eszközzel fel kell lépni ellene. *Heinemann* tehát elsősorban az iskolai zaklatás problematikus aspektusaira hívta fel a figyelmet a mobbing kapcsán, azonban ez a jelenség Skandináviában és, az 1980-as évek második felétől világszerte nemcsak az iskolákban és a közéleti vitákban, hanem a társadalomtudományokban is érdeklődésre tart számot.⁸

Marie France Hirigoyen francia pszichiáter kiemeli e jelenség pusztító hatását, hangsúlyozva, hogy *"a látszólag ártalmatlan szavakkal, célzásokkal, sugallatokkal vagy hallgatásokkal lehetséges valójában valakit kétségbe ejteni vagy akár tönkre tenni, a környezet beavatkozása nélkül"*.⁹

A mobbing megvalósulása a munkajogi terminológiában *Leymann* német pszichiáternek köszönhető, aki 1996-ban megalkotta az egyik leghíresebb definíciót a mobbingról: *"A munkahelyi pszichoterror vagy mobbing egy olyan ellenséges, etikátlan kommunikáció, amelyet egy vagy több személy kezdeményez, és amelyet egy vagy több személy irányít. Szisztematikusan irányul egy személy ellen, aki a mobbing miatt olyan helyzetbe kerül, amelyben kiszolgáltatottá válik"*.¹⁰ *Leymann* szerint a mobbing fogalmáról két értelemben beszélhetünk, ő azt vallotta, hogy van a jelenségnek egy enyhébb része, ami egyszeri esetként fordul elő, melyet mobbing inzultusnak nevez¹¹, illetőleg van egy drasztikusabb része, ami folytonosságra utal, állandóan fennáll, azaz lényegében, ami a munkahelyi pszichoterrort jelent.¹²

2.2 Nemzetközi kitekintés

⁷ Roxana Diana PASCU: The Phenomenon of Mobbing, 2015 pg. 147.

⁸ Anna LARSSON: The Conceptual History of 'Mobbing', 2008, (saját fordítás).

⁹ Roxana Diana PASCU: The Phenomenon of Mobbing, 2015, 147. (saját fordítás)

¹⁰ Roxana Diana PASCU: The Phenomenon of Mobbing, 2015, pg. 147. (saját fordítás)

¹¹ Hétköznapi értelemben példaként említhető, ha a főnök „bal lábbal” kelt fel, és emiatt a benne felgyülemlett harag a beosztottján csapódik, de egyébként ez relatíve ritkán fordul elő.

¹² H. LEYMANN (1996), The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organisational Psychology, 5; 165-184.

A csekély mennyiségű hazai forrás ellenére, az Európai Unió szintjén a 80-as évek végétől jelentek meg olyan erőfeszítések, amelyek a mobbing megelőzésére és leküzdésére irányultak, kezdve a zaklatástól, a megfélemlítés negatív társadalmi és gazdasági hatásainak elismerésén át, a munkahelyi diszkriminációig. Jelenleg már számos dokumentum létezik e jelenséggel kapcsolatosan, hiszen az Unió jogalkotóinak is felhívta a figyelmét az a tény, hogy igenis ezzel foglalkozni kell, és jogalkotás szükséges, hiszen – ahogy korábban is utaltam rá, a szakértők által megfogalmazott állításokkal – itt mégis csak emberi életéről, azon belül is leginkább a lelki, testi egészségükről van szó. 1989. június 12-én megjelent a Tanács 89/391/EGK irányelve¹³, amely a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szól. Ebben az irányelvben a Tanács megállapította, hogy a munkáltató felelős a munkavállalók munkahelyi egészségéért és biztonságáért, beleértve a mobbing veszélyét is. A tagállamoknak a mobbing veszélyének kiküszöbölése vagy csökkentése érdekében ezt az irányelvet jogalkotási vagy nem jogalkotási aktusok révén kellett végrehajtaniuk. Mobbinggal összefüggő rendelkezést találunk még az Európai Unió Alapjogi Chartájának a *Szolidaritás* című fejezetében, aminek a 31. cikke a tisztességes és igazságos munkafeltételeket tárgyalja. A cikk első bekezdése kimondja, hogy „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”¹⁴

A téma kapcsán említésre ad okot a 2001-ben hatályba lépett holland Büntető Törvénykönyv, mely 285b §-a a zaklatás tényállását írja le. Kritikusok szerint a törvényi tényállás tág megfogalmazású tekintetben, hogy nem csak a klasszikus zaklatási elkövetési magatartásokat, hanem magába foglalja még a nők elleni, a családon belüli erőszakot, a szomszédok közötti vitákat, és még a mobbingot is.¹⁵ Megítélésem szerint, a mobbingot nem helytálló ebbe a körbe sorolni, a zaklatástól főként azért kell elválasztani, mert az előbbi sokkal szélesebb skálán mozog az utóbbihoz képest. Előfordulhat olyan eset is, hogy a mobbing cselekmény lefedi magát a zaklatást, mint elkövetési magatartást. Tehát itt azt kell figyelembe venni, hogy lehet közöttük összefüggés, ám nem azonos a két fogalom.

¹³ A Tanács 1989. június 12-ei 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

¹⁴ Az Európai Unió Alapjogi Chartája: 31. cikk

¹⁵ Lambers ROYAKKERS: The Dutch Approach to Stalking Laws. Berkeley Journal of Criminal Law, 2000/1. 13.

2.2.1 A luxemburgi törvényről, az ún. „Law”

Újdonságnak vélhető, hogy még ebben az évben, 2023. március 14-én a luxemburgi Képviselőház (*Chambre des députés*) elfogadta azt a régóta várt törvényt, amelynek célja, hogy a luxemburgi Munka Törvénykönyvébe új fejezetet iktasson be a munkaviszonyból származó, lelki zaklatás elleni védelemről (ez az úgynevezett: "Law"). A törvény 2023. április 9-én lépett hatályba.¹⁶ A luxemburgi munkaügyi, foglalkoztatási, szociális és szolidáris gazdaságért felelős miniszter, *Georges Engel*, a parlamenti felszólalásában hangsúlyozta, hogy a mobbing elfogadhatatlan, és egy olyan egyértelmű és pontos generálklauzulára van szükség, ami a munkáltatók és a munkavállalók érdekét szolgálja.¹⁷

A *Law* által lerövidült a korábbi, törvény által lefektetett definíció, ami minden olyan magatartást magában foglal, amely ismétlődésével vagy rendszeressé válásával sérti valakinek a méltóságát vagy lelki és testi épségét. A jogalkotó ide sorolta az olyan, ismétlődő jelleggel előforduló cselekményeket, amelyek célja vagy következménye a munkakörülmények gyengítése, továbbá amelyek alkalmasak arra, hogy sértsék a munkavállaló jogait és méltóságát, megváltoztassák fizikai vagy mentális egészségét, vagy veszélyeztessék szakmai jövőjét.¹⁸

A törvény egyik, talán a legfontosabb vívmánya, hogy hatálya alá tartozik minden olyan, lelki zaklatással összefüggő cselekmény, amely előfordulhat a munkaviszony során, de a szakmai utak, szakmai képzések és a munkával kapcsolatos vagy azzal összefüggő kommunikáció során is, bármilyen módon és akár a rendes munkaidőn kívül is. Fontos továbbá, hogy ez a rendelkezés hajlamos arra, hogy a törvény hatálya alá sorolja a lelki zaklatás bármely olyan magatartását vagy cselekményét, amely a munkavállaló szokásos munkahelyén kívül is előfordulhat.¹⁹ A 2009. évi luxemburgi Egyezménynek megfelelően, a *Law* is lefedi a lelki zaklatás alanyait. Így a törvény hatálya kiterjed minden munkavállalóra, gyakornokra, és még a diákmunkásokra is.²⁰

Végezetül, a kutatási témát tekintve úgy vélem, hogy meg kell említeni a *Law* munkáltatói kötelezettségeire utaló részeit is. A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a

¹⁶ Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: Law of 29 March 2023 on Moral Harassment. (2023. 04. 09.) Letöltés ideje: 2023. 10. 11. (saját fordítás)

¹⁷ Chronicle.lu: Luxembourg Passes New Law Against Workplace Mobbing, (2023. 03. 11.) Letöltés ideje: 2023. 10. 11. (saját fordítás)

¹⁸ Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: Law of 29 March 2023 on Moral Harassment. 2023. 04. 09. Letöltés ideje: 2023. 10. 11. (saját fordítás)

¹⁹ Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: Law of 29 March 2023 on Moral Harassment. 2023. 04. 09. Letöltés ideje: 2023. 10. 11. (saját fordítás)

²⁰ „Law”, de lásd még: Convention of 25 June 2009 on the Harassment and Violence at the Workplace

munkavállalóit érintő minden olyan lelki zaklatás, amelyről tudomást szerez, azonnal megszűnjön. Ennek érdekében a munkáltatónak első lépésként a munkavállalói küldöttség tájékoztatását és a vele folytatott konzultációt követően meg kell határoznia a munkavállalók lelki zaklatással szembeni védelme érdekében meghozandó megelőző intézkedéseket. A törvény szerint ezeknek az intézkedéseknek, amelyeket a tevékenység jellegéhez és a vállalat méretéhez kell igazítani, a következőkre kell kiterjedniük legalább:

- a mobbingot elszenvedők számára rendelkezésre álló eszközök leírása, különösen az általuk igényelt befogadás, segítségnyújtás és támogatás, a munkába való visszatérésükre vonatkozó intézkedések, valamint a munkavállalói küldöttséghez való fordulás módja;
- a munkahelyi mobbing cselekmények gyors és pártatlan kivizsgálása;
- a munkavállalók és a vezetők tudatosítása a mobbing fogalmának meghatározásáról, a társaságon belüli kezeléséről és az elkövető(k) elleni szankciókról;
- a munkavállalói küldöttség, vagy ennek hiányában a teljes munkavállalói állomány tájékoztatása a munkáltató kötelezettségeiről a munkahelyi mobbing megelőzése terén;
- a munkavállalók tájékoztatása és képzése.²¹

Valamely munkavállaló lelki zaklatása esetén a törvény a munkáltatót arra kötelezi, hogy belső értékelést végezzen e megelőző intézkedések hatékonyságáról, valamint a meghozandó új megelőző intézkedések esetleges végrehajtásáról. Ezt az értékelést szintén a munkavállalói küldöttséggel (vagy a teljes munkavállalói állománnyal) konzultálva kell elvégezni. Ha a munkáltató tudomására jut valamilyen mobbing cselekmény, a törvény a munkáltatót kötelezi arra, hogy tegye meg a megfelelő intézkedéseket a zaklatás azonnali megszüntetésére.²² A törvény mindazonáltal nem részletezi az ilyen intézkedések jellegéről.²³ Értékelnünk kell, hogy az esettől függően ezek az intézkedések magukban foglalhatják az érintett munkavállalók elbocsátását vagy áthelyezését, a fegyelmi felelősségre vonás lehetőségét, vagy - ultima ratio jelleggel -, a munkáltató felmondására kerülhet sor, felmondási idővel vagy akár azonnali hatállyal. Azonban a munkáltatói megelőző intézkedések révén felvetődik az a kérdés, hogy ha lehetőség van fegyelmi felelősségre vonásra, akkor köteles-e a munkáltató pártatlan kivizsgálásra?

²¹ Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: Law of 29 March 2023 on Moral Harassment. 2023. 04. 09. Letöltés ideje: 2023. 10. 11. (saját fordítás)

²² Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: i.m

²³ Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: i.m

A törvény által hozott sarkalatos előrehaladás ellenére azonban, a mobbing áldozatává vált személyek hatékony kártérítése mindazonáltal továbbra is nehézségekbe ütközik, mivel a törvény értelmében a munkavállalóra hárul a bizonyítási teher, amely a gyakorlatban rendkívül nehéznek bizonyul.²⁴ A kerettörvényhez hasonlóan, a Tanács 1989. június 12-i 89/391/EGK irányelve is előírja, hogy a munkáltatónak meg kell tennie minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme érdekében. Ebbe beletartoznak a különböző, foglalkoztatással kapcsolatos kockázatok megelőzése, a munkavállalók oktatása és a tájékoztatása, valamint a szervezettség, és a munkaeszközök biztosítása - amit a Law is tartalmaz.²⁵ Ugyanúgy megjegyzést érdemel még hazai viszonylatokban az Mvt.²⁶, amely szintén érint bizonyos kötelezettségeket, mint például szükséges tájékoztatás, utasítás megadása, megfelelő munkakörülmények rendszeres ellenőrzése az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében.²⁷

Összegzőként megállapíthatjuk, hogy habár ez a témakör relatíve nem olyan régóta alakult ki, számos rendelkezést érint, és ettől az évtől kezdve egy kerettörvényt is találhatunk, ami prevenciós célzattal szolgálja a mobbing elterjedésének gátlását. Érzékelnünk kell, hogy a jogalkotó már nemzetközi szinten is nagy figyelmet tulajdonított ennek a témának, középpontba helyezve a munkavállalók méltóságát, testi-lelki egészségét, és a szakmai fejlődésüknek szakadatlan támogatását. A Law elfogadása minden bizonnyal jelentős előrelépés a luxemburgi jogalkotási folyamatban, amely már régóta vár egy olyan törvényre, ami a 2009. évi Egyezmény hiányosságait pótolja, a mobbing megakadályozásáról szól.²⁸ Érdemes átgondolni, hogy milyen irányban valósulhat meg a mobbing a munkahelyen. Hiszen a Law nem tartalmaz szabályt arra az esetre, ha a munkáltató az áldozat, vagy ha ő maga a mobber. Merthogy ez a jelenség nem csak a munkáltatótól a munkavállaló irányába valósulhat meg, hanem fordított irányban is. Mindenesetre, ez a kerettörvény remek alapot szolgál arra, hogy más országoknak is példát mutasson, ezáltal elkezdődjön nemzeti jogalkotási szinten is egy hasonló folyamat.

2.3. Mobbing és egyenlő bánásmód követelménye

A nemzetközi törekvések felvillantása után érdemes még röviden szót ejteni arról, hogy mivel a mobbing a hazai jogtudományban még nem jelent meg szabályozási szinten, éppen

²⁴ Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: i.m

²⁵ A Tanács 1989. június 12-i 89/391/EGK irányelve, 6. cikk

²⁶ 1993. évi XCIII. törvény a Munkavédelemről

²⁷ Mvt. 54. § (7) bek.

²⁸ Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: i.m

ezért éles elhatárolást kell tenni a mobbing és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) által lefektetett, a védett tulajdonságokhoz szigorúan kötődő, egyenlő bánásmód sérelmének tényállása között.²⁹ Ennek a szabályozása részletgazdag a magyar jogban, és alapvetően összhangban van az uniós normákkal. A mobbing egy széleskörűen értékelhető magatartási forma, hiszen magába foglalhatja a zaklatást, mint elkövetési magatartást, ami megjelenhet tényállásszerűen egy védett tulajdonságnál, ám a zaklatást a mobbinghoz képest szűkebben kell értelmezni. Ugyanis az Ebktv. az egyén sajátos vonásaival, azaz a védett tulajdonságokkal összefüggő jogellenes magatartási tényállásokat foglalja magában, ami beleeshet a mobbing kategóriájába, azonban a mobbing ennél jóval széleskörűbb, mivel ebben a jelenségben nem csak azok lehetnek érintettek, akik a védett tulajdonságokkal rendelkeznek. Mobbing tehát egy védett tulajdonság nélkül megvalósítható zaklató magatartást jelent, ami egyéb okokból alakul ki (például irigységből, pusztán ellenszenvből), míg az egyenlő bánásmód sérelmének az Ebktv. 8. §-ában lefektetett védett tulajdonság valamelyikének megléte szigorúan vizsgálandó feltétel.³⁰

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak – ami a mai Alapvető Jogok Biztosának elődje – több esete is volt, ami részben zaklatást, részben pedig mobbingot is megvalósított. Az első jogesetben egy homoszexuális panaszosról van szó, akinek a munkahelyi felettese egy mérgező, megszégyenítő munkahelyi légkört alakított ki a nemi hovatartozásával összefüggésben. A tanúvallomások alátámasztották, hogy a főnök a kollégái előtt bántó jelzőkkel illette a panaszost, kifigurázta, utánozta a mozdulatait. A környezet toxikussága tovább fokozódott azáltal, hogy a férfi munkatársak már a nőkre is egyre több szexista megjegyzéseket tettek, ami rájuk nézve sértő volt. Erre tekintettel a felettes semmilyen megtorló intézkedést nem tanúsított, ráadásul ő maga is közreműködött ennek a helyzetnek a fokozásában, így a bíróság a munkáltatót elmarasztalta.³¹

A másik jogesetben az EBH szintén megállapította a jogsértést. A tényállásban – az előző jogesethez hasonlóan – egy beosztott volt a panaszos. Ez a személy a társaságon belül egy szakszervezetben tevékenykedett, ami a feletteseinek nem tetszett, és ez a köztük lévő viszony megromlását eredményezte. Ezt követően a felettesek a panaszos munkavégzését állandó jelleggel, megalapozatlanul kritizálták a munkatársainak, végül pedig odáig fajultak a dolgok, hogy már alacsonyabb szakképzettséghez kötött munkakörbe kívánták áthelyezni a panaszost.

²⁹ A 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. § alapján. Számos védett tulajdonságot fektet le a törvény az egyének számára, mint például életkor, faji hovatartozás, nem, családi állapota stb.

³⁰ SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: Gondolatok a mobbingról és a munkahelyi cyberbullyingről, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2 (40), 405.

³¹ EBH-füzetek 1: A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái, 2017, Budapest, 16. o.

Mindezek mellett pedig nem csak a panaszos irányába, hanem a szakszervezetet is igyekeztek ellehetetleníteni azáltal, hogy a tagok száma folyamatosan csökkentésre került. Ezek a magatartások mind ahhoz vezettek, hogy a társaságnál többen felmondtak a megváltozott, mértelyező légkör miatt.³² Látható a jogesetek komplexitása folytán, hogy mindkettő főként az Ebktv. hatálya alá tartozik, ám az elkövetési magatartás pedig a mobbing jegyeit hordozza magában. Éppen emiatt szükséges az arra való törekvés, hogy éles elhatárolást tudjunk tenni a két jelenség között.

Álláspontom szerint amellet, hogy az egyenlő bánásmód sérelmét megvalósító magatartások szabályozása létfontosságú, az is fennáll, hogy a jogalkotónak a mobbing kapcsán is lépnie kell, mivel még nem kap kellő figyelmet ez a téma, radikálisabb intézkedések szükségesek. Ahogy a korábbiakban is említésre került, a mobbing tágabb fogalom, mint a munkahelyi egyenlő bánásmód sérelme, hiszen ebben az esetben nem beszélünk védett tulajdonságról, valamint, a mobbing előfordulása mind a munkáltatók³³, mind a mellérendelt pozícióban lévő munkavállalók között is jelen van.

³² EBH-füzetek 1: A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái, 2017, Budapest, 18. o.

³³ A munkavállaló által a munkáltató irányába a mobbing úgy tud megvalósulni, hogy ha például a munkáltató valamilyen tudás, készség hiányának következtében kedvezőtlenebb helyzetben érzi magát munkavállalójával szemben.

3. A mobbing a munkajog szemszögéből

Ha a mobbingot a munkajog szemüvegén keresztül nézzük, akkor azt tulajdonképpen egy munkahelyi folyamatként kell értékelni,³⁴ hiszen a munkavállaló folyamatos, negatív hatással bíró megaláztatásának van kitéve a munkahelyén, amelynek következtében az egyén mind fizikailag, mind lelkileg sérül a sorozatos provokálások folytán. E magatartás aktív (közvetlen) és passzív (közvetett) formában is megvalósítható. Az aktív mobbing esetében a jelenség megnyilvánulhat pletykálások, ironikus megjegyzések formájában. Passzív alakzatként pedig az az eset értékelendő, ha például az áldozatot szándékosan nem tájékoztatják a legújabb fejleményekről, esedékes feladatokról, határidőkről a munkakör kapcsán. Ebből adódóan kiemelt fontossággal bír maga az idő, azaz a magatartás folyamatos mivolta. Emellett a munkahelyi zaklatás többnyire passzív inzultusok folytán jelenik meg, így előfordulhat, hogy egy kívülálló egyén számára nem is tűnik fel először. Ebből következik az, hogy esetleg a munkaszervezetben a munkáltató nem is feltétlenül bír tudomással arról, hogy a munkavállalók egy csoportja egy konkrét másik munkavállaló felett mobbingot gyakorol. A mobbing ráadásul nem csak szubjektív, az egyéni munkavállaló szintjén hatást gyakorló folyamat, hanem magára a teljes munkaszervezet munkavégzésére, annak légkörére, akár eredményességére is kihat. Ugyanis ennek következtében az adott munkahely gazdasági eredményességét is csorbíthatja például az adott munkavállalónak haszontalan, értelmetlen feladatok adása, amellyel a munkavégzés hatékonysága mindenképpen csökken,³⁵ éppen ezért is szükséges ennek a jelenségnek a kiegyensúlyozott szabályozása.³⁶

A szakirodalomban alapvetően három lényeges elem került meghatározásra, ami a lehető legjobban körülírja a munkahelyi mobbing meghatározását:

1. Időben folytonosan, ismétlődően megvalósuló;
2. Ironizáló, „cikiző” magatartás különböző aspektusai;

³⁴ BÁNYAI G. - BORUZZS K. - BÍRÓ K.: A munkahelyi mobbing kezelésének jogi vetületei, *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* 1 (1) No. 1, 4.

³⁵ S. EINARSEN, H. HOEL, D. ZAPF, C. L. COOPER (2003): The Concept of Bullying at work: the European tradition, In: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor & Francis, London, 2003. 03. 30

³⁶ BÁNYAI G. - BORUZZS K. - BÍRÓ K.: i.m. Lásd továbbá: GARAMI M. – RÁCZI ZS.: A tisztességes és fenntartható munka egyes aspektusai, különös tekintettel a mobbing gazdasági és egyéb természetű káros hatásaira. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek XX. évf. 2023/1.* DOI: <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2023.10>

3. Maga az áldozat kiszolgáltatott helyzetben van, nem tud – vagy nehézséget okoz – saját magáért kiállnia.³⁷

Az első fogalmi elem tekintetében az idő szempontjából kiemelendő, hogy azáltal, hogy ismétlődően valósul meg a mobbing, úgy is mondhatni, hogy zaklatásnak van kitéve az áldozat. Ez a magatartásforma több, nemzeti szinten megjelenő norma anyagban is szabályozásra került. A társadalom többségének vélhetőleg a zaklatásnak először a büntetőjogi vonzata jut az eszébe. A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) 222. §-a taglalja a zaklatást. Eszerint zaklatásról beszélünk abban az esetben, amikor valaki *„abból a célból, hogy mást megfélemlítsen, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe önkényesen beavatkozzon, őt rendszeresen vagy tartósan háborgatja, ha súlyosabb bűncselekmény nem valósul meg, vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.”*³⁸ A témánk szempontjából is alapvető jelentőséggel bíró említett paragrafusnak, a (3) bekezdése, aminek a c) pontja egyértelműen a munkahelyi alá-fölé rendeltségből kiinduló zaklatási cselekményre utal.³⁹

Az Ebktv. is tartalmaz zaklatásra vonatkozó rendelkezést. Ennek keretében kimondja, hogy *„zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.”*⁴⁰ Azonban, ahogy korábban említettem, a zaklatást általánosságban tárgyalja, a védett tulajdonsággal rendelkező személyeket illetően, nem kifejezetten munkahelyi környezetben. Megfontolandónak tartjuk a sokkal speciálisabb, cizelláltabb megragadását az egységes szabályozási konstrukciónak a munkahelyi mobbing kapcsán. Ennek tükrében azon álláspontot képviselem, hogy a mobbingot az egyenlő bánásmód követelményén túllépve, szélesebb személyi körben és a védett tulajdonság feltételétől elrugaszkodva kell vizsgálni, hiszen az nem feltétel ahhoz, hogy valakit mobbing érjen. Szintén problémásnak mondható el a büntetőjogi zaklatás fogalma is, mivel ott konkrétan egy bűncselekményi kört tárgyal a törvény, ezzel szemben a mobbingnak nincs büntetőjogi vonzata.

³⁷ M. MILCZAREK (2010): Workplace Violence and harassment: an European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.

³⁸ Btk. 222. § (1) bekezdés

³⁹ Btk. 222. § (3) c) pont: „Aki a zaklatást hatalmi, vagy befolyási helyzetével visszaélve követi el (...)”.

⁴⁰ Ebktv.: 10. § (1) bekezdés

A mobbing zaklató jellegű megvalósulását érintően úgy gondolom, hogy röviden szót kell ejteni az erőszakról, és annak megjelenési formáiról. Amíg a fizikai erőszak jogi aspektusát véve más személyre gyakorolt támadó jellegű fizikai ráhatás, abban az esetben is, ha az nem alkalmas testi sérülés okozására,⁴¹ addig a pszichológiai erőszaknál – amely téma kapcsán a legrelevánsabb – felszínre tör a bullying és a mobbing kérdésköre is.⁴² A bullying a társadalomban talán közismertebb kategória a mobbingnál, és habár a zaklatással is megvalósítható magatartást illetően van hasonlóság is közöttük, még sem egyezik meg a két fenomén egymással. A mobbing egy olyan mozzanata a társadalomnak, amelynek a célja az, hogy valaki pszichésen tönkremenjen, hiszen olyan közösségellenséges cselekedetből épül fel, amelyek önmagukban véve jelentéktelennek tűnhetnek, de ha folyamatosan, ismételten gyakorolják az adott személlyel szemben, akkor annak már egészséget veszélyeztető hatása van a sértett felé nézve. Ez – mint ahogy korábban említésre került - inkább egy pszichológiai erőszakos folyamat,⁴³ ellentétben bullyinggal, ahol fizikailag agresszív cselekedetek és fenyegetések sorozata jelenik meg.⁴⁴ A pszichológiai terrort, azaz a munkahelyi mobbingot ennél fogva úgy is értelmezhetjük, mint a munkavállalók kiszolgáltatottságából, hierarchikus kapcsolatrendszerből eredő olyan jelenség, ami a munkahelyi állomány bármely tagját érintheti, akár a munkáltatói jogkört gyakorló személyt is.⁴⁵

A mobbing egy olyan, viszonylag érzékeny témának tekinthető a munka világában, amivel a mai napig sokan nem, vagy ritkán mernek szembenézni. Ez érthető, hiszen a legtöbb ember nem szeretné kockáztatni a betöltött pozícióját, illetve magának az álláskeresésnek is megvannak a sajátos hátrányai, ami által a jelentős pénzhiány miatt megélhetési problémák keletkezhetnek, akár hosszú időn át. Hazánkban néhány peres ügy keletkezett már a mobbingot érintően. Ebből kifolyólag összességében elmondható, hogy a bírósági gyakorlat kiemelt módon vizsgálja a munkavállalók, munkáltatói jogkör gyakorlójának, cégvezető helytállását a munkaviszonyokban, a munkahelyen tapasztalható, esetlegesen nem kívánatos jelenségekre reflektálva. Erre azért van szükség, hogy megállapításra kerüljön az, hogy az adott ügyben a fél

⁴¹ Btk. 459. § (1) bek. 4. pont

⁴² SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m; 406.

⁴³ GARAMI M.: Issues of Mobbing In: Jámborné, Róth Erika (szerk.) Doktoranduszok fóruma, 2022. Miskolc-Egyetemváros, Magyarország: Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar (2023) 232 p. pp. 49-53. 5 p.

⁴⁴ Főként iskolai bántalmazások során.

⁴⁵ Az Unión 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)]

nem az egyenlő bánásmód követelménye körében tett hivatkozást, hanem egy olyan eleme van a keresetnek, ami munkahelyi pszichoterrorként fogható fel.⁴⁶

Véleményem szerint ehhez a fejezethez illik az egyik, Fővárosi Törvényszék előtt indított, munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában hozott ítélet. A tényállás szerint a felperes a kilencvenes években ismerte meg az alperes vezérigazgatóját, még a munkaviszony létesítése előtt. Ebből az ismeretségből adódóan, mivel az alperes tisztában volt a felperes képességeivel és szakmai hozzáértésével, így a 2000-es évek elején felvette őt nemzetközi szállítmányozási előadó munkakörbe. A tényálláshoz hozzátartozik még, hogy az alperesi vezérigazgató és házastársa, illetve a felperes és házastársa között egy elég szoros baráti kapcsolat állt fenn, együtt töltötték a szabadidejüket, és közös nyaralásokon vettek részt. Közel húsz év elteltével, a koronavírus járvány terjedése miatt az alperesnél kisebb munkavállalói csoportok alakultak ki, ahol a felperes kiemelkedő pozíciót foglalt el. 2020 április első napjaiban a felperes, figyelembe véve a saját szakmai tapasztalatait és a korábbi fuvarozási feladatok jellegét, megkérte az egyik munkatársát, hogy intézze el az egyik export fuvar szervezését. Ez a lépés azonban az alperesi vezérigazgató nemtetszését váltotta ki, és számonkérte a felperest, hogy miért bízta másra azt a feladatot, ami az ő hatáskörébe tartozik. A felperes ezt a kritikát alaptalannak és vádlónak érezte, ezért emailben reagált a vezérigazgató kérdésére, azonban nem kapott választ. Ezt követően adódtak a problémák, mivel a felperes aggályosnak találta, hogy a munkáltató nem biztosítja megfelelően a helyettesítés lehetőségét az ő esetében, ha szabadságra megy. Ráadásul úgy érezte, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója nem reagál a kérdéseire telefonon vagy emailben, vagy ha válaszol, akkor nem megfelelően, nem az elvárt módon. Mindezt különösen azért sérelmezte, mert régi baráti viszony fűzte az alperesi vezérigazgatóhoz, és tekintettel volt több évtizedes szakmai tapasztalataira és az alperes iránti lojalitására. Mindezekon felül előfordult az is, hogy a felperes olyan feladatot is kapott, amelynek megítélése szerint nem tartozott a tevékenységi körébe.⁴⁷

Ebben az ügyben megállapították azt, hogy a mobbing, avagy a munkahelyi pszichoterror megnyilvánulásait tekintve különösen fontos megvizsgálni az alábbi öt nagy kategóriát, amelyeket a szakirodalom is kiemel. Első körben idetartoznak a kommunikációs korlátozások, amiről akkor beszélünk, amikor az egyén nem szólhat, félbeszakítják, állandóan kritizálják, bírálják, valós fenyegetéseket intéznek ellene. Másodszor megjelenik a szociális kapcsolatok

⁴⁶ Fővárosi Törvényszék M. 70.431/2021/16. számú ügye a munkaviszony jogellenes megszüntetése, indokolás [2]-[12] bekezdés

⁴⁷ Fővárosi Törvényszék M. 70.431/2021/16. számú ügye a munkaviszony jogellenes megszüntetése, indokolás [13]-[15] bekezdés

gátlása. Ebben a kategóriában található az, hogy mások – jellemzően a munkatársak – nem kommunikálnak az egyénnel. nem fogadják el a közeledését, lenézik, szó szerint sarokba szorítják. Harmadszor meg kell említeni a jó hírnév elleni támadásokat. Jellemzően ide tartozik az, amikor az egyénről pletykálnak, valótlan, rosszindulatú tényeket terjesztenek róla, kiparodizálják a viselkedését, kétségbe vonják a munkáját és a döntéseit. Negyedsorban fel kell tárni, hogy mennyi, és milyen támadás éri mindennap a munkahelyén. Ebben a kategóriában olyan esetekről beszélünk, mikor az egyén nem kap elég feladatot, vagy másrésről, ha túlterhelik munkával, értelmetlen feladatot kap, vagy az ő képességeihez nem megfelelő feladatok hárulnak rá. Utolsó sorban vizsgálандóak továbbá az egészség és tulajdon elleni támadások, ahova azok a cselekedetek sorolhatóak, amelyek az egyén egészségére vagy saját értékeire irányulnak.⁴⁸

Érdemes továbbá hangsúlyozni, hogy a fent említett ügyben a bíróság álláspontja szerint élesen meg kell különböztetni az olyan munkavállalót érintő, elfogadhatatlan kritikát és viselkedést, amely a munkahelyi pszichoterror, avagy mobbing megnyilvánulását jelenti, és az adott munkavállaló munkaköréhez, feladatköréhez kapcsolódó utasításokat és az ezeknek nem megfelelő teljesítést értékelő visszajelzéseket, illetve az esetlegesen kiadott utasításokat és észrevételeket, amelyeket a munkáltatók, mint az utasítási joggal rendelkező személyek adnak a munkavállalóknak.⁴⁹ Úgy is mondhatni, hogy a magyar bírói jogfejlesztés tehát határokat szabott a jogellenesnek minősülő mobbing tartalmának aszerint, hogy kellőképp megállapításra kerüljön a jelenség fennállása. Ugyanis feltüntetésre került a tényállásban is, hogy nem minden esetben alapozza meg a mobbingot valamilyen olyan tényre való hivatkozás, ami az adott munkakör keretein belül valósul meg, hiszen nem lépi át azt a határt, ami már valóban a munkát végző személlyel szembe menne. Erre reflektálva azt gondolom, hogy ez a szemlélet csak részben áll összhangban a Law által lefektetett szabály anyaggal, mert az utóbbi hatálya sokkal nagyobb kört fog át, beleértve a munkakörből adódó kommunikációt is.

3.1. Digitalizált munkavégzés – digitalizált mobbing?

⁴⁸ Fővárosi Törvényszék M. 70.431/2021/16. számú ügye a munkaviszony jogellenes megszüntetése, indokolás [26] bekezdés

⁴⁹ Fővárosi Törvényszék M. 70.431/2021/16. számú ügye a munkaviszony jogellenes megszüntetése, indokolás [30] bekezdés

Ahogy az előző részben ismertetett ügyben is megállapításra került, a mobbing gyakran a kommunikáció gátlásában is megnyilvánul.⁵⁰ Ha a mobbingot elszenvedő egyén folyamatos kritizálásnak, állandó hibáztatásnak van kitéve, az elérhet egy olyan szintet, ami a szociális kapcsolatok meghiúsításának ad teret, amelynek keretében a munkatársai figyelmen kívül hagyják, nem hagyják szóhoz jutni, kiközösítik, de előfordulhat az is, amikor valótlan tényt terjesztenek róla, kiparodizálják, vagy akár közvetlenül, több ember előtt megalázzák. Ám ez a helyzet nem csak személyes úton valósul meg, hanem a digitalizáció nagyfokú elterjedésével már az online térben is. A COVID-19 koronavírus járvány okozta intézkedések következtében egyre nagyobb szerepet kapott a home office, illetve a távmunkavégzés is.⁵¹ Azonban kétséget nem tűrően ebben a digitalizált helyzetben is garantálni kell a biztonságot mind a munkavégzés, mind az egyén egészsége szempontjából.⁵² Az online-térbeli munkavégzésnél kihívást jelenthet azonban a digitalizált mobbing is.⁵³ Itt tulajdonképpen ugyanazon tulajdonságokkal ellátva jelenik meg a mobbing, mint amik fentebb kifejtésre kerültek, csak online formában. Példaként hozható az eset, amikor az adott egyént akként piszkálják, hogy nem tud hozzáférni egyes online dokumentumokhoz, vagy ha jogosulatlanul korlátozzák a munkahelyi rendszerbe történő bejelentkezését, de előfordulhat az is, hogy sértő üzeneteket küldenek az áldozatnak, vírusokkal árasztják el a számítógépét, de számos más esetkör is betudható a digitális mobbing körébe.⁵⁴ A cyber-mobbing, mint jelenség különösen aggasztónak minősül, mivel ilyenkor az áldozat azt érezheti, hogy mindenki ellene van, és nincs hova fordulnia.⁵⁵

Véleményem megegyezik Piotrowski nézőpontjával, miszerint a munkahelyi pszichoterror egyik legnépszerűbb vetülete a platform munkavégzésnek köszönhetően maga a cybermobbing. A helyzet súlyosságát fokozza, hogy a mobbing nem csak az individuális, hanem a kollektív munkajoghoz is társulhat.⁵⁶ Éppen ezért a munkáltatóknak arra kell törekedniük a munkaszervezetek kialakítása során, hogy elkerüljék a mobbing digitális leképezését.⁵⁷ Erre tekintettel számos tényezővel kell megküzdeni, hiszen anonimizáltan is elkövethető a mobbing,

⁵⁰ SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m; 409.

⁵¹ HORVÁTH ISTVÁN – PETROVICS ZOLTÁN: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, *Pro Futuro* 2021/2, 61. (2023. 04. 01.)

⁵² SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m. 411.

⁵³ Chris PIOT-ROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal* 4/30, 45.

⁵⁴ SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m. 411.

⁵⁵ Sue SCHEFF: When cyberbullying turns into Cyber-Mobbing: Death by Suicide, *The Blog, Huffpost*, 2013. 09. 24. (saját fordítás)

⁵⁶ PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. *In Medias Res* 2016/1., 114-116.

⁵⁷ Chris PIOT-ROWSKI: i.m 4/30, 44.

még pedig, úgy, hogy az elkövető munkatárs, mint egy kívülálló személyként vagy névtelenül követi el a zaklató, piszkáló magatartást az áldozat munkavállalóval szemben, ami – sajnálatos módon – sikeres is lehet az elkövető oldalán Forsell szerint.⁵⁸ Az anonimizáltság problematikája részben abból fakad, hogy nehéz felkutatni azt, hogy ki is kezdeményezi ezeket a támadásokat. Ugyanis a cyber mobber több profil mögé bújhat, így azt is mondhatjuk, hogy az áldozat relatíve képtelen teljes egészében elhárítani magát a zaklatótól.⁵⁹

3.2. A munkahelyi pszichoterror pszichoszociális kockázati tényezői

Miután áttekintésre került a mobbing jegyeinek vizsgálata, metódusainak megjelenése hazai, s nemzetközi szinten, kijelenthetjük, hogy az embernek – munkahelyen betöltött szerepétől függetlenül – az emberek kollektívájához való viszonyulása során számos kihívással kell szembenéznie. Nem túlzás hangsúlyozni, hogy a munkahelyi pszichoterror áldozata a nagyfokú és folyamatos megaláztatások következtében jelentős mennyiségű pszichoszomatikus megbetegedéseknek van kitéve, ami nem csak benne, hanem végső soron a környezetére, család tagjaira, barátaira is toxikus hatással bír.⁶⁰

Az egészség, szűkebben a munkavállaló egészsége több szinten is szabályozott. Magyarország Alaptörvénye számos cikken keresztül tárgyalja, s alapjogként védi⁶¹ az egészséghez való jogot. A téma szempontjából kiemelendő a XVII. cikk (3) bekezdése, amely kimondja, hogy „*minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.*”⁶²

A biztonságos, és egészséges munkahelyi környezet hatékony megtervezéséhez elengedhetetlen a munkahelyi pszichoszociális kockázatok ismerete. E fejezetben elsősorban meg kell határozni, hogy mi is az a pszichoszociális tényező, amire az Mvt. ad számunkra választ. E törvény rendelkezései értelmében a pszichoszociális kockázat körébe tartozik „*a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend,*

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Sue SCHEFF: i.m (saját fordítás)

⁶⁰ Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) konzorcium GINOP-5.3.4-16-2018-00040 azonosító számú, Széchenyi 2020 program keretében megvalósuló projektje „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a „D” – villamosenergia ipari ágazatban”.

⁶¹ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XX. cikk (1) bek.: „*Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.*” A mobbing kapcsán a lelki egészség az, ami a legkiemelkedőbb módon sérül.

⁶² Magyarország Alaptörvénye: XVII. cikk (3) bek.

*foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be”.*⁶³ Ebből a paragrafusból és a mobbing következményéből adódóan is központi értéket képvisel a stressz, mint rizikófaktor, ugyanis ez egy olyan pszichoszociális kockázati jelenség, amit manapság népbetegségként is hívhatunk, hiszen a munkahelyi balesetek, mozgásszervi problémák, káros hatású anyagokkal való munkavégzések mellett a munkáltatónak az ezzel való küzdelem jelenti a legnagyobb kihívást a munkavédelem szempontjából.⁶⁴ A mobbinggal a munkahelyi stressz áll a leginkább kölcsönhatásban a pszichoszociális kockázatok közül. Ide sorolható még a burnout (kiégési) szindróma is.⁶⁵ Ezt a tünetegyüttest értékelhetjük úgy is, mint egyfajta, a mobbingot követő olyan fázis, ami a munkavégzésből adódó, krónikus lelki, idegi, testi kimerüléssel jár.⁶⁶ A kiváltó okokat tükrözi egyrészt a foglalkoztatási tényezők. Ilyenek például az éjszakai műszak, túlórázás, felelősségviselés. Másrészt nagy szerepet játszanak még ebben az embereknek a sajátos tulajdonságai, mint a túlzott hivatástudat, a kényszeres önfeláldozás, folytonos segítségnyújtás.⁶⁷

A stressznek két fajtáját különböztetjük meg. Objektív stressznek minősül az a pszichoszociális kockázat, ami előrelátható, a munkával jár együtt, mint például a monoton munka. Ezzel szemben a szubjektív stressz már bonyolultabb, hiszen az váratlan krízishelyzetekben jelenik meg, itt a munkavállaló személyiségéből kell kiindulni.⁶⁸

A pszichoszociális kockázati tényezők a munkavállalók körében leginkább a fiataloknál fordul elő, és itt is a kezdő munkavállalóknál, akik jellemzően munkatapasztalat hiánya miatt nehezebben jutnak munkához. Ugyanez a helyzet áll fenn relatíve magas arányban a nők körében, akik az adott munkakör jellege, egészségi okok, bérezés, és sok más viszonylatban

⁶³ Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 1/H. pont

⁶⁴ Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) konzorcium GINOP-5.3.4-16-2018-00040 azonosító számú, Széchenyi 2020 program keretében megvalósuló projektje „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a „D” – villamosenergia ipari ágazatban”.

⁶⁵ NISTOR Katalin, NISTOR Anikó, ÁDÁM Szilvia, SZABÓ Anita, Barna KONKOLY Thege, Adrienne STAUDER. Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők kapcsolata a depressziós tünetegyüttesrel a magyar munkavállalók körében. Az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés előzetes eredményei. *Orvosi hetilap*, 2015

⁶⁶ Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) konzorcium GINOP-5.3.4-16-2018-00040 azonosító számú, Széchenyi 2020 program keretében megvalósuló projektje „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a „D” – villamosenergia ipari ágazatban”.

⁶⁷ u.o

⁶⁸ DABRÓNAKI Ágnes: A legkomolyabb munkahelyi pszichoszociális kockázat: a stressz (2017. 04. 11) Letöltés ideje: 2023. 09. 27.

hátrányban vannak a férfiakhoz képest. Érintettek továbbá az idősödő, 55-65 év közötti munkavállalók is, akiknek a többsége már nehezebben alkalmazkodik a radikális változásokhoz.⁶⁹

A munkahelyi stressz tehát, mint pszichoszociális kockázati tényező több szempontból is ártalmasnak bizonyul. Egyrészt a munkavállaló egészségére tekintettel, ami következtében számos egyéb betegség kialakulhat⁷⁰, másrészt pedig magára a munkavégzésre, ugyanis a stressz folytán felmerülő egészségügyi állapotromlás jelentős teljesítménycsökkenéshez vezet a munkahelyen azáltal, hogy a munkavállaló képtelen lesz a munkavégzésre.⁷¹ Olyan formája is előállhat, mint például a szétszórtság, figyelmetlenség, ami szintén a teljesítménycsökkenéshez vezet.⁷² Mindezeket igazolja az is, hogy a pszichoszociális tényezők létezése által kialakult betegségek a foglalkozási betegségek európai és hazai jegyzékében is szerepelnek.⁷³

Az egészségügyi kockázatok vonatkozásában a Fővárosi Ítéltábla arra keresett választ, hogy az adott ügyben a felperesnél mi okozott pszichés egészségtromlást. A tényállás röviden arról szólt, hogy a felperes az alperesnél mentőgépkocsi vezetőként dolgozott, ám időközben a szolgálati ideje alatt munkahelyi konfliktusba került egy kollégájával, aki ezt az esetet feletteseinek is jelentette azt állítva, hogy a felperes őt az összeszólalkozás során megverte. A tanú meghallgatásokat követően viszont kiderült, hogy ez nem teljesen így történt, hanem a felperes a kezével próbálta az erős érzelmi felindulásban lévő kollégáját magától távolt tartani, ettől azonban gépkocsivezető térdre esett a vizes csúszós kövön. A felperest emiatt írásbeli figyelmeztetésben részesítették, amit azzal indokoltak, hogy megszegte a munkáltató munkaköri leírását, illetve nem tett eleget a munkaköre ellátásához szükséges együttműködési kötelezettségének. Ezután a felperesnek úgy akarták módosítani a munkaszerződését, melyben a felperesnek hozzá kellene járulnia, hogy őt a mentőállomásra helyezték át. A felperes ezt a munkaszerződés módosítást nem írta alá, de végül mégis átvezényelték kirendeléssel ide.⁷⁴ Ez az intézkedés, illetve az ezt megelőző vitahelyzet a felperest nagyon megviselte, depresszív,

⁶⁹ NISTOR Katalin, NISTOR Anikó, ÁDÁM Szilvia, SZABÓ Anita, Barna KONKOLY Thege, Adrienne STAUDER. Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők kapcsolata a depressziós tünetegyüttessel a magyar munkavállalók körében. Az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés előzetes eredményei. *Orvosi hetilap*, 2015: 156(11), 439-448.

⁷⁰ mint például a kiégés, lelki terror, szorongásos tünetegyüttes.

⁷¹ NISTOR Katalin: Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők, *Munkahelyi Stressz Információs oldal*, Letöltés ideje: 2023. 05. 05

⁷² DABRÓNAKI Ágnes: A legkomolyabb munkahelyi pszichoszociális kockázat: a stressz (2017. 04. 11) Letöltés ideje: 2023. 09. 27.

⁷³ 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 1. számú melléklete D15 kódszám alatt

⁷⁴ Fővárosi Ítéltábla Mf. 31.259/2022/21. – Kártérítés, indokolás részlet [5]-[6] bekezdés

szorongásos tünetei jelentkeztek, ami miatt pszichiáterhez is fordult.⁷⁵ A másodfokú bíróság is alátámasztotta, hogy mind az orvosi diagnózis, illetve a saját véleménye alapján is a munkahelyi konfliktussal áll összefüggésben ez a pszichés elváltozás.⁷⁶

3.2.1. Pszichoszociális kockázati tényezők vizsgálatának eredményei nemzetközi szinten

Dán kutatások kimutatták, hogy a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket illetően 6 lényeges elem került igazolásra. Elsőként meghatározták a *munkahelyi követelményeket*, amelybe tartozik a munkatempó, érzelmi megterhelés – ebben az esetben stresszoroknak számítanak a magas vagy alacsony munkahelyi követelmények. Második elem a *hatáskör vagy kontroll*. Ennek során, ha egy munkavállaló a „maga ura”, akkor ez jótékonyan befolyásolja a saját fejlődését, ám ezzel szemben, ha korlátozottan rendelkezik hatáskörrel a munkája felett, akkor ez már stresszor. A *munka értelmessége* harmadik elemként kiemelt jelentőséggel bír. Ha a munkavállaló szereti azt, amit csinál, az szintén jótékonyan hat a teljesítményére, ezzel szemben, ha értelmetlennek találja azt, akkor az már stresszorként jelenik meg. Negyedikként sorolható a *díjazás*, hiszen nyilvánvalóan stresszforrásba az tartozik ebben az esetben, ha a munkavállaló alacsony bért kap munkavégzéséért. Az előreláthatóságot kell következőnek kiemelni, azaz a releváns információk átadását a fontos tervek, változásokra vonatkozóan, mivel az alacsony előreláthatóság azonosított stresszforrást képez. Utolsó elemként a *támogatás fontosságát* hangsúlyozták a munkatársak, vezetők részéről, ugyanis a munkavállaló, ha kevesebb támogatást kap, az szintén stresszforrásként jelenik meg.⁷⁷

Egy, az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) által támogatott kutatási projektben megerősítették⁷⁸, hogy a munkahelyi pszichoszociális kockázatoknak való kitettség bizonyos betegségek, például a depresszió és a szívkoszorúér-betegség hátterében áll. A tanulmány öt, a tudományos szakirodalomban egyértelműen azonosított munkahelyi pszichoszociális kockázatra összpontosított, ami a következőképpen alakult: a munkahelyi megterhelés 16%, az erőfeszítés és jutalom egyensúlyának hiánya 6%, a munkahelyi bizonytalanság, a hosszú munkaidő és a mobbing pedig 9%-ban járul hozzá a mentális betegségek keletkezéséhez.

⁷⁵ Fővárosi Ítéletábla Mf. 31.259/2022/21. – Kártérítés, indokolás részlet [7] bekezdés

⁷⁶ Fővárosi Ítéletábla Mf. 31.259/2022/21. – Kártérítés, indokolás részlet [110] bekezdés

⁷⁷ Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) 2003. National Research Centre for the Working Environment (NRCWE), Denmark. Letöltés ideje: 2023. 05. 03.

⁷⁸ A kanadai (ESG-UQAM) és a francia (INSERM) kutatócsoport nemzetközi együttműködésével kidolgozott hányadok (AF) az EUROFOUND által végzett 2015-ös európai munkakörülmény-felmérés (EWCS) eredményein alapulnak.

Franciaországban például a depressziós esetek 19%-a a mobbingnak tulajdonítható, míg Spanyolországban a depressziós esetek 21%-a a munkahelyi megterhelésnek!⁷⁹

E kutatási projekt mellett, az ETUI közzétett egy második beszámolót a pszichoszociális munkakörülményekkel kapcsolatos egészségügyi egyenlőtlenségekről Európában. Azokat az interszekcionális egyenlőtlenségek változásait vizsgálta, melyek a világjárvány előtt és alatt a munkakörülmények és a mentális egészség terén voltak tapasztalhatók. Az elemzés szerint a munkavállalók körében az alacsonyabb iskolai végzettségű, 18-35 év közötti női munkavállalók gyakrabban tapasztalják a depresszió jeleit az idősebb és magasabb iskolai végzettségű személyekhez képest.⁸⁰

2022 szeptemberében, Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke beszédében bejelentette, hogy az Európa jövőjéről szóló konferencia eredményei jelentős mértékben hatással voltak rá, ennek függvényében 2023-ra kezdeményezést indít a mentális egészség védelmével kapcsolatban. Végül ez az EK-közlemény 2023. június 7-én került bemutatásra, de csak egy lehetséges jövőbeli uniós kezdeményezést említett a munkahelyi pszichoszociális kockázatokról, a mentális egészséggel kapcsolatos úgynevezett új, átfogó megközelítés keretében.⁸¹

A statisztikai kimutatások alátámasztják, hogy jelen helyzetben nem csak az egyén mentális egészségének romlása okozza a problémát. A munkahelyi stresszről szóló 2004-es európai keretmegállapodás végrehajtása a tagállamokban továbbra is hiányos, és a munkavállalók védelme nem megfelelő. Pierre Bérastégui szerint a pszichoszociális munkahelyi tényezőknek való kitettség a munkaszervezéssel, valamint a munka- és foglalkoztatási feltételekkel foglalkozó megelőző politikákkal módosítható.⁸² Meglátásom szerint a fejezetben említett uniós kezdeményezést egy sarkalatos pontnak lehet tekinteni, ami előnyösen fog hatni a jövő munkavállalói számára, és megerősítenék a mobbingra való ráhatást.

Sajnálatos módon a szorongásos megbetegedések és a depresszió évről évre egyre jobban elterjedt betegség, a szív- és érrendszeri megbetegedéseket követően. A nemzetközi statisztikákat alapul véve, mindezek a szövődmények összefüggésbe tehető egyrészt a túlterheltséggel, de a munkahelyi zaklatással, jobban mondva mobbinggal is. Az áldozat már eleve gyomorideggel indul el reggel a munkahelyére, ami nem múlik el a munkanapot követően, hiszen folyamatosan emészti magát a munkahelyén rá gyakorolt stressz miatt. Az

⁷⁹ Alain BLOËDT: Exclusive EU study on mental health at work: nearly 2 in 10 cases of depression are directly attributable to job strain (2023. október 11.) (saját fordítás)

⁸⁰ Alain BLOËDT: i.m

⁸¹ Alain BLOËDT: i.m

⁸² Alain BLOËDT: i.m

Európai Unióban megjelenő munkavédelmi stratégia arra a következtetésre jutott, hogy jelentős átalakulás ment végbe a társadalmi munkakörnyezetet illetően, és ez okozza azt, hogy megnőtt a pszichoszociális tüneteknek a mennyisége és a minősége.⁸³ Innen is látható, hogy a mobbing milyen széles skálán tud negatív értelemben hatást gyakorolni az egyénekre. Erre tekintettel az a meggyőződésem, hogy az olyasfajta tényezők, mint a belső kiüresedés érzése, önértékelési zavarok megjelenése, az erkölcsi és anyagi megbecsülés elmaradása gyakran pályaelhagyást vonnak maguk után, ebből kifolyólag nem szabad teret engednünk a mobbing nagyfokú elterjedésének. Hazai viszonylatokban, a fejezetben említett munkavédelmi törvény alapján a munkáltatón van a hangsúly abban a tekintetben, hogy olyan tényezőket kell figyelembe vennie a munkahelyi stresszorok feltérképezése során, mint a munka pszichoszociális kockázatainak feltárását, és ha fennállnak, akkor annak csökkentését, megelőzését kell véghez vinnie. Meglátásom szerint a gyakorlatban ez kellően nehéz feladatnak bizonyulhat, részben a felgyorsult munkatempó miatt kevés idő jut ennek vizsgálatára. Megfelelő megoldásnak bizonyulhat ilyen esetben a munkáltató belső szabályzatára utaló, azonnali intézkedések meghozatala, amiről a következő fejezetben lesz majd szó részletesen.⁸⁴

3.3. A munkáltató felmerülő kötelezettségei

Az előző fejezetekből eredően láthattuk, hogy a mobbing számos aspektuson keresztül jelen lehet a munkaviszonyokban. Érintőlegesen említésre kerültek még a pszichoszociális kockázatok, ami által arra törekedtem felhívni a figyelmet, hogy mennyi negatív hatással is bír a mobbing, ugyanis hosszú távú fennállása egészségügyi problémákhoz, illetve munkaviszony megszűnéséhez vezethet, ami aztán még több pszichikai problémát tud előidézni. Mindezekre a tényekre reagálva fontos hangsúlyozni még, hogy jelenleg szabályozottság hiányában a munkáltató az, aki érdemlegesen hatást tud gyakorolni ennek a jelenségnek a kiküszöbölésére, illetve megelőzésére.⁸⁵

A munkahelyi pozitív miliő garantálását a jog is lefedi azáltal, hogy az Mt. és az Mvt. is előírja a munkáltató kötelezettségét az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésnek

⁸³ European Network for Workplace Health promotion - A Work. In tune with life. Letöltés ideje: 2023. 05. 03.

⁸⁴ DABRÓNAKI Ágnes: A legkomolyabb munkahelyi pszichoszociális kockázat: a stressz (2017. 04. 11) Letöltés ideje: 2023. 09. 27.

⁸⁵ DABRÓNAKI Ágnes: A legkomolyabb munkahelyi pszichoszociális kockázat: a stressz (2017. 04. 11) Letöltés ideje: 2023. 09. 27.

biztosítására.⁸⁶ Az Mvt. tartalmaz továbbá olyan rendelkezést, miszerint „*az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni meghatározott általános követelményeket*”.⁸⁷ A törvény itt tételesen felsorolja mind azokat a körülményeket, amelyekre a munkáltatónak tekintettel kell lennie annak érdekében, hogy egy egészséges, fenntartható munkavégzési környezetet tudjon kialakítani.⁸⁸ Ebből következik, hogy a munkáltatónak fokozott figyelmet szükséges fordítania a munkahelyi pszichoszociális kockázatok értékelése alkalmával a munkavégzés fizikai és pszichikai kockázatainak a feltárására, megelőzésére, csökkentésére, esetleg kiküszöbölésére. Ez kimerülhet tervezett intézkedések megtételével, amiket a munkáltatói jogkör gyakorlása alatt bármikor megtehet, a cél itt is az egészséges és biztonságos környezet megtartása.⁸⁹

Meggyőződésem szerint mindenekelőtt helytálló az az intézkedés, ha a munkáltató a munkahelyen egy fenntartható, konstruktív környezet kialakítására igyekszik. Ez kimerülhet abban, hogy rendszeresen biztosítja a kikapcsolódási, pihenési lehetőségeket a munkavállalói számára, mint például kedvezményes sportbérleteket garantál nekik, valamint nem nehezményezi, ha valaki szabadságot szeretne kivenni. Mindemellett még az is megoldás, ha a munkáltató továbbképzési lehetőségeket biztosít a konfliktuskezelésről, és a mobbingról,⁹⁰ illetve az ezzel összefüggő szövődményekről, ami, habár érzékenyítően érintheti a munkavállaló többségét, de hatékonyan fogják tudni ezáltal kezelni, felismerni az erre utaló helyzeteket.⁹¹ Ám mindezek a javaslatok csak a mobbing megelőzésére szolgálnak, ha az már jelen van, akkor intézkedések megtételére van szükség, amit a következő bekezdésekben fogok tárgyalni.

⁸⁶ Mt. 51. § (4) bek., Mvt. 54. §

⁸⁷ Mvt. 54. § (1) bekezdés

⁸⁸ Ide tartoznak a következők:

„a) a veszélyek elkerülése;

b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése;

c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;

d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére;

e) a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;

f) a veszélyes helyettesítése veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyel;

g) egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;

h) a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;

i) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.” (Mvt. 54. § (1) bekezdés)

⁸⁹ DABRÓNAKI Ágnes: i.m

⁹⁰ Amit a Law is előír.

⁹¹ DABRÓNAKI Ágnes: i.m

3.3.1 Belső munkáltatói szabályrendszer kiépítése

A legfontosabb dolog, amit a munkáltató megelőzés érdekében megtehet, hogy a jogi kötelezettségei figyelembevételének megfelelően szabályozza a tevékenységét. Ebben a körben tudja biztosítani a szükséges intézkedések betartását, és a nemkívánatos helyzeteket elkerülését.⁹²

A munkáltatónak még a munkaviszony megkezdése előtt írásban tájékoztatni kell a munkavállalókat a munkahelyi konfliktusok megelőzéséről. A közleménynek tartalmaznia kell a munkavállalók, munkáltatók jogait, kötelezettségeit, illetve alapvető fogalmak meghatározását, hogy hol gyakorolhatják jogaikat, valamint arról, hogy mi nem minősül munkahelyi zaklatásnak, és mobbingnak. Sajnos gyakori, hogy több munkáltató ezt elmulasztja, vagy hiányos tájékoztatást nyújt a munkavállalóinak, azonban emiatt szabálysértési felelősségre vonhatóak, és akár pénzbírsággal is sújthatják őket. Annak érdekében, hogy a munkavállalók alaposan megismerjék jogaikat és kötelezettségeiket, jó gyakorlatnak tekinthető egy világos és átlátható általános politika - a munkahelyi zaklatással szembeni védelemre vonatkozó szabálykönyv - elfogadtatása. Bár e szabálykönyv elfogadása nem kötelező, megelőző intézkedésként azonban működhet, és minimálisra csökkentheti a munkáltató esetleges mulasztásainak lehetőségét.⁹³

3.3.2 A munkáltató kötelezettsége azonnali intézkedések megtételét illetően

Ha valamely munkavállaló a mobbing áldozatává válik, és ezáltal az egészsége vagy az élete közvetlen veszélybe kerül, a munkáltató jogosult az alábbi intézkedések valamelyikét alkalmazni a mobbingot alkalmazó munkavállalóval szemben:

1. Felajánlhatja más telephelyre vagy más munkakörbe való áthelyezését, vagy
2. akár megszüntetheti a munkaviszonyát rendes felmondással.

⁹² Tijana Žunić MARIĆ: Employer's obligations regarding workplace mobbing – better safe than sorry (2022. 05. 25) Letöltés ideje: 2023. 10. 04. (saját fordítás)

⁹³ Tijana Žunić MARIĆ: i.m (saját fordítás)

Emellett a munkáltató kötelessége, hogy értesítse és kiképezze a munkavállalóit a mobbing okainak, formáinak és következményeinek felismerésére.⁹⁴ Ez történhet továbbképzés keretében, esetleg utasításokon keresztül, de sor kerülhet akár fegyelmi felelősségre vonásra is a mobbingban résztvevő, abba belenyugvó személyekkel szemben.⁹⁵ Végző soron pedig ahogy az előbb említettem, a mobbingban résztvevők munkaviszonyának felmondása is megoldás lehet.⁹⁶

A tanulmány kereteit túllépi, de a munkaviszony megszüntetése kapcsán felmerül a kérdés és tovább gondolásra sarkall, miszerint a mobbing önmagában megalapozhatja-e a munkaviszony azonnali hatályú felmondását? Hiszen a mobbing által a munkavállaló nem tesz eleget az alapvető munkajogi kötelezettségeinek, ezáltal a törvény által meghatározott feltételeket ki tudná meríteni véleményem szerint.

3.3.3 A munkáltató kötelezettsége a mediációs eljárást illetően

A mediációs eljárás a munkáltatói intézkedések egyik formája, amit akár bírósági eljárást megelőző szakasznak is nevezhetünk. Ez egy eléggé flexibilis eljárás, ami annak köszönhető, hogy a felekre és a mediátorra van bízva az eljárás menete.⁹⁷ A mediációs eljárásban közvetítő jár el, egy olyan személy, akinek mindkét oldalon lévő fél bizalmával kell élnie. Fontos továbbá, hogy ő neutrális alapon látja el a feladatát, egyik felet sem képviseli, nem kényszerítheti őket semmilyen cselekvésre, hanem közvetít közöttük azzal a céllal, hogy mindkét fél számára a legjobb megoldást találja meg.⁹⁸

A mediációs eljárásnak több célja van. Elsődlegesen a felek közötti megegyezés elérésére törekszik, de ezen kívül feladatai közé tartozik még a felek közötti közvetlen kommunikáció elősegítése és a mediációs kultúra továbbvitele. Az eljárás eredményességétől függetlenül a felek olyan tudásra tesznek szert ezáltal, ami a későbbi, esetlegesen felmerülő vitáik során is javukra szolgál, sőt, az együttműködésre is nagyobb hatással van, mint az ellentétek kihegyeződésére.⁹⁹

⁹⁴ Tijana Žunić MARIĆ: i.m (saját fordítás)

⁹⁵ 9/2022. (IV. 29.) BVOP utasítás: A munkavállaló vétke kötelezettségszegése esetén alkalmazandó eljárásról, II/5. j) pontja alapján

⁹⁶ DABRÓNAKI Ágnes: i.m

⁹⁷ RÚZS Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitarendezés rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, Doktori Értekezés, 2005 71. oldal

⁹⁸ Tijana Žunić MARIĆ: i.m (saját fordítás)

⁹⁹ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 62. oldal

Az előzőekben tárgyalt jellemzők a munkajogban is érvényesek, azonban a munkajogi sajátosságok révén mindenképp számolni kell eltérésekkel. Annak érdekében, hogy az egész eljárás a törvénnyel összhangban valósuljon meg, a legjobb, ha egyértelmű iránymutatásokat és lépéseket adunk meg, amelyeket az eljárás minden résztvevőjének be kell tartania. Ez megvalósulhat egy mobbinggal szemben védelemről szóló szabálykönyv elfogadtatásával. Azt lehet mondani, hogy ez egy különösen fontos lépésnek számít annak érdekében, hogy minimalizálják a mobbing megjelenését, hiszen ennek hiányában a munkáltató könnyen elsiklik néhány kulcsfontosságú kötelezettség felett.¹⁰⁰ A munkahelyi mediáció célját tekintve a munkáltató részéről leginkább gazdaságilag tölti be a szerepét. Tehát akkor, amikor számít neki a piaci értékkel bíró, jó munkaerő, a megfelelő szervezeti működés, ahol nem állja meg a helyét a konfliktus jelenléte, mivel a piacból eredő kihívásokhoz való helytálló alkalmazkodást helyezi előtérbe.¹⁰¹ Mindazonáltal, a mediáció a társaságon belül olyan szervezési, kommunikációs hézagokat hoz felszínre, aminek helyreállítása a termelési hatékonyság előmozdításával jár.¹⁰² A munkajogi mediáció abból a szempontból speciális, hogy itt a jogviták rendezése során háttérbe szorul a jogi megközelítés, és sokkal inkább a probléma feltárásán, és az annak okot adó tényezőkön van a hangsúly.¹⁰³ Fontos továbbá, hogy a mediációs eljárás menete másképp alakul mind individuális, mind a kollektív munkajog esetében. Jellemzően minél nagyobb egy társaság, annál nagyobb jelentősége van a mediációnak is a munkáltató számára. Többek között – ahogy korábban is utaltam rá -, a munkáltatónak a gazdasági érdek kulcsfontosságú, tehát mindenképp szükséges, hogy jó képességű, és talpraesett munkavállalókkal rendelkezzen. Ebből következik, hogy a felmerülő vita esetén mindkét fél kívánsága, hogy minél hamarabb rendezésre kerüljön – már ha a munkavállaló is megvan elégedve a munkahelyével, munkatársaival. Másodsorban a mediációs eljárás bizonyulhat hatásosnak azoknál a társaságoknál, ahol nem található szakszervezet, illetve üzemi tanács, így ebben az esetben az érintett munkavállaló mögött nincs egy olyan érdekképviselői szerv, akire támaszkodhat egy konfliktusos szituációban.¹⁰⁴

Összegzésképp, az individuális munkaviszonyokban a felek ebben az eljárásban, közös megállapodás útján tesznek pontot a konfliktusuk végére, ezáltal egy olyan gyakorlati folyamat

¹⁰⁰ Tijana Žunić MARIC: i.m (saját fordítás)

¹⁰¹ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 70. oldal

¹⁰² RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 62. oldal

¹⁰³ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 71. oldal

¹⁰⁴ RÚZS Molnár Krisztina: i.m 61. oldal

veszi kezdetét, amelynek eredményeképp az érintett munkavállaló egy másik esetben, ehhez hasonló, analóg megoldások után fog kutatni. Nem túlzás tehát kijelenteni, hogy a mediáció a munkatársak, és a többi munkavállalói közösség sorsára is kiható, vitamegoldási kultúrájára is impulzussal lehet.¹⁰⁵ Ezzel szemben, a kollektív munkajogban már az eltérésre ad okot, hogy több személy érintett az eljárásban, mind munkáltató, mind pedig a szakszervezeti oldalról. Ebből adódóan az eljárás az ún. *shuttle-mediáció* értelmében alakul: az ellentétes érdekű felek két különböző helyiségben helyezkednek el, és a mediátor a két helyiség között jár-ke, közvetítve a felek között.¹⁰⁶

Kollektív munkajogi viták tekintetében fontos kiemelni, hogy a mediátor személyét tekintve az adott társaság ágazatához szükséges szakértelemmel kell, hogy rendelkezzen. Az eljárás bonyolultságát még fokozza, hogy meglehetősen nehéz egy olyan személyt találni, aki teljes mértékben a felek igényeit ki tudja elégíteni, de emellett egy ilyen nagyobb volumenű eljárásban akár több mediátor is részt vehet, aminek két végpontja van: vagy jó vagy rossz. A *co-mediáció*, ha eredményes, akkor nagyon hasznos tud lenni a felek számára, és tartósan hozzájárulhat a munkahelyi békés környezet eléréséhez. Hátránya, hogy ilyenkor fennáll a veszélye, hogy a mediátorok a felek képviselőjeként fognak megnyilvánulni, ami az eljárás konstruktivitásával meglehetősen szembe megy.¹⁰⁷

A kollektív jellegű munkaviszonyokban ugyanakkor a konfliktus feloldásához nagyobb munkáltatói érdek fűződik, mint az individuális munkajognál. A mediáció eredménytelensége esetén a szakszervezeteknek egy súlyosabb fellépési lehetőséggel élhetnek – amennyiben annak feltételei fennállnak -, a sztrájkkal. Ez tovább fokozza a feszültséget, hiszen egy szakszervezet által kifejezett elégedetlenség szembetűnően hat a társadalom többi tagjára, ezáltal a feszültséget tovább fokozza, aminek békés úton való rendezésére még cizelláltabban fog majd sor kerülni.¹⁰⁸

A mediáció folyamatának három végkifejlete van. Egyrészt, ha a közvetítés sikeres, akkor a felek egymással írásban egyezségeket kötnek, amely a mobbingot megvalósító magatartás megszüntetésére irányuló intézkedéseket tartalmaz, azaz kizárja a munkahelyi konfliktus folytatásának lehetőségét. Ezzel szemben, a közvetítő úgy határozhat, hogy a közvetítési folyamatot megszünteti, mivel a további eljárás nem indokolt, vagy bármelyik vitás fél

¹⁰⁵ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 68. oldal

¹⁰⁶ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 63. oldal

¹⁰⁷ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 63. oldal

¹⁰⁸ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 64. oldal

kijelentheti, hogy lemond a további eljárásról.¹⁰⁹ Előfordulhat azonban, hogy a felek közötti vitát még a közvetítői eljárás során sem lehet megoldani. Ebben az esetben a munkáltatót további kötelezettség terhelheti. Ha a közvetítés sikertelensége mellett megalapozott kétség merül fel arra, hogy a munkatárs valóban elkövette a mobbing cselekményt, akkor a munkáltató köteles eljárást kezdeményezni a felelősségének megállapítására, amelynek menetét a munkáltatói szabályzatban kell meghatározni.¹¹⁰

Azáltal, hogy a munkáltató kezében vannak azok az eszközök, melyekkel szabályozni tudja a mobbing esetleges bekövetkezését a munkahelyen, szem előtt kell tartani a felelősségét is. Ugyanis, a munkáltató megtilthatja a mobbing cselekmények tanúsítását a munkavállalói számára, de ettől függetlenül még őt terheli a felelősség a munkavállaló olyan magatartásáért, amely összefügg a munkahelyi konfliktus kialakulásával.¹¹¹ Mindezek mellett pedig meg kell még jegyezni, hogy a mobbinggal összefüggő intézkedések ultima ratio-ja a bírói úton való rendezés is lehet, ami akár évekig is elhúzódhat, valamint jelentős perköltséggel is jár. De természetesen emellett ott van még a fejezetben is említett, szakszervezetek reakciója, a sztrájk. Ráadásul, amíg a munkáltató bizonyítani próbálja, hogy ellenőrzési körén kívül jelent meg a mobbing, addig a hírneve máris csorbulhat.¹¹² Éppen ezért kulcsfontosságú a mobbingot érintő intézkedések megtétele a prevenció érdekében, mivel láthatjuk, hogy a munkáltatói oldalról is számos negatívummal jár ez a jelenség. Véleményem szerint a leghelytállóbb intézkedés a mediációs eljárás, mivel itt mind a munkavállaló, és munkáltató részéről egy olyan érdek mutatkozik meg, ami átlépi a személyes sérelmüket, és egy holisztikus stratégiához vezet azáltal, hogy a konfliktusnak minél hamarabb, empátikusabban, konstruktívan vessenek véget.¹¹³

¹⁰⁹ Tijana Žunić MARIĆ: i.m (saját fordítás)

¹¹⁰ Tijana Žunić MARIĆ: i.m (saját fordítás)

¹¹¹ Tijana Žunić MARIĆ: Employer's obligations regarding workplace mobbing – better safe than sorry (2022. 05. 25) Letöltés ideje: 2023. 10. 04. (saját fordítás)

¹¹² Tijana Žunić MARIĆ: i.m (saját fordítás)

¹¹³ RÚZS Molnár Krisztina: i.m, 64. oldal

4. A munkavállalói jogérvényesítés lehetőségei (compliance, whistleblowing, speak-up culture)

A munkáltató kötezettségeinek részletes ismertetését követően rátérhetünk a munkaviszony másik oldalára, a munkavállalók helyzetére. A korábbiakban felvetésre került, hogy a munkáltatónak még akkor is ki kell alakítania egy mobbingot megakadályozó stratégiát, ha nem áll fenn erre utaló veszély. Ilyenkor felvetődhet bennünk a kérdés: a munkavállalóknak milyen jogérvényesítési lehetőségei vannak abban az esetben, ha a munkáltatói intézkedések sorozata nem meríti ki teljes mértékben az ő érdeküket?

A mobbing elméleti alapvonásainak síkján rögzítésre került, hogy az áldozati szerepben lévő munkavállaló e jelenség folytán mennyi lelki-fizikai megterheléssel kell megküzdenie, mindemellett még az is lehetséges, hogy a munkaviszonyának megszűnésére is sor kerülhet. Erre tekintettel a munkajog számos lehetőséget kínál ezen személyeknek, hogy a mobbingból eredő méltányozó következményeket korlátozza, és utat nyisson jogaik érvényesítésére.¹¹⁴

Elsőként a kérdéskört meg kell ragadni munkajogi szempontból. Ahogy korábban említésre került már a mediáció során is, a munkavállaló bírósághoz fordulhat és sérelemdíjat követelhet a munkáltatótól, vagy az őt bántalmazó munkatársától. Ugyanakkor nem csak személyiségi jogával kapcsolatos pert indíthat, hanem kártérítést is követelhet, mint például az orvosi ellátás díját, elmaradt munkabért. A mobbingot érintő pereknél azonban figyelembe kell vennie a felperesnek, hogy – az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó eljárással ellentétben – arra a munkavállalóra hárul a bizonyítás, aki ennek elszennvedőjévé vált, ugyanez vonatkozik az azonnali hatályú felmondás indokolásában foglaltakra is, ha az érintett ezzel az alternatívával él.¹¹⁵ Ahogy az Mt. előírja, a munkavállaló is élhet felmondási joggal.¹¹⁶ Speciális az azonnali hatályú felmondás, melynek feltétele a jelentős mértékben, szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal elkövetett lényeges kötelezettségszegés.¹¹⁷ Ebben az esetben tehát egy-két rosszízű komikus megjegyzés még nem válik jogszerű indokká. Akkor kerülhet rá sor, ha a munkáltató többszöri értesítés ellenére sem lép fel a mobbing alapú cselekményekkel szemben, vagy, ha maga a munkáltató gyakorolja ezt a fajta magatartást.¹¹⁸

¹¹⁴ KOVÁCS Szabolcs: Mobbing, avagy pszichoterror a munkahelyen (2017. 01. 20) Letöltés ideje: 2023. 10. 17.

¹¹⁵ KOVÁCS Szabolcs: i.m.

¹¹⁶ Mt. 65. § (1) bek.

¹¹⁷ Mt. 78. § (1) bek.

¹¹⁸ KOVÁCS Szabolcs: i.m.

A fenti lehetőségek törvényben meghatározott jogok, így emellett fontos hangsúlyozni a jogon kívüli eszközöket is. Egy társaságnak a belső szabályzatok megalkotásán kívül kötelezettsége, hogy a jogszabályi előírásoknak eleget tegyenek. Ennek a felülvizsgálatát végzi el a compliance intézménye, amely, mintegy külső kontroll mechanizmusként jár el a jogban. A compliance célja, hogy egy társaság megfeleljen a munka- és szociális jogi, adatvédelmi törvényeknek, ideértve a külföldi munkavállalókra vonatkozó szabály anyagot is.¹¹⁹

A jogi compliance-nek számos alfaja létezik, és ezek közül a dolgozatomban kettőt tartottam hasznosnak kiemelni, ami a fejezet témájához is kapcsolódik. Mivel egy újkeletű intézményről beszélünk, jelenleg – a mobbinghoz hasonlóan – nem igazán terjedt még el a magyar szakirodalmak között széleskörűen.

A *speak-up culture* az egyik olyan, formális eljárást nélkülöző alternatíva, aminek célja egy olyan munkahelyi környezet megteremtése, ahol lehetőség van arra, hogy a munkavállalók *„bármilyen témában, biztonságos körülmények között nyíltan, ugyanakkor tiszteletteljesen elmondhassák a véleményüket a vezetőjüknek, illetve az erre kijelölt személynek anélkül, hogy „cserébe” bármilyen munkajogi következménnyel számolniuk kellene.”*¹²⁰

Fontos leszögezni, hogy ennél a jelenségnél bár a véleménykifejtés nem jár semmiféle szankcióval, a munkavállalók még ettől függetlenül nem engedhetik meg maguknak azt, hogy álláspontjuknak durva, közönséges módon adjanak hangot. A munkavállalókkal szemben fennáll az az elvárás, hogy kulturáltan fejezzék ki magukat egymás irányába.¹²¹ Meglátásom szerint ez a módszer helyesnek bizonyulhat, de csak abban az esetben, ha kialakult már egy olyan bizonyos bizalmi faktor a munkatársak között, aminek eredményeképp a munkavállalók bátran mernek kérdezni, jelezni, véleményt formálni bármilyen témával kapcsolatban.

Külön megjegyzést érdemel még emellett a compliance másik ága, a *whistleblowing*. Hasonlóan a *speak-up culture*-hoz, a *whistleblowing* szintén nem terjedt még el igazán a magyar nyelvű szövegekben, ám sok különbözőséget rejt magában. A *whistleblowing* során egy, *„a munkavégzés során tapasztalt, valamilyen valós vagy vélt jogellenes, károkozó vagy erkölcsileg kifogásolható magatartás, illetve visszaélés bejelentésére szolgáló eljárásról”* beszélünk.¹²²

Ezt az intézményt a compliance egyik mérvadó elemének is lehet tekinteni, mivel megadja a

¹¹⁹ ABT Legal ügyvédi társulás és ABT Tanácsadó Kft.: Munkajog és compliance. Jogászvilág (2022. 05. 24.) Letöltés ideje: 2023. 10. 17.

¹²⁰ HAJNAL Tamás: Vállalati compliance – Kényes kérdések 2.: *speak-up* és *whistleblowing*. Jogászvilág (2023. 06. 30.) Letöltés ideje: 2023. 10. 17.

¹²¹ HAJNAL Tamás: i.m.

¹²² HAJNAL Tamás: i.m.

lehetőséget a bejelentésre akkor, ha valamilyen visszaélés történt a szervezeten belül, továbbá biztosítja a compliance-szakember szakszerű kivizsgálását, és (szükség esetén) a megfelelő intézkedések megtételét.¹²³

A whistleblowing kapcsán újdonságnak vélhető az Európai Unió jogharmonizációs aktusa, azaz az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1937 az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló irányelv. Az irányelv célja tulajdonképpen a whistleblowing-ra vezethető vissza. Így tehát meghatározott gazdasági szektorokban, 50 főt meghaladó gazdasági társaságok esetén egy bejelentési hálót kell létrehozni a felmerülő jogsértések bejelentésével kapcsolatban.¹²⁴ A bejelentéseket külön vizsgáló részleg vizsgálja meg, tekintettel a bejelentővel szemben alkalmazható hátrányos intézkedések lehetőségének megfékezésére (pl.: kiközösítés, hátrányos megkülönböztetés), továbbá biztosítja még a visszajelzést garantáló eljárást.¹²⁵ Ezen irányelv átültetését szolgálja, hogy 2023. május 25. napján a hazai szabályozásban kihirdették a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvényt.¹²⁶ A törvénnyel összhangban kiemelendő még, hogy a munkáltatónak érdeke a rájuk nézve kötelező, belső visszaélés-bejelentési rendszert létrehozása, és a bejelentések kivizsgálása, mivel ezek elmulasztása esetén a bejelentők akár a nyilvánossághoz is fordulhatnak az ügyet érintően.¹²⁷

A munkavállaló jogérvényesítési lehetőségei kapcsán tehát arra a következtetésre jutunk, hogy a munkavállalónak számos alternatívája létezik a mobbingra utaló cselekmények leküzdésére. Láthatjuk, hogy a compliance radikális elterjedésének köszönhetően mind nemzeti, mind nemzetközi viszonylatokban már kialakulóban van egy olyan ösztönzés, ami arra sarkallja a munkavállalókat, hogy merjenek kiállni magukért, és jelentsék a jogsértő cselekményeket. Mindezzel párhuzamosan pedig még védelemben is részesítik őket az ebből fakadó, megtorló intézkedésekkel szemben. Úgy gondolom, hogy ezek az intézmények nagy mértékben hozzájárulnak egy egészséges és biztonságos munkahelyi környezet kialakításához, továbbá ahhoz, hogy a mobbing kevésbé, vagy egyáltalán ne forduljon elő. Tekintettel kell lenni az erre utaló intézkedések módjára, mivel mindezek csak akkor fognak hatékonyan működni a gyakorlatban, ha a visszaélés bejelentés lehetőségéről először felhívjuk a munkavállalók

¹²³ MOHÁCSI Mihály: Whistleblowing a vállalatok rendszerében, *Linkedin*, (2023. 01. 24.) Letöltés ideje: 2023. 10. 20.

¹²⁴ MOHÁCSI Mihály: i.m.

¹²⁵ MOHÁCSI Mihály: i.m.

¹²⁶ Hatályos 2023. július 25-től.

¹²⁷ Forrás: Liber Ádám, a Provaris Varga&Partners partnere.

<https://www.penzcentrum.hu/vallalkozas/20230724/a-mai-naptol-hatalyos-ez-a-fontos-torveny-errol-feltetlenul-tudnod-kell-1139369> Letöltés ideje: 2023. 10. 20.

figyelmét, melyet egy compliance-ről szóló továbbképzés alkalmával lehet a legcélravezetőbben megtenni.¹²⁸ Mindezekon kívül pedig továbbra is hangsúlyosabban kell törekedni a bizalom kialakítására a munkáltató-munkavállaló kapcsolatában.

¹²⁸ HAJNAL Tamás: i.m.

5. Záró gondolatok

A dolgozat lezárásaként megállapításra került, hogy a mobbingot egy komplex kategóriának kell tekinteni. Tudományos vizsgálódásának gyökerei nem a jogtudományhoz kötődnek, ám annak jogi, azon belül munkajogi vizsgálata elodázhatatlan. Ebben a kutatásban ezért röviden feltárásra került a mobbing problematikája, több észrevétellel is alátámasztva azt a tényt, hogy legalább egy munkáltatói szabályzat szintjén, de foglalkozni kell e kérdéskörrel. E feladat nem egyszerű, hiszen a mobbing összetettsége révén többféle módon megjelenhet, ám mindegyik esetben egy biztos kimenetele lesz, még pedig az, hogy az áldozat komoly pszichoszociális kockázatoknak lesz kitéve, súlyosabb esetben pedig még a munkaviszonyának megszüntetésére is sor kerülhet.

Jelen helyzetben a mobbing megszüntetésének első lépésére csak az képes, aki a szekálás, kirekesztés alanyává válik. Tulajdonképpen ő az, aki vagy eltűri a folyamatos csipkelődést, piszkálódást, ám ezzel csak még kiszolgáltatottabbá válik, az önértékelése csorbul, és elveszti a munkája iránti lelkesedést; vagy teheti azt, hogy kiáll magáért, és szóvá teszi az eltűrt bántalmazásokat. Az utóbbi megállapítás a ritkább eset, mivel bizonytalan az eljárás kimenetele, hiszen itt a munkáltató az a személy, aki tudna kezdeni valamit a helyzet megszüntetése érdekében, ami sokszor nehézkesen valósul meg, hosszabb procedúrák mentén. Így tehát az áldozati pozícióban lévő munkavállalónak az előbb említett mindkét esetben stresszel kell megküzdenie, ami, ha hosszabb időn fennáll, további egészségügyi tünetekhez is vezethet. Ezek folyamánya keresőképtelenség is lehet, ezáltal a megélhetésétől is elesik az érintett áldozat munkavállaló. Ebből eredően nem csak a munkahelyen kell megbirkóznia a frusztrált helyzettel, hanem ez a feszültség áterjedhet a munkavállaló magánéletére is, ezáltal a munkavállaló állapota csak még jobban romlásnak ered. A mobbing megvalósítása tehát a munkahelyhez kötött, függetlenül attól, hogy rendes vagy digitális munkaviszonyról van szó, ugyanúgy elkövethető, és annak hatása mégis az egyén teljes életét és egészségügyi épségét átszöheti.

A dolgozatban kimutatásra került még, hogy a csekély mennyiségű hazai forrás ellenére 2023-tól nemzetközi szinten már gyarapodott a munkavállaló szociális védelmét szolgáló szabály anyagok száma. Az év első felében a luxemburgi kerettörvény elfogadására került sor, ami nagy lépésnek tekinthető a mobbing mérséklését tekintve, és letéteményese lehet a többi állam jogalkotásának. Továbbá a munkavállaló lehetőségei is bővültek a 2023. évi XXV. törvény, az

ún. whistleblowing törvény által,¹²⁹ aminek köszönhetően sérelmével kapcsolatban bátran felléphet anélkül, hogy félnie kelljen a munkáltatói retorzió esetleges bekövetkezéséről.

Láthattuk, hogy a munkáltatónak számos eszköze van a mobbing megelőzésére, valamint felmerülése esetén annak elhárítására. A munkáltatói kötelezettségek közül a mediációs eljárás került bővebben kifejtésre, aminek az volt az oka, hogy ez, álláspontom szerint egy igen eredményes vitarendezési eljárásnak bizonyul, békéltető funkciója alapján pedig a feszültség is megszűnik.¹³⁰ A mediáció kapcsán azonban látni kell, hogy annak alkalmazására a jogszabályi változásokon kívül a gazdasági tényezők alakulása is hatást gyakorol, aminek eredményeképp nem csak a munkáltató szervezetére, hanem a munkajog alanyainak viszonyára is tekintettel van, ami a vitamegoldási stratégia változását eredményezi.¹³¹

A munkáltatói kötelezettségek, a nemzetközi példák, és a compliance típusú jogintézmények ellenére azt lehet tapasztalni, hogy a hazai jogalkotás hiányában a munkajog továbbra is teret ad a nehezen szankcionálható és megszüntethető mobbing kibontakozásának. Annak érdekében, hogy megakadályozzuk a mobbing által okozott szörnyű impulzusok bekövetkeztét, a dolgozat, de lege ferenda javaslata az, hogy kezdő lépésként egy olyan átfogó szabályozási konstrukciót lenne szükséges kialakítani, ami akár szankciókat is tartalmazhat a jövőbeni mobbing cselekményekre tekintettel. Nem lehet figyelmen kívül hagyni a digitálisan megjelenő mobbingot sem, amely kapcsán ki kell alakítani egy olyan technológiai mechanizmust, amelyben nehezebben valósítható meg ez a jelenség. Kiemelném még továbbá, hogy a munkáltatók esetében olyan intézkedésekre lenne szükséges helyezni a hangsúlyt, amelyek a mobbinghoz kapcsolódó érzékenységet erősítik. Ez megvalósulhatna időszakos továbbképzések szervezésével, kimutatva a jelenség veszélyét a munkavállalókra, mindemellett tájékoztatni őket a jogsértő cselekmények bejelentési lehetőségéről. Ezáltal fokozottabban lenne lehetőség érzékelni a mobbing felmerülését, és szükség esetén a lehető leggyorsabban el tudnák hárítani a születendő mobbing helyzeteket.

¹²⁹ 2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról

¹³⁰ Ami a többi intézkedéssel ellentétben ugyanúgy megmaradna.

¹³¹ RÚZS Molnár Krisztina: A mediáció az alternatív vitarendezés rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére, Doktori Értekezés, 2005 166. oldal

IRODALOMJEGYZÉK

Jogsabályok:

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

1993. évi XCIII. törvény a Munkavédelemről

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2023. évi XXV. törvény a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról

27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet 1. számú melléklete D15 kódszám alatt

9/2022. (IV. 29.) BVOP utasítás: A munkavállaló vétkes kötelezettségszegése esetén alkalmazandó eljárásról

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

A Tanács 1989. június 12-ei 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

Az Unión 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)

Felhasznált irodalom:

ABT Legal Ügyvédi társulás és ABT Tanácsadó Kft.: Munkajog és compliance. Forrás: *Jogászvilág*. (2022).

Alain BLOËDT: Exclusive EU study on mental health at work: nearly 2 in 10 cases of depression are directly attributable to job strain. (2023).

BÁNYAI-MÁRTON Gábor, BORUZZ Klára, BÍRÓ Klára: A munkahelyi mobbing kezelésének jogi vetületei. *International Journal of Engineering and Management Sciences*. (2016).

DABRÓNAKI Ágnes: A legkomolyabb munkahelyi pszichoszociális kockázat: a stressz. (2017).

Stale Valvatne EINARSEN, Dieter ZAPF, Cary COOPER, Helge HOEL: *The Concept of Bullying at Work: the European tradition*. London: Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice Taylor & Francis. (2003).

Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) és a Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája (LIGA Szakszervezetek) konzorcium GINOP-5.3.4-16-2018-00040 azonosító számú, Széchenyi 2020 program keretében megvalósuló projektje „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése a „D” – villamosenergia ipari ágazatban”.
EBH-füzetek 1: A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái. (2017). 16-18.

Fővárosi Ítéltábla - Kártérítés, Mf. 31.259/2022/21. számú ügy

Fővárosi Törvényszék - Munkaviszony jogellenes megszüntetése, M. 70.431/2021/16. számú ügy

GARAMI Mária: Issues of Mobbing. *Doktoranduszok fóruma*, 49-53. (2022)

GARAMI Mária, RÁCZI Zsófia: A tisztességes és fenntartható munka egyes aspektusai, különös tekintettel a mobbing gazdasági és egyéb természetű káros hatásaira. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*. (2023).

HAJNAL Tamás: Vállalati compliance - Kényes kérdések 2.: speak-up és whistleblowing. Forrás: *Jogászvilág*. (2023).

HORVÁTH István, PETROVICS Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. *Pro Futuro*, 61. (2021/2).

KOVÁCS Szabolcs: Mobbing, avagy pszichoterror a munkahelyen. (2017).

Anna LARSSON: The Conceptual History of 'Mobbing'. (2008).

Heinz LEYMAN: The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 165-184. (1996).

Luxembourg Passes New Law Against Workplace Mobbing. (2023). Forrás: *Chronicle.lu* website.

Tijana Žunić MARIĆ: Employers's obligations regarding workplace mobbing - better safe than sorry. (2022)

Michal MILCZAREK: Workplace Violence and Harassment: a European Picture. *Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work*. (2010).

Mobbing - A munkahelyi erőszak és zaklatás felismerése és kezelése. *Mona Alapítvány*. (2006).

MOHÁCSI Mihály: Whistleblowing a vállalatok rendszerében . Forrás: *LinkedIn*. (2023).

Anne MOREL, Pauline WIRTZLER: Law of 29 March 2023 on Moral Harassment. Forrás: *Bsp.lu* (2023).

Munkaviszony jogellenes megszüntetése, M. 70.431/2021/16 (Fővárosi Törvényszék).

NISTOR Katalin, NISTOR Anita, ÁDÁM Szilva, SZABÓ Anita, Thege Barna KONKOLY, Adrienne STAUDER: Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők kapcsolata a depressziós tünetegyüttessel a magyar munkavállalók körében. Az Országos Munkahelyi Stresszfelmérés előzetes eredményei. *Orvosi Hetilap*, 439-448. Forrás: Munkahelyi Stressz Információs oldal. (2015).

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

Roxana Diana PASCU: The Phenomenon of Mobbing. (2015).

Chris PIOTROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal*, 45. (2012).

Copenhagen Psychological Questionnaire: Denmark: National Research Centre for the Working Environment. (2003).

Lambers ROYAKKERS: The Dutch Approach to Stalking Laws. *Berkeley Journal of Criminal Law*, 13. (2000).

RÚZS MOLNÁR Krisztina: A mediáció az alternatív vitarendezés rendszerében, különös tekintettel munkajogi szerepére. *Doktori Értekezés*, 62-71. (2005).

Leslie-Ramos SALAZAR: Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention and Future Directions. *Bryan Christiansem - Harish C. Chandan: Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce*. (2017).

Sue SCHEFF: When cyberbullying turns into Cyber-Mobbing: Death by Suicide. *Huffpost website*, (2013).

SZEKERES Bernadett, MÉLYPATAKI Gábor, GARAMI Mária: Gondolatok a mobbingről és a munkahelyi cyberbullyingról. *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridico et Politico, Tomus XL/2*, 405-411., (2022).

Internetes források:

<https://www.bsp.lu/lu/publications/newsletters-newsflashes/law-29-march-2023-moral-harassment>

<https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/1/contribution/1183/>

<https://chronicle.lu/category/working-in-luxembourg/44614-luxembourg-passes-new-law-against-workplace-mobbing>
https://www.huffpost.com/entry/when-cyberbullying-turns-into-cyber-mobbing_b_3957416
<http://www.enwhp.org>
<https://24.hu/belfold/2017/03/24/ezt-is-megnyertuk-magyarorszagon-a-legtobb-a-depresszios-az-egesz-unioban/>
<https://doi.org/10.32976/stratfuz.2023.10>
<https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-legkomolyabb-munkahelyi-pszichoszocialis-kockazati-a-stressz/>
<https://jogaszvilag.hu/szakma/vallalati-compliance-kenyes-kerdesek-2-speak-up-es-whistleblowing/>
<http://www.enwhp.org>
<https://www.penzcentrum.hu/vallalkozas/20230724/a-mai-naptol-hatalyos-ez-a-fontos-torveny-errol-feltetlenul-tudnod-kell-1139369>
<https://www.linkedin.com/pulse/whistleblowing-v%C3%A1llalatok-%C3%A9s-hr-szab%C3%A1lyoz%C3%A1s-mihaly-mohacsi-dr->
<http://www.munkahelyistresszinfo.hu/stressz-a-munkahelyen/hattertenyezok/munkahelyi-pszichoszocialis-kockazati-tenyezok.php>
<https://www.etui.org/news/exclusive-eu-study-mental-health-work-nearly-2-10-cases-depression-are-directly-attributable>