
A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban

ARANY TÓTH MARIANN*

A munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelme a munkajogi és a polgári jogi szabályozás határterületén olyan témakört ölel fel, amelyben a megválaszolatlan kérdések túlsúlyban vannak a vitathatatlan megállapításokhoz képest. Különösen ez a helyzet a személyhez fűződő jogok védelmének hatóköre tárgyában. Általánosságban helyeselhető ugyanis az, hogy a személyiségi jogok védelme a munkajogviszonyban a jogszabályok keretein belül lehetséges. Az azonban már kevésbé egyértelmű, hogy hol húzódnak a személyhez fűződő jogok gyakorlásának, illetve érvényesülésének határai.

A munkafeltételek és a munkavégzés körülményeinek jelentős megváltozásával napjainkig a munkáltató és a munkavállaló immateriális érdekeinek védelme új megvilágításba került, amely a személyiségi jogok védelme terén a munkaviszonyban hangsúlyosan jelentkezik. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok különböző formáinak elterjedése és a technikai fejlődés hatása a munkavégzésre – a gazdasági és a társadalmi fejlődés különböző szintjein – igénylik annak újra gondolását, hogy a felek munkajogi érdekeinek védelme miként biztosítható.

A személyhez fűződő jogok védelmének egyik lendületesen fejlődő területe e tekintetben az emberi méltósághoz való jog védelme a munkaviszonyban. A hatályos munkajogi szabályozás keretében az emberi méltósághoz való jog védelme különbözőképpen jelenik meg. A munkavállaló autonómiájának, önrendelkezésének és érvényesülésének védelme a munkajogi jogok gyakorlásakor sajátos jelentéssel bír.

A következőkben bemutatjuk, hogy mely munkajogi jogok gyakorlásával összefüggésben jut kifejezésre az emberi méltóság védelme, illetve az hogyan valósul meg a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége alapján, a fegyelmezési, utasítási és felügyeleti jogai gyakorlásakor. Részletezzük, hogy a munkajogi magatartási kötelezettségekkel összefüggésben milyen szerepet tölt be az emberi méltóság védelme az aktuális jogfejlődésre tekintettel, a munkavállaló valóságos

* PhD-hallgató, Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

értékeléséhez fűződő érdeke védelme szempontjából – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) hatálya alatt foglalkoztatott munkavállalók esetén.

1. Az emberi méltóság védelme a munkajogban

a) Az emberi méltóság jelentése és a munkaviszony. A munkavállalók méltóságának védelme a Mt. hatályba lépését követő időszaktól kezdve lépésről-lépésre került a köztudatba és egyfajta felfedezendő területként jelent meg a jogalkalmazók számára. A méltóság védelmének szociológiai, illetve – mindennapi gyakorlati – észlelésén kívül a jogi szabályozás is mintegy követni tudja az emberi méltóság védelmét életre hívó tényezőket, amely révén lehetőség nyílt az emberi méltóság védelmi hatókörének pontosítására. Különösen a munkajog területén szükséges egy összetett mérlegelés ezen védelem jelentésének meghatározásához, amely által figyelembe vehetőek a felek érdekei, a foglalkoztatás jellemzői, a munkajogi jogok és kötelezettségek rendszere, valamint a gazdasági és társadalmi fejlődés. A méltóság védelmének jelentése következőképpen időről-időre változik akként, hogy valamely ismérve előtérbe kerül és az aktuális fejlődésre tekintettel elnyeri tartalmát.

Az emberi méltóság jelentése ezáltal a munkaviszonyban is különbözőképpen határozható meg, annak értelmezése és tartalmának pontosítása a jogirodalomban vitatott.¹

A munkavállaló emberi méltóságának értelmezése leggyakrabban a munkavállaló értékének, tekintélyének, önbecsülésének tiszteletben tartásához kapcsolódik, amely értelmes munka végzése és bizonyos fokú autonómia révén biztosítható.²

A munkavállaló szociális méltóságának elismerése másrészt magában foglalja a személyes készségek fejlesztését a munkaviszonyban, az önértékelés megőrzését, az anyagi biztonságot és a munkafeltételek alakítását.³

¹ Ld.: Peter Berg, Ann C. Frost: Dignity at Work for Low Wage, Low Skill Service Workers, *Industrial Relations*, 60 (2005), 657-674. o.; Arany Tóth Mariann: Gondolatok a munkavállalók személyiségi jogainak védelméről a magyar munkajogban, *Jogtudományi Közöny*, 3 (2008) 136. o.; Andrew Sayer: What dignity at work means, in: *Dimensions of dignity at work* (szerk.: Sharon C. Bolton), Oxford, Butterworth-Heinemann, 2007, 17-29. o.; Randy Hodson, *Dignity at work*, Cambridge, Cambridge University Press, 2001, 46-48. o., Zoltán Ödön: Az emberi méltóságról, *Magyar Jog*, (1996) 9, 531. o.; Ruth Ben-Israel: The Rise, Fall and Resurrection of Social Dignity, in: *Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel*, (szerk.: Roger Blanpain), Brussels, Kluwer 2001, 5. o.; Fernando Valdés Dal-Ré: Fundamental Rights of the Worker, *XVII World Congress of Labour Law and Social Security Montevideo*, Uruguay 3-5 September 2003, 37. o.; José Francisco Siqueira Neto: Labor Law and the Fundamental Rights of the Person, *XVII World Congress of Labour Law and Social Security Montevideo*, Uruguay 3-5 September 2003, 155. o.; Amartya Sen: Work and Rights, *International Labour Review*, (2000), 123. o.

² Bolton: i.m. 8. o.; Hodson: i. m. 4; E. Kevin Kelloway, Daniel G. Gallagher, Julian Barling: Work, Employment, and the Individual, in: *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship* (szerk: Bruce E. Kaufmann), Champaign IL., Industrial Relations Research Association, 2004, 105. o.

³ Alvin L. Goldman: Cultural and Economic Perspectives concerning Protection of Workers' Social Dignity,

Az emberi méltóság védelmét a munkahelyen eltérő álláspont szerint különösen a visszaélésekkel (durva bánásmód, agyonhajszolás) szembeni ellenállás, az önálló kezdeményezések lehetősége, a rendelkezésre állás ideje alatt egyes magánérdekű magatartások engedélyezése és a szociális kapcsolatok fejlesztésének lehetővé tétele jellemzi.⁴

A munkavállaló méltóságának védelmét jelentősen befolyásolják a magasabb összegű munkabér, a megfelelő szintű személyzet és erőforrások biztosítása, a továbbképzéshez való hozzáférés, valamint a megfelelő mértékű munkafeladat ellátására adott utasítás, amelyek a munkavállaló autonómiáját erősítik.⁵

Az angolszász jogterületen végzett kutatások mellett kitüntetett figyelmet érdemel a német jog is, amelyben az emberi méltóság védelme az Alaptörvény egyik legfontosabb tétele.⁶ A Német Szövetségi Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az emberi méltóság elleni támadást valósít meg a lealacsonyítás, megbélyegzés, üldöztetés, és megvetés.⁷ Az Alaptörvény 1. cikk (1) bekezdésének értelmezésével összefüggésben kidolgozásra került az ún. Objektformel, amely szerint az emberi méltósággal ellentétes az, ha az embert az állam tárgyává teszik.⁸ Megfogalmazódott, hogy az embert nem lehet személytelenül, mint egy tárgyat kezelni.⁹

A munkajogban a méltóság védelme közvetetten jelenik meg.¹⁰ A bírói gyakorlatban került részletezésre az emberi méltóság védelme. A magánélet védelmével összefüggésben, a BAG határozataiban az ún. cölibátusi klauzulák tekintetében kifejtette, hogy azok az Alaptörvény 1. cikk (1) bekezdésébe ütköznek

in: *Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel*, (szerk.: Roger Blanpain), Brussels, Kluwer 2001, 9. o

⁴ Hodson: i.m. 46-48.

⁵ Berg, Frost: i.m. 676.

⁶ „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu beachten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ Grundgesetz Art. 1 Abs. 1.

⁷ BVerfGE 1, 97/104.

⁸ BVerfGE 87, 209; 109, 133; 115, 118.

⁹ „Was den in Art. 1 GG genannten Grundsatz der Unantastbarkeit der Menschenwürde anlangt, der nach Art. 79 Abs. 3 GG durch eine Verfassungsänderung nicht berührt werden darf, so hängt alles von der Festlegung ab, unter welchen Umständen die Menschenwürde verletzt sein kann. Offenbar läßt sich das nicht generell sagen, sondern immer nur in Ansehung des konkreten Falles. Allgemeine Formeln wie die, der Mensch dürfe nicht zum bloßen Objekt der Staatsgewalt herabgewürdigt werden, können lediglich die Richtung andeuten, in der Fälle der Verletzung der Menschenwürde gefunden werden können. Der Mensch ist nicht selten bloßes Objekt nicht nur der Verhältnisse und der gesellschaftlichen Entwicklung, sondern auch des Rechts, insofern er ohne Rücksicht auf seine Interessen sich fügen muß. Eine Verletzung der Menschenwürde kann darin allein nicht gefunden werden. Hinzukommen muß, daß er einer Behandlung ausgesetzt wird, die seine Subjektqualität prinzipiell in Frage stellt, oder daß in der Behandlung im konkreten Fall eine willkürliche Mißachtung der Würde des Menschen liegt. Die Behandlung des Menschen durch die öffentliche Hand, die das Gesetz vollzieht, muß also, wenn sie die Menschenwürde berühren soll, Ausdruck der Verachtung des Wertes, der dem Menschen kraft seines Personseins zukommt, also in diesem Sinne eine „verächtliche Behandlung“ sein.“

¹⁰ Wiese Günther: Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, ZfA 1971, 275; Ehmann, Horst: Die Persönlichkeit als Grundlage des Arbeitsrechts, in: Hanach/Lorenz/Matthes (Hrsg.): Festschrift für Günther Wiese zum 70. Geburtstag, 1998, 103 o.; Wiese Günther: Adressaten und Rechtsgrundlagen des innerbetrieblichen Persönlichkeitsschutzes von Arbeitnehmern, ZfA 2006, 631 o.

az emberi méltóság védelméről, s a munkaszerződés ilyen jellegű kikötései semmisék.¹¹ A wuppertali munkaügyi bíróság az un. Wal-Mart ügyben leszögezte, hogy a magatartási kódex szabálya a magánéletről és szerelmi kapcsolatokról, amely előírta, hogy a munkahelyi hatékonyságot, tiszteletet, bizalmat és biztonságot a munkavállalóknak elő kell segíteniük és ennek érdekében tilos a munkavállalóknak egymással szórakozni járni, illetve szerelmi kapcsolatot létesíteni, ha ez az érintett személy vagy munkatársainak munkafeltételeit befolyásolhatja – jelentős mértékben megsérti az általános személyiségi jogot az Alaptörvény 1. cikk I. és 2. cikk I. bekezdéseire tekintettel.¹²

Az emberi méltóság védelmét a BAG az általános személyiségi joggal összefonódva is értelmezte az Alaptörvény 2. cikk (2) bekezdésére és 1. cikk (1) bekezdésére hivatkozással.¹³

Az emberi méltóság védelme megjelenik az un. mobbing ügyekben is. A BGB 241. § (2) bekezdésben megfogalmazott követelmény – a BAG értelmezése szerint – tiltja a munkavállaló lealacsonyítását és megvetését. A munkavállalónak jogos igénye van arra, hogy a jólétét és a jogos érdekeit a munkáltató tiszteletben tartsa, és megvédje az egészségét veszélyeztető kockázatoktól akár pszichikai természetűek legyenek is, valamint az olyan magatartásoktól, amelyek célja vagy hatása a munkavállaló méltóságának megsértését eredményezi és megfélemlítésektől, ellenségeskedéstől, lealacsonyításoktól, méltóság csorbitásától vagy sértegetésektől terhes környezetet hoz létre.¹⁴

A 2000/78/EK irányelv átültetése a német jogba az emberi méltóság védelme terén újabb színteret jelentett.¹⁵ A zaklatás tényállásával összefüggésben a BAG több ítéletében érintette a méltóság elleni támadásokat.¹⁶ A BAG értelmezése szerint a törvényben szereplő definíció a zaklatásról, amely csak a törvényben meghatározott okokkal összefüggésben értelmezhető, a munkavállaló hátrányos megkülönböztetésének egyéb eseteire is kiterjeszhető – annak okától függetlenül, ugyanis ez a fogalom összefoglalja a mobbing tényállásához kapcsolódó legfontosabb magatartásokat úgymint a megfélemlítésektől, ellenségeskedéstől, lealacsonyítástól, méltóság elleni támadásoktól vagy sértegetésektől terhes

¹¹ *Edmund H. Schwenk*, Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, NJW 1968, 824; *Friedrich H. Heither*, Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Grundrechten, in: Jahrbuch des Öffentlichen Rechts, 1984, 317-318.

¹² ArbG Wuppertal, Beschluss vom 15. 6. 2005 – 5 BV 20/05, 4 f.

¹³ § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet die Betriebsparteien zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte (...). Sie haben daher insbesondere auch das in Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht enthält nicht nur wie alle Freiheitsrechte ein subjektives Abwehrrecht gegenüber den Staatsorganen. Es fordert außerdem den Schutz der Bürger durch den Staat (...). Diesen treffen gegenüber den privaten Grundrechtsträgern Schutzpflichten (...). Er muss die einzelnen Grundrechtsträger auch vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen bewahren.", BAG, Beschluß vom 29. 6. 2004 – 1 ABR 21/03 (LAG Berlin), Beschluß vom 5. 3. 2003 – 10 TaBV 2089/02) Tenor 2.

¹⁴ BAG Urteil vom 25. 10. 2007, 8 AZR 593/06, 78.

¹⁵ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14 August 2006.

¹⁶ BAG Urteil vom 25. 10. 2007, 8 AZR 593/06, 57.

környezet létrehozását.¹⁷ Ezen értelmezés szerint a BAG a korábbi ítéleteiben tett megállapításait a zaklató magatartásokról kiegészítette.

A munkavállaló emberi méltóságának védelme a hatályos magyar munkajogi szabályozásban is megjelenik. A Mt. elszórtan utal az emberi méltóság védelmére; az kifejezetten nem lép előtérbe az egyes munkajogi jogintézmények szabályozásánál. Az emberi méltóság védelmét a hátrányos jogkövetkezmények tekintetében szabályozza. A munkaviszonyban a feleket megillető jogok és az őket terhelő kötelezettségek azonban közvetlenül magukban foglalják az emberi méltóság védelmét és egyúttal közvetítik az emberi méltóság tartalmára vonatkozó értékeket. A jogirodalomban kidolgozott egyes nézetek az emberi méltóság jelentéséről a munkaviszonyban a munkavállaló munkajogi jogaival és kötelezettségeivel összefüggésben értelmezhetők. Az emberi méltóság lehetséges értelmezése az idézett álláspontok szerint a munkavállalók különböző érdekeinek összetett védelmére vonatkozik. A személyes készségek fejlesztése pl. többféle érdek érvényesítésével érhető el, úgymint az irányításhoz való jog megfelelő gyakorlásához, a teljesítmény-értékelés tisztességes elvégzéséhez fűződő érdekek kifejezésre juttatásával.

b) Az emberi méltósághoz való jog természete. Az emberi méltóság védelmével összefüggésben vitatott a jogirodalomban, hogy az jog vagy alapelv formájában értelmezhető.¹⁸ Az emberi méltóság védelme a magyar jogban az Alkotmánybíróság esetjogán alapulva vált a jogi gondolkodás részévé és formálja napjainkig az emberi méltóság értelmezését a jogban. Az Alkotmánybíróság gyakorlata nyomán az emberi méltóság védelme központi helyet foglal el a személyiségi jogok védelme terén. Az emberi méltósághoz való jog értelmezése az „általános személyiségi jog” egyik megfogalmazásaként és az egyén autonómiájának, valamint önrendelkezésének legalapvetőbb magjaként kihat az emberi méltóság védelmének meghatározására.¹⁹ Az emberi méltóság védelmének célja ebből következően a munkavállaló autonómiájának és önrendelkezésének biztosítása a munkaviszonyban úgy, hogy a munkajogi jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során a munkavállaló nem válhat a jogviszony „tárgyává”.

Az emberi méltóság védelme az emberi jogokkal és az alkotmányos alapvető jogokkal összefüggésben a nemzetközi jogban és az alkotmányjogban került kidolgozásra; értelmezése a magánjogi jogviszonyban – így a munkaviszonyban

¹⁷ BAG Urteil vom 25. 10. 2007, 8 AZR 593/06, 59.

¹⁸ Kiss: i.m. 177. o.; Radnay József: *Munkajog*, Budapest, Szent István Társulat, 2003, 50. o.; Törő: i.m. 417-420. o.; Ruth Ben-Israel: The Rise, Fall and Resurrection of Social Dignity, in: *Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel* (szerk.: Roger Blanpain), Brussels, Kluwer 2001, 5. o.; Virginia A. Leary: The Paradox of Workers' Rights as Human Rights, in: *Human Rights, Labor Rights, and International Trade* (szerk.: Lance A. Compa & Stephen F. Diamond) 2003, 26. o. és 42. o.

¹⁹ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat; Az emberi méltósághoz való jog értelmezésében az egyik legfontosabb alaptételt a 23/1990. (X. 31.) AB határozat fogalmazza meg. Eszerint „az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan, mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva (...) az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárggyá”. 23/1990. (X. 31.) AB határozat, ABH 1990 88 et seqq.

nem egységes.²⁰

Az emberi méltóság védelme a személyhez fűződő jogok védelme keretében az egyik legfontosabb területe a munkavállaló immateriális érdekei tiszteletben tartásának.²¹ A Mt. 8. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló emberi méltóságát a munkáltató köteles tiszteletben tartani, és megtenni minden olyan intézkedést, amely annak védelmét szolgálja.

c) Az emberi méltóság védelme és az „alapvető munkajogi jogok”. A szerzők többsége az emberi méltóság védelmét a munkavállalók alapvető jogainak érvényesülésével összefüggésben értelmezi.²² Az egyenlő bánásmód elvének, a kollektív és az individuális érdekérvényesítés, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek, a foglalkoztatási feltételek biztonságának és a megfelelő díjazás biztosításával lehet elérni az emberi méltóság védelmét a munkavégzés során.²³ Ezen jogok érvényesülése mintegy feltételezi azt, hogy az emberi méltóság tiszteletben tartása a munkahelyen megvalósulhasson.

Az alapvető nemzetközi munkajogi tárgyú egyezmények ratifikálásával a magyar munkajogi szabályozás részét képezik az emberi méltóság védelmét szolgáló garanciális szabályok.²⁴ A kényszer- és kötelező munka tilalmának, a gyermekmunka legrosszabb formáinak, a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmának és az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének szabályozásával, valamint a szakszervezeti szervezkedés szabadságának biztosításával és a kollektív szerződés kötéséhez való jog elismerésével az emberi méltóság tiszteletben tartása jut kifejezésre.²⁵

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet méltó munkára (decent work) vonatkozó dokumentumai, az alapvető munkajogi elvekről és jogokról szóló 1998. évi nyilatkozat, – a Philadelphiai Nyilatkozatra utalva – napjainkban is időszerű követelményként fogalmazza meg az emberi méltóság tiszteletben tartásának követelményét.²⁶

Az 1998. évi Nyilatkozat az alapvető emberi értékek között, amelyek a szociális és gazdasági életben nélkülözhetetlenek, a következő jogok védelmét

²⁰ Rolf Künnemann: A Coherent Approach to Human Rights, *Human Rights Quarterly* (1995), 326. o.; Scott Craig: Reaching Beyond (Without Abandoning) the Category of `Economic, Social and Cultural Rights`, *Human Rights Quarterly* (1999), 634. o.; Philip Alston, Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art, in: *Labour Rights as Human Rights* (szerk.: Philip Alston), 2005, 23. o.; Virginia A. Leary: The Paradox of Workers' Rights as Human Rights, in: *Human Rights, Labor Rights, and International Trade* (szerk.: Lance A. Compa & Stephen F. Diamond) 2003, 26. o. és 42. o.

²¹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (Ptk.) 76. §.

²² Bolton: i. m. 8. o.; John W. Budd: *Employment with human face, balancing efficiency, equity and voice*, New York, Cornell University Press, 2004, 28-30. o.; Hodson: i.m. 4. o.

²³ Bolton: i.m. 8. o.

²⁴ Vö.: International Labour Office: *Report form for the General Survey concerning fundamental conventions in light of the 2008 ILO declaration on social justice for a fair globalization*, 2010, 5. o.

²⁵ A ratifikált egyezmények a következők: 2000. évi XLVIII. törvény, 2000. évi LIX. törvény, 2000. évi LII. törvény, 2000. évi LV. törvény, 2000. évi LVII. törvény, 2000. évi LX. törvény, 2000. évi LXIX. törvény, valamint a 2001. évi XXXVII. törvény.

²⁶ A Philadelphiai Nyilatkozat II. a) pontja szerint minden embernek joga (...) van az anyagi jólétének és lelki fejlődésének előmozdításához a szabadság és a méltóság, a gazdasági biztonság és az egyenlő lehetőségek tiszteletben tartásával.

hangsúlyozza: az egyesülés szabadsága és a kollektív tárgyalásokhoz való jog hatékony elismerése, a kényszer vagy a kötelező munka összes formájának megszüntetése, a gyermekmunka hatékony felszámolása és a foglalkoztatás területén jelentkező diszkrimináció megszüntetése. Ezek alapulvételével kerül biztosításra az emberi méltóság védelme a szakszervezeti szabadság elvének elismerésével, a gyermekek, fiatalok és nők védelmével, a munkavállalóknak betegségek, foglalkozási betegségek és üzemi balesetek elleni védelmével, a munkanélküliség leküzdésével, a megfelelő létfenntartást biztosító bérek megállapításával, az egyenlő munkáért, egyenlő bért elvének megvalósításával és a munkaidő szabályozásával. Az emberi méltóság védelme ebből következően a munkajogi jogok biztosításával kapcsolatosan sajátos jelentéssel bír.

d) A munkavállaló munkajogi jogai és az emberi méltóság védelme. Az emberi méltóság védelme túlnyomórészt a munkavállalói jogokkal összefüggésben kerül értelmezésre. A munkavállalói jogok érvényesülésének minősége ugyanis befolyásolja azt, hogy a munkavállaló érdekeinek védelme – pl. valóságnak megfelelő értékelése – hogyan valósul meg a munkavégzési kötelezettsége alapján a teljesítendő munka mennyiségének és minőségének, a munkavégzés módjának figyelembe vételével. Az emberi méltóság sérelmére vezethet pl. a munkavállaló teljesítményének huzamos időn keresztül történő leértékelése megszegő jellegű szakszerűtlen kritika gyakorlásával, vagy a megerősítő kommunikáció hiányával.

Ha a munkavállaló jogai nem érvényesülhetnek, akkor az elvárható szakértelem és gondosság kifejtése a munkavállaló részére fokozott nehézséget jelent és a valóságos elváráson túlmenően olyan mércét támaszthat a munkavállalóval szemben, amely révén a valóságos értékeléséhez fűződő érdeke csorbul.

A munkavállaló egyes munkajogi jogainak megsértése nem jelenti automatikusan az emberi méltóság megsértését. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételei biztosításának elmulasztása pl. önmagában nem valósítja meg az emberi méltóság megsértését, mert ez utóbbi többletfeltételek megállapításával lehetséges. A munkavállaló jogainak elfojtása és ezzel összefüggésben a jogérvényesítés megakadályozása a munkavállaló tekintélyének, önbecsülésének figyelmen kívül hagyásával alkalmas lehet az emberi méltóság megsértésére, amelyet a munkáltató kötelezettségeinek teljesítésével összefüggésben lehet vizsgálni.

2. Az emberi méltóság védelme a munkáltató egyes jogainak gyakorlásakor

A Mt-ben szabályozott – az „alapvető” munkajogi jogok védelmére vonatkozó – rendelkezések tehát ipso iure biztosítják az emberi méltóság védelmét a munkaviszonyban. Ezen munkajogi jogok figyelmen kívül hagyásával – azaz a Mt. rendelkezéseinek kirívó megsértésével – bekövetkezhet az emberi méltóság sérelme, amelyet esetről esetre szükséges vizsgálni. Az emberi méltósághoz való jog megsértése olyan súlyos beavatkozást valósít meg a munkavállaló

autonómiájába, amellyel szemben a védelem abszolút, azaz a munkáltató érdekeit megelőzi a munkavállaló érdeke az emberi méltósághoz való jog védelmére. A jogsértő magatartás különösen a munkáltató irányítási joga, a fegyelmezési joga, az utasítási joga és a felügyeleti joga határainak túllépésével, illetve a magatartási kötelezettségek elmulasztásával lehet kapcsolatos. Jogellenes pl. az utasítási jog és a felügyeleti jog gyakorlása során az a munkáltatói jognyilatkozat vagy magatartás, amely a munkavállaló autonómiáját figyelmen kívül hagyva, mintegy „tárgy” tekint a munkavállalóra a tárgyi és a munkavállaló személyi adottságaira is figyelemmel.

a) Az emberi méltóság védelme az irányítási joggal összefüggésben. A munka megszervezésével az irányítási jog gyakorlása során a munkáltató köteles tiszteletben tartani a munkavállaló emberi méltóságát, azaz a munkafeltételeket nem határozhatja meg akként, hogy a munkavállaló ne tudja gyakorolni a munkaviszonyból eredő jogait, illetve kötelezettségeit teljesíteni. Az irányítási jog gyakorlásával összefüggésben pl. a munkáltató köteles figyelembe venni a munkavállaló beosztását, képzettségét, korát, egészségi állapotát és az elrendelt köteletség teljesítésével összefüggő egyéb körülményeket.²⁷ A munkavállaló képességeire tekintet nélküli munkafeltételek biztosítása pl. az emberi méltóságot sértheti, ha az a munkavállaló számára megalázó, lealacsonyító és sértő pl. hosszantartó krónikus nyomás-gyakorlás kíséretében, ésszerűtlen munkamegosztással.

A munkavállaló tevékenységéhez szükséges tárgyi és személyi feltételekkel kapcsolatos mulasztás, amely a munkavállaló valóságos értékeléséhez fűződő érdekét sérti pl.: a munkavállalók szükségszerű elszállásolásakor az elhelyezés elégtelen minősége, alkalmasak lehetnek az emberi méltóság megsértésére.

A munkavállaló valós értékeléséhez fűződő érdekének védelme a kötelezettségei teljesítésekor akként jut kifejezésre, hogy a munkajogi jogai gyakorlását nem csorbíthatja a munkavállaló valóságnak meg nem felelő értékelése a munkajogi kötelezettségei teljesítésével összefüggésben. Az emberi méltóság sérelmére vezethet pl. a munkafeltételek elégtelen megszervezése és a munkavállaló ezzel kapcsolatos észrevételeinek figyelmen kívül hagyása képességeinek leminősítésével.

A foglalkoztatás-politikai eszközök és a munkajogi szabályozás az emberi méltóság védelmét kell, hogy célozzák a gazdasági konjunktúra recessziója idején is.²⁸ A munkavállalók közötti különbségtétel a munkafeltételeket illetően adott esetben az emberi méltóság megsértését jelentheti. A különösen kizsákmányoló foglalkoztatási feltételek sérthetik a munkavállaló emberi méltóságát, ha azok alkalmazására nyilvánvalóan az adott foglalkoztatási szabályok megkerülésével és figyelmen kívül hagyásával kerül sor, és azok az általános társadalmi felfogás alapján a munkavállaló önrendelkezését és autonómiáját aránytalanul korlátozzák.

Az emberi méltóság védelme kiterjed a kizsákmányoló foglalkoztatási feltételek közötti foglalkoztatással szembeni védelemre az alapvető munkajogi jogok biztosítása érdekében. Az Európai Parlament és a Tanács 2009/52/EK irányelve az

²⁷ Kiss György: *Munkajog*, Budapest, Osiris, 2000, 166. o.

²⁸ Recovery and growth with decent work, Report of the Director-General, Report I (C), 2010, 9. o.

illegálisan tartózkodó harmadik országbeli állampolgárokat foglalkoztató munkáltatókkal szembeni szankciókra és intézkedésekre vonatkozó minimumszabályokról például meghatározza a különösen kizsákmányoló foglalkoztatási feltételek fogalmát, amelynek fogalmi eleme az emberi méltóság sérelme.²⁹ Eszerint a különösen kizsákmányoló foglalkoztatás feltétele az emberi méltóság sérelme, amelynek megállapítása a legálisan és az illegálisan foglalkoztatott munkavállalók helyzetének összevetésével az adott esetben határozható meg.

Ebben a kontextusban az emberi méltóság értelmezése egyedi szempontból történik, ugyanis összetett mérlegeléssel, összehasonlítás alapján lehet az emberi méltóság sérelmét minősíteni. A kizsákmányoló foglalkoztatási feltételek meghatározása az irányítási jog gyakorlásával való visszaélést is megvalósíthat. Az emberi méltóság sérelmére ezen túlmenően olyan „többletmagatartás” tanúsítása vezethet, amely a munkavállaló autonómiáját, önrendelkezését, valóságos értékelését aránytalanul korlátozza a „legálisan” foglalkoztatott munkavállalóhoz képest. Ezáltal a „méltóság” egyfajta egyetemes zsinórmérték szerepét is betölti – a foglalkoztatás körülményei és feltételei az adott esetben a munkavállaló személyétől mintegy függetlenül alkalmasak lehetnek az emberi méltóság sérelmének megállapítására.

b) Az emberi méltóság védelme a fegyelmezési jogkör gyakorlásakor. A fegyelmezési jogkör – a hatályos szabályozás keretei között – sajátos jelentőséggel bír. Mint önálló jogintézmény kifejezetten nincsen szabályozva a munkaviszonyban, helyette egyes elemeiben hasonlóságot felmutatva a Mt. 109. § szerint kerülhet sor hátrányos jogkövetkezmény alkalmazására.

A Mt. 109. § (2) bek. szerint a munkáltató döntési szabadsága korlátozott a tekintetben, hogy az emberi méltóság tiszteletben tartása a hátrányos jogkövetkezmények egyes fajtái alkalmazásának abszolút korlátját jelenti. Jogellenes pl. a munkavállaló beosztása ideiglenesen olyan munkakör ellátására, amely a képzettségéhez, ismereteihez és szaktudásához mérten számára megalázó és súlyosan lerontja a szakmai tekintélyét. Sértheti a munkavállaló emberi méltóságát a hátrányos jogkövetkezmény, amely révén a munkavállaló munkaviszonya határozatlan időre mintegy „felfüggesztésre” kerül és ezzel kapcsolatban a munkavállalót és a közvetlen munkahelyi környezetét tartós, kiélezett bizonytalanságban tartja csorbítva ezzel a munkavállalóról kialakult képet a munkahelyi környezetében, a munkavállaló valóságos értékelését eltorzítva. Sértené az emberi méltóságot pl., ha a munkáltató üzemi étkeztetést tart fenn és a munkavállaló részére nem biztosítja annak igénybe vételét, a munkavállalót ezzel mintegy megszegyenítve.³⁰

Az emberi méltóság védelmére tekintettel nem lehet hátrányos jogkövetkezményként megállapítani az élet, az egészség és a testi épség védelmét

²⁹ Az irányelv 2. cikk s) pontja szerint különösen kizsákmányoló foglalkoztatási feltételek: olyan feltételek, a nemi vagy egyéb alapú megkülönböztetésből származó feltételeket is beleértve, amelyek feltűnően aránytalanul eltérnek a legálisan foglalkoztatott munkavállalók foglalkoztatási feltételeitől, amely eltérés például a munkavállalók egészségét és biztonságát érinti, és sérti az emberi méltóságot.

³⁰ Radnay: i.m. 184-185. o.

szolgáló munkavállalói jogok „megvonását”, illetve az olyan jellegű jogkövetkezmények alkalmazását előírni, amelyekről a Mt. az eltérést tiltja.³¹ Ellentétes a Mt. 109. § (2) bekezdésével a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazása, ha az pl. a szakszervezeti tagsággal kapcsolatos jogok megszorítását (Mt. 26. § (3) bek.), a terhes munkavállaló számára a munkafeltételek lerontását (Mt. 85. § (4) bek.), a munkaidő mértékének felemelését a Mt-ben meghatározott mértéken felül (Mt. 119. § (8) bek.), a munkaszüneti napon történő foglalkoztatás elrendelését a Mt-be ütközően (Mt. 125. § (1) bek.), a rendkívüli munkára történő igénybevétel tilalmaival ellentétes foglalkoztatást (Mt. 127. § (6) bek.), a szabadság kiadásának szabályaitól való eltérést a munkavállaló hátrányára (Mt. 134. § (3) bek.), a teljesítmény-követelmény jogellenes megállapítását (Mt. 144. § (2) bek.) stb. foglalja magában.

Az emberi méltóság védelme biztosítja tehát a hátrányos jogkövetkezmények tekintetében egyrészt azt, hogy a munkavállalóval szemben nem lehet helye olyan intézkedésnek, amely megtorló jellegű, megalázó és a munkavállalóra, mint a hátrányos jogkövetkezmény alkalmazásának tárgyára tekint; másrészt azt a célt szolgálja, hogy a munkavállaló munkajogi jogainak gyakorlása és kötelezettségeinek teljesítése ne lehetetlenülhessen el az előbbi intézkedések következtében.

c) Az emberi méltóság védelme az utasítási jog gyakorlásakor. A munkavállaló személyhez fűződő jogainak védelme a munkáltató utasítási joga gyakorlásával összefüggésben különösen fontos. A munkáltató az utasítási joga alapján egyoldalúan meghatározhatja a munkahelyi magatartási szabályokat, amelyek egyúttal a személyhez fűződő jogok gyakorlását korlátozzák pl.: az Internet magáncélú használatának tilalma beavatkozást valósít meg a személyiség szabad kibontakoztatásához való jogba vagy a szolgálati jellegű telefonbeszélgetés ellenőrzése korlátozza a magánélethez való jogot. Az utasítási jog gyakorlásával a személyhez fűződő jogok korlátozása valósul meg, amely e jogok gyakorlásának terjedelmét jelentős mértékben „alakítja”.

Az utasítási jog egyik legfontosabb korlátja az, hogy az utasítás nem lehet jogszabállyal ellentétes. A személyhez fűződő jogok tekintetében ez azt jelenti, hogy a Ptk. és a Mt. személyiségi jogok védelmére vonatkozó rendelkezéseibe ütköző utasítás jogellenes. A Mt. 104. § (2) bek. 1. mondata szerint nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. A munkavállaló tehát megtagadhatja az utasítás teljesítését, amely a személyhez fűződő jogokba ütközik.

Akkor, ha az utasítás végrehajtása jogszabályba ütközik, és ennek ellenére nem tagadja meg az utasítás végrehajtását a munkavállaló – a Mt. 8. § (2) bekezdésével ellentétes a magatartása. A személyhez fűződő jogokat sértő munkáltatói utasítás teljesítése a Mt. 8 § (2) bekezdésével összevetve a joglemondás tilalmába ütközik, s ezáltal jogellenes.³²

³¹ Radnay: i.m. 184. o.

³² A Ptk. 75. § (3) bek. szerinti személyiségvédelmi rendelkezés a és a Mt. 8. § (2) bekezdésében meghatározott joglemondás tilalmának elhatárolása vitatható. Vö: Törő Károly: *Személyiségvédelem a*

Példálózó jelleggel lehet felmutatni, hogy mely magatartások szolgálhatnak az emberi méltóság megsértésére az utasítási jog gyakorlásával összefüggésben. A rendkívüli munkavégzés elrendelésének szabályaival ellentétes visszaélészerű munkahelyi gyakorlat, a foglalkoztatási kötelezettség súlyos megsértése, az utasítási jog rendeltetésellenes gyakorlása, a szakmai önkifejezés önkényes elfojtása, kizsákmányoló jelleggel a munkakörbe nem tartozó feladatok ellátására adott utasítás díjazás nélkül huzamos időn keresztül az alá- és fölérendeltségi viszony kihasználásával – az emberi méltóság megsértésére vezethetnek.

A bírói gyakorlatban feltárt jogsértések közül egy esetben – az utasítási jog gyakorlásával összefüggésben – a rendkívüli felmondás körülményeinek kirívó jogellenessége miatt került megállapításra az emberi méltóság megsértése. A munkavállaló kötelező kísérelőkkel való mozgása a munkahelyen, majd annak kitiltása onnan a munkahely nyilvánossága előtt megvalósítja az emberi méltóság sérelmét.³³ A munkavállaló részére kísérelők elrendelése és a kitiltás az utasítási jog határainak túllépését jelentette és egyúttal az emberi méltóságot sértette az adott eset konkrét körülményei alapján.

d) Az emberi méltóság védelme a felügyeleti jog gyakorlásakor. Az emberi méltóság védelme a felügyeleti jog gyakorlásakor sajátos követelményeket foglal magában. A munkavállaló magatartásának és teljesítményének ellenőrzésekor köteles tartózkodni minden olyan eszköz bevetésétől, módszer alkalmazásától és intézkedés megtételétől, amely az emberi méltóságot sértheti. E követelmények irányadóak a munkavállalók technikai eszközzel való ellenőrzésekor (elektronikus megfigyelőrendszer működtetése, beléptető rendszer, termelés során üzembe helyezett eszköz, gép révén végzett ellenőrzés stb.), továbbá a munkavállalók személyi ellenőrzése esetén.

A felügyeleti jog alapján hozott intézkedés sértheti az emberi méltóságot, ha a munkavállaló számára megalázó, kiszolgáltatott, lealacsonyító helyzetet teremt és az önrendelkezési szabadságát, autonómiáját figyelmen kívül hagyva az adott ellenőrzés a felügyeleti joggal való visszaélést valósít meg. A munkavégzés sajátos formáinak elterjedésével és a technikai lehetőségek kiszélesedésével a felügyeleti jog gyakorlására különböző módokon nyílik lehetőség. A gyakorlatban a személyes adatok kezelésével és a személyi ellenőrzéssel összefüggésben került sor az emberi méltóság védelmének pontosítására.

A munkavállalók személyes adatainak kezelésével összefüggésben a munkáltató köteles az emberi méltóság védelmét biztosítani.³⁴ A személyiségprofil készítése pl.,

polgári jogban, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1979, 47-49. o.; Petrik Ferenc (szerk.): *A személyiség jogi védelme*, Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1992, 38-40. o.

³³ Az adott esetben az a tény, hogy a vezető munkakörű felperes a felmondása kézhezvételétől kísérelőkkel mozoghatott az alperes munkáltató telephelyén, irodájában a személyes holmija elvitelét is ellenőrizték, majd sokak szeme láttára az udvaron keresztül a portáig kísérték, továbbá az alperes munkáltató utasítást adott a portaszolgálatnak a felperes munkavállaló „kitiltására”, amit írásban is kifüggesztettek, megvalósította a személyiségi jogi jogsértést, a munkáltató eljárása a felperest emberi méltóságában sértette. EBH 2000. 359.

³⁴ A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Atv.) célja mindenekelőtt az, hogy „szavatolja az emberi méltóság védelmét és a személyiség kibontakoztatásának szabadsága érdekében az információs önrendelkezési jog korlátozásának

amely ezzel ellentétes sérti az emberi méltóságot.³⁵

A munkavállaló emberi méltóságának védelme különösen az elektronikus megfigyelő eszközök alkalmazásával összefüggésben került tematizálásra. Az adatvédelmi biztos gyakorlata alapján az elektronikus eszközzel történő megfigyelés a munkahelyen a munkavállalók emberi méltóságának sérelmére is vezethet.³⁶ Lealacsonyító helyzet alakulhat ki pl., ha elektronikus megfigyelőrendszer olyan helyen kerül alkalmazásra, ahol a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így különösen öltözőben, próbafülkében, mosdóban, illemhelyen, kórházi szobában és szociális intézmény lakóhelyiségében.³⁷ Ekkor ugyanis a felügyeleti jog gyakorlásával olyan mértékű beavatkozás valósulna meg a munkavállaló személyiségi jogaiba, különösen az önrendelkezés szabadságába, a magánélete védelméhez való jogba, amely a munkavállaló intimszférájának védelmével összeegyeztethetetlen és a munkajogi jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének jog által védett kereteit meghaladja.³⁸ A munkavállalók munkavégzésének állandó megfigyelése – a következetes gyakorlat szerint – jogellenes, mert sérti az adatvédelmi alapelveket.³⁹ Az emberi méltóság védelmének nézőpontjából azért tekinthető aggályosnak, mert a munkavállalók irányába megnyilvánuló bizalom teljes hiányára utal és azokra, mint az ellenőrzés eszközére tekint.⁴⁰

Az adatvédelmi biztos gyakorlata szerint a munkahelyen működő informális ellenőrző rendszer („besúgói hálózat”) sértheti az emberi méltósághoz való jogot, ha a munkavállalók – csekély súlyú szabálysértések esetén is – egymást szabadon feljelenthetik a munkáltatónál.⁴¹ A felügyeleti jog gyakorlása túlterjeszkedik a jog által védett kereteken, ha kellő garanciális szabályok hiányában olyan eljárásrend kerül kialakításra a munkahelyen a belső visszaélések jelentésére, amely nélkülözi a személyiségi jogok érvényesülésének garanciáit, illetve azokkal ellentétes.

Az ellenőrzési jog gyakorlásával összefüggésben a bírói gyakorlatban a motozásra vonatkozó munkahelyi belső szabályzat jogszerűsége képezte vizsgálat tárgyát. A személyi ellenőrzésre, a motozásra vonatkozó szabályok figyelmen kívül hagyása is sértheti az emberi méltósághoz való jogot.⁴² Hasonló megítélés alá esik pl. a munkavállalók munkahelyre bevitt tárgyainak előzetes bejelentés nélküli

törvényes kereteit.” Atv. indokolása az 1. §-hoz.

³⁵ 15/1991. (IV. 13.) AB határozat, ABH 1991, 39 et seqq.; Atv. 7. § (2) bek.

³⁶ (429/K/2004) ABI 2004, 362 et seqq.; (1627/A/2004, 892/A/2004, 1280/K/2004) ABI 2004, 94.

³⁷ A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény 30. § (3) bek.

³⁸ 36/2005. (X. 5.) AB határozat, ABH 2005, 390.

³⁹ ABI (368/P/2009, 1015/P/2009, 2047/P/2009, 2098/P/2009, 2900/P/2009, 2812/P/2009), (1477/K/2009, 1744/K/2009).

⁴⁰ Sayer: i. m. 21.

⁴¹ ABI 2007, 652/K/2007-3.

⁴² Több nő munkavállaló női motozó nélküli személyes ellenőrzése egy zárt helyiségben – a nő munkavállalók tekintetében – a női motozó nélküli ellenőrzés munkahelyi tilalmának megsértését jelenti. „A vagyonvédelemhez fűződő munkáltatói érdek megalapozza a munkavállalók személyi ellenőrzésére kiterjedő ellenőrzést, ez azonban nem sértheti az emberi méltósághoz való jogot. Ennek biztosítására a munkáltató előírhat olyan szabályokat, amelyek az ellenőrzés sajátos jellegére tekintettel védik a munkavállalót.” EBH 2000. 249.

random átkutatása – valamely vagyon elleni bűncselekmény gyanújának tisztázása céljából – megfelelő eljárási garanciák nélkül.⁴³

3. Az emberi méltóság védelme a munkahelyi magatartási kötelezettségekkel összefüggésben

a) Magatartási kötelezettségek és az emberi méltóság védelme. Az emberi méltóság tiszteletben tartását a munkahelyi, szociális személyközi kapcsolatok minősége és a magatartási kötelezettségek teljesítése alapján lehet „lemérni”. A munkahelyi konfliktusok hiánya és a munkavállaló önértékelését tiszteletben tartó magatartás harmadik személy részéről az emberi méltóság védelmének alapját képezik, amelyet a munkahelyi magatartási kötelezettségekről szóló rendelkezések is biztosítanak a Mt-ben. Az általános munkajogi alapelvek és a munkavégzés szabályai keretében a Mt. meghatározza azokat az alapvető követelményeket, amelyek a munkaviszony alanyainak magatartásával kapcsolatban egyfajta objektív mércét jelentenek.⁴⁴

A munkáltató és a munkavállalók kötelesek a Mt. 102. és 103. §-aiban foglalt követelményeket tiszteletben tartani és tartózkodni minden olyan magatartástól, amely azokkal ellentétes. A munkáltatóval szemben támasztott legfontosabb követelmény e tekintetben egyrészt az, hogy a foglalkoztatási kötelezettsége alapján biztosítsa, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, és kötelezettségeit teljesíteni tudja. Másrészt a személyiségi jogok védelmére vonatkozó kötelezettsége alapján köteles azok védelméről gondoskodni, azaz a munkáltató, a munkatársak és harmadik személy részéről megnyilvánuló támadásokkal szemben védelmet biztosítani, és a munkavállaló személyisége szabad kibontakoztatásához való jogát elősegíteni.⁴⁵

A munkavállalók tekintetében a Mt. 103. § (1) bek. c) pontja foglalja össze a munkaviszonyban elvárható magatartással szemben támasztott követelményeket. A munkatársakkal való együttműködés kötelezettsége, valamint az egészség és testi épség veszélyeztetésének tilalma, a munka zavarásától, továbbá az anyagi károsodás és helytelen megítélés előidézésétől való tartózkodás, olyan jog által védett magatartási szabályok, amelyek a személyhez fűződő jogok megsértésére vezető egyes cselekmények tilalmát is magukban foglalják. Azt, hogy ezen magatartási kötelezettségek figyelmen kívül hagyása mely esetekben sérti az emberi méltóságot, az adott eset körülményei alapján határozható meg. A jogalkotó e lehetséges magatartások közül a zaklatást „emelte ki” és szabályozta az emberi méltóság védelme vonatkozásában.

Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebt.) alkalmazása során olyan esetcsoportok merültek fel, amelyek az emberi méltóság megsértésének ismérveit új megvilágításba helyezik. A zaklatás fogalmának értelmezésekor széles

⁴³ Sayer: i. m. 21.

⁴⁴ Mt. 3. és 4. §; EBH 1999. 41.

⁴⁵ Törő: i.m. 43. o.; Hajdú József: *A munkavállalók személyiségi jogainak védelme*, Szeged, Pólay Elemér Alapítvány, 2005, 172. o.; Ádám Lóránt: in: *A magyar munkajog I.* (szerk: Lehoczkyne Kollonay Csilla), Budapest, Vince Kiadó, 2005, 217. o., Radnay: i.m. 118. o.

körben kidolgozásra kerültek az emberi méltóság megsértésére alkalmas magatartások, amelyek a munkavállaló és a munkáltató viszonyában újfajta kötelezettségek megállapításához is vezettek. E tekintetben a felek magatartási kötelezettségeinek további pontosítása valósul meg a munkaviszonyban.

b) Az emberi méltóság és a munkahelyi zaklatás. Az emberi méltóság sérelmének megállapítására leggyakrabban a zaklatás tényállásával kapcsolatban került sor. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) által vizsgált ügyekben a zaklatás törvényi definíciójának alapul vételével különböző magatartások kerültek kimunkálásra, amelyek az emberi méltóság sérelmének megvalósítására alkalmasak.⁴⁶

Az Ebt. 10. § (1) bekezdése szerint zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Látható, hogy a zaklatás fő fogalmi eleme az emberi méltóság megsértése, amely olyan magatartás révén jöhet létre, amelynek célját és hatását pontosítja a törvény.

A zaklató magatartás céljának meghatározása annak vizsgálatát igényli, hogy milyen mértékben volt tisztában azzal a zaklató szubjektíve, hogy a magatartása az emberi méltóság megsértésére irányul. A zaklatás hatásának elemzése pedig azt foglalta magában, hogy az érintett munkavállalóra a zaklató megnyilvánulások – súlyát és következményeit illetően – milyen hatást gyakoroltak. Ezek együttes mérlegelésével lehet következtetni arra, hogy a magatartás alkalmas-e az emberi méltóság megsértésére.⁴⁷ A zaklató magatartás céljának és hatásának vizsgálata alapján elegendő – az EBH gyakorlata szerint –, ha valamelyik sérti az emberi méltóságot.⁴⁸

Az idézett definícióban felsorolt körülmények, azaz a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása, olyan súlyos eredmény bekövetkezését feltételezik, amelynek bizonyításához összetett mérlegelés szükséges.

Az egyik legfontosabb kérdés e tekintetben azzal kapcsolatban merül fel, hogy elegendő-e a sértett munkavállaló szubjektív érzülete az emberi méltóság sérelmének megállapításához; vagy ezen túlmenően szükséges a munkakörnyezet észlelése is mintegy objektív értékítélet formájában. Véleményem szerint azáltal, hogy a „környezet” kialakítását foglalja magában a zaklatás definíciója,

⁴⁶ A zaklatás fogalmának meghatározása az Ebt-ben a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelv 2. cikk (3) bek. és a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv 2. cikk (3) bek. által meghatározott zaklatás definíciójának való megfelelést szolgálja.

⁴⁷ Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület, 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.

⁴⁸ „A gyakorlatban zaklatásként értékelhető az olyan viccelődés, élcelődés vagy más megnyilvánulás is, amelynek bár nem deklarált célja a zaklatott személy megalázása, de az a zaklatott személy szubjektív benyomásai és környezete tapasztalatai szerint mégis alkalmas olyan környezet kialakítására, amely az emberi méltóságot sérti.” EBH 49/2010. sz. határozat.

elengedhetetlen annak vizsgálata, hogy a sértett munkavállaló által tapasztalt sérelem a kívülálló környezet számára is észlelhető legyen.⁴⁹ Ezáltal az emberi méltóság sérelme nem pusztán egy szubjektív értékítélet alapján kerül megállapításra, hanem több tényező bevonásával mintegy objektívizált mérce segítségével.⁵⁰

Tekintettel arra, hogy az emberi méltóság sérelme különösen súlyos esetekben lehet indokolt, vitatható, hogy a zaklató magatartások mely esetekben sértik az emberi méltóságot.⁵¹ Az Ebt. nem részletezi, hogy az emberi méltóság megsértése milyen mértékű beavatkozással valósulhat meg, valamint azt sem, hogy azt mely „teszt” segítségével lehet minősíteni.

c) Az emberi méltóság sérelmére vezető magatartások az EBH gyakorlatában. A zaklató magatartás, amely arra irányult, hogy az adott munkavállalót elüldözze a munkahelyéről és a munkáltatói jogkör gyakorlója előtt lejáratassa időnként trágár, durva viselkedésével megvalósítja a zaklatás tényállását, ha az így keletkező kezeletlen feszültség a támadott munkavállaló körül rendkívül feszült, ellenséges munkahelyi légkörhöz vezetett.⁵²

Az emberi méltóságot sértő, megszegényítő környezet kialakítása megvalósul, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről a munkavállalót a szexuális irányultsága miatt gúnyos, sértő megjegyzések érik a háta mögött munkaidőben, és az ilyen jellegű viccelődés, kifigurázás, kigúnyolás célpontjává válik.⁵³

A zaklatás tényállását kimerítették azok a cselekmények, amelyek a munkavállaló kollegái részéről történő áskálódásokat foglalták magukban akként, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója azokat elfogadta és ennek hatására minősíthetetlen hangnemben beszélt egyre nagyobb gyakorisággal a munkavállalóval és „despota módjára, folyamatosan igyekezett turkálni a beosztottak magánéletében” pejoratív és obszcén megjegyzések kíséretében, erőszakos kérdezősködéssel, mert a munkahelyen használatos verbális megnyilvánulások tekintetében eltérő felfogást képviselt.⁵⁴

A zaklatás tényállását megvalósította pl. a munkahelyi vezető „lejárato hadjárata” a munkavállalóval szemben amiatt, hogy az a vezetői poszt betöltésére kiírt pályázaton indult, és ezzel összefüggésben ellenséges környezet teremtődött körülötte.⁵⁵

Megállapította az EBH az emberi méltóság megsértését, amikor a munkáltató a munkavállalót az arányosság elvébe ütközően indokolatlanul nem részesítette jutalomban és alaptalanul kezdeményezett ellene – közel két hónapig tartó –

⁴⁹ EBH 1/2010. sz. határozat; EBH 49/2010. sz. határozat.

⁵⁰ „az általános érzékenységi küszöb” átlépése EBH 26/2009. sz. határozat; v. ö.: „a jogalkotó a sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait vonja értékelés alá” in: Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület, 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.

⁵¹ Gabrielle S. Friedman, James Q. Whitman: The European Transformation of Harassment Law: Discrimination versus Dignity, <http://papers.ssrn.com/abstract=383900>.

⁵² EBH 1/2010. sz. határozat.

⁵³ EBH 49/2010. sz. határozat.

⁵⁴ EBH 26/2009. sz. határozat; EBH 69/2006. sz. határozat.

⁵⁵ EBH 1260/2008. sz. határozat; EBH 704/2007. sz. határozat.

fegyelmi eljárást.⁵⁶

Az emberi méltóság megsértését helyeselte az EBH, amikor a munkavállalót az üzletvezető és a munkatársak részéről különféle atrocitások érték amiatt, hogy egy a cég tulajdonát képező televízió készülék eltűnésének kapcsán tett intézkedések miatt kifogást emelt a cég területi képviselőjénél, aki ezzel összefüggésben vizsgálatot folytatott.⁵⁷ A munkavállaló környezetében kialakult megszegő, megalázó helyzet felszámolása érdekében a munkáltató a szükséges intézkedéseket elmulasztotta, s ezáltal a zaklatás tényállását megvalósította.

Az emberi méltóság megsértésének további esetét képezi az, ha a munkavállaló számára a felmentés ideje alatt munkáltatója több alkalommal megnehezítette a munkahelyre történő bejutást, az üzemi tanácsi választásokon való részvételt, illetve minden alkalommal kísérőt rendelt mellé, és lényegében ki lett tiltva a munkahelye területéről.⁵⁸

Az emberi méltóság megsértését állapította meg az EBH, amikor a munkavállalóval szemben a munkáltató által – a szolgálati ideje alatt a nevelőtanári szobában található számítógépről történő szexuális tartalmú internetes oldalak látogatásával kapcsolatban – lefolytatott vizsgálat módja megalázó, megszegő környezetet alakított ki.⁵⁹ A lefolytatott vizsgálat nem felelt meg az arányosság, a szükségesség és az alkalmasság követelményének, ezért az fokozottan stigmatizáló hatást fejtett ki a munkavállaló vonatkozásában a tanulók és a munkatársak körében is.

Az egészségi állapottal összefüggő zaklatás került megállapításra akkor, amikor a cég vezetése nyilvánosan közzétette név szerint azokat a munkavállalókat, akik egy adott évben táppénzes állományban voltak.⁶⁰

Zaklatásnak értékelte az EBH a munkáltató azon magatartását is, amellyel a munkavállalók – egyetemi végzettségük és elismert szakmai tekintélyük miatt – kedvezőtlen intézkedéseket szenvedtek el (pl.: ruházati költségtérítés megvonása, elbocsátás, rágalmozás, igazolás bemutatása az igazolt távollétról), és ezáltal a munkaviszony alatt megalázó és megszegő munkahelyi légkör alakult ki.⁶¹

Az idézett határozatok alapján megállapítható, hogy a zaklatás tényállását olyan magatartások valósíthatják meg, amelyek a munkajogi jogok gyakorlásával és kötelezettségek teljesítésével nincsenek ésszerű és objektíve indokolt összefüggésben, ezért hatásukban zavarják a munkavégzést és az érintett munkavállaló immateriális érdekeit csorbítják. Nem minősül azonban zaklatásnak a munkaviszony fennállása során a munkajogi jogok gyakorlásával összefüggő jogos kritika, vita, bírálat, vélemény, tanács, jellemzés, a munkával összefüggő problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás stb.⁶²

⁵⁶ EBH, 1277/2008. sz. határozat.

⁵⁷ EBH 25/2008. sz. határozat.

⁵⁸ EBH 170/2008. sz. határozat.

⁵⁹ EBH 1/2008. sz. határozat.

⁶⁰ EBH 81/2008. sz. határozat.

⁶¹ EBH 22/2006. sz. határozat.

⁶² Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület, 384/5/2008. (IV. 10.) TT. sz. állásfoglalása a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról.

d) Jogellenes elkülönítés és megtorlás. A jogellenes elkülönítés és a megtorlás szabályozásának célja a munkavállaló pszichikai integritásának védelme a munkahelyen, mindkettő hátrányosan befolyásolja a munkaszervezeti viszonyokat és az egyéni munkavégzés hatékonyságát.⁶³ Az ezek körébe sorolható magatartások különféle módokon megvalósulhatnak, azaz kimerítik a „mobbing”, „bullying” fogalma alá tartozó magatartásokat.⁶⁴

A kirekesztő, megbélyegző viselkedések sokfélék, különböző személyhez fűződő jogokat érinthetnek, illetve sérthetnek. A jogellenes elkülönítés törvényi fogalma általános jellegű: az a magatartás, amely az Ebt-ben meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít jogellenes elkülönítésnek minősül.⁶⁵

A jogellenes elkülönítés és a megtorlás törvényi definíciója nem tartalmaz utalást az emberi méltóság megsértésére, amelyből következik, hogy az nemcsak az emberi méltóságot sértheti, hanem alkalmasak lehetnek bármely személyhez fűződő jog megsértésére. Jogellenes elkülönítés és megtorlás keretében is megvalósulhat az emberi méltóság sérelme, ha az a munkajogi jogok gyakorlásával összefüggésben a munkavállaló valóságos értékeléséhez fűződő érdekét sérti. Helyeselhető pl. az emberi méltóság megsértése, ha a munkavállaló munkavégzési helye és a munkafeltételek ideiglenesen akként módosulnak, amely által a munkavállaló a munkahelyen kirekesztő és tiszteltlen bánásmódot tapasztal, és az ellehetleníti a munkajogi jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését a munkavállaló egészségének megromlásával.

4. Az emberi méltóság védelmének hatóköre és a jogsértés kérdőjelei

Az emberi méltóság védelme a munkajogi jogok gyakorlásának abszolút korlátját képezi, az a munkajogi jogok gyakorlásának és kötelezettségek teljesítésének minősítésekor egy abszolút mércét jelent mind a munkáltató, mind a munkavállalók tekintetében.

A bemutatott munkajogi rendelkezések és egyes bírói ítéletek alapján megállapítható, hogy az emberi méltóság védelme a munkaviszonyban a

⁶³ Gary Namie, Ruth Namie: *The bully at work: what you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*, Naperville, Sourcebooks, 2009, 3-5 o.; Gina Vega, Debra R. Comer: Bullying and Harassment in the Workplace, in: *Managing Organizational Deviance*, (szerk.: Roland E. Kidwell, Christopher L. Martin) 2005, 183. o.; Martin Wolmerath: *Mobbing im Betrieb*, Nomos, Baden Baden, 2004, 23-25. o.; Béatrice Lapérou-Schneider, Les mesures de lutte contre le harcèlement moral, *Droit Social* (2002), 314. o.; Elizabeth Gillow, Martin Hopkins, Audrey Williams: *Harassment at Work*, (2003), 83-84. o.; Heinz Leymann: The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (1996) 2, 165-184. o.; Kaucsek György, Simon Péter: Pszichoterror a munkahelyen I. rész, *Munkaügyi Szemle*, 1996/1, 20. o.; Marton Tamás: Mobbing, bullying, pszichoterror, szociális stressz a munkahelyeken, *Munkaügyi Szemle*, 2006/7-8, 41-48. o.

⁶⁴ Kaucsek György, Simon Péter: Pszichoterror a munkahelyen II. rész, *Munkaügyi Szemle*, 1996/2, 19. o.; Wolmerath: i.m. 41-42. o.

⁶⁵ Ebt. 10. § (2) bek.

munkavállaló autonómiájának és önrendelkezéshez való jogának ellehetetlenítése ellen nyújt védelmet. A „szélsőséges” magatartásformák tanúsításával szembeni helytelenítést foglalja magában az emberi méltóságot sértő cselekmények és megnyilvánulások tilalma a munkahelyen.

Az emberi méltósághoz való jog megsértésének esetei a munkaviszonyban nem kerültek átfogó szabályozásra. A bírói gyakorlatban sincsenek kidolgozva az emberi méltóság megsértésének esetei, ugyanis valamely kirívó munkajogi jogsértés pl.: kizsákmányoló jellegű munkavégzés esetén előfordul, hogy nem a személyiségi jogok – s köztük az emberi méltóság – keretében kerül minősítésre a tényállás, hanem a munkajogi jogok és kötelezettségek megsértésével összefüggésben pl. meg nem fizetett munkabér követelése. Ennek következtében háttérben marad a jogsértés személyiségi jogi jogsértésként való feltárása az erre irányuló érdekérvényesítés hiánya miatt.

Az emberi méltóság megsértésével összefüggésben vitatható, hogy mely magatartások révén következhet be a jogsértés. Kérdéses, hogy mely jogellenes magatartás vezethet az emberi méltóság megsértésére és a jogellenesség mely szempontok szerint vizsgálható.

Az emberi méltósághoz való jog értelmezése és tartalmának konkretizálása jelentős mértékben összefügg a munkahelyi környezet észlelésével a munkavállalóról és annak személyére vonatkozó értékeléssel. Az emberi méltóság ebből következően különösen a munkáltatói jogok gyakorlásával összefüggésben, a munkavállaló munkafolyamatban történő részvételével, azaz a munkavégzési kötelezettség teljesítésével és a munkahelyi szociális közegben megnyilvánuló magatartási kötelezettségek teljesítésével kapcsolatban értelmezhető.

A zaklatás tényállásával összefüggésben megfigyelhető az, hogy az emberi méltóságot sértő egyes magatartások szabályozása nyomán a gyakorlatban fokozatosan kikristályosodnak azok az esetcsoportok, amelyek a munkavállaló emberi méltósága megsértésére vezetnek. A zaklatás tényállási elemeinek bemutatása alapján látszik, hogy változatos magatartások alkalmasak az emberi méltóság megsértésére. Megfigyelhető, hogy a Mt-ben szabályozott általános magatartási követelmények megsértését is jelentik a zaklatás fogalmi körébe tartozó jogsértések. A zaklatás törvényi fogalma alá sorolt magatartásokkal szemben a munkavállaló – a zaklatás fogalmának törvényi szabályozását megelőzően – a Mt. szabályai szerint részesült védelemben. A munkajogi védelem ezáltal – mégha általános jelleggel is – kiterjed a hatályos jog szerint a zaklatás fogalmi körébe tartozó magatartások tilalmára a Mt. 103. § (1) bek. c) pontja szerint. Az Ebt-ben szabályozott tényállásnak köszönhetően felszínre kerültek az emberi méltóság megsértésének esetei, s ezáltal könnyebben a közgondolkodás részévé váltak.

Kérdésként fogalmazódik meg azonban, hogy a zaklatás keretében elbírált jogsértések mikor érik el az emberi méltóság megsértésének „szintjét”, az emberi méltóság megsértésének esetei zaklatással és azon kívüli magatartással „fajsúlyukat” tekintve ugyanis különbözhetnek. Az emberi méltóság megsértése pl. kényszermunka keretében vagy kigúnyolással történő lejárattal eltérőek a feltételezett sérelem nagyságrendje és mértéke tekintetében. Az EBH idézett

határozatai alapján megállapítható, hogy az emberi méltóság megsértésének esetei összetett magatartások révén valósulhatnak meg és a munkavállalóra kifejtett hatásuk a munkajogi jogok gyakorlásának megakadályozása vagy jelentős elnehezülése, vagy akár ellehetetlenítése irányába hatott.

Az emberi méltósághoz való jog általánosan védelmet nyújt a munkavállaló autonómiája és önrendelkezése biztosításához, valamint a munkavállaló értékének, érvényesülésének elismeréséhez. Ez utóbbi értelmezés keretében jelenik meg a munkavállaló valóságos értékeléséhez fűződő érdeke védelme, amely a gyakorlatban a zaklatással összefüggésben merült fel elsődlegesen. Az EBH gyakorlatában megállapított jogsértések esetén a munkavállaló méltóságának megsértése túlnyomórészt olyan esetekre terjedt ki, amelyekben a munkavállaló megítélése „eltorzul”, a valóságnak nem megfelelő szempontok szerint történt és a zaklatás következtében kialakult körülmények hatására a munkahelyi környezetben a valóságnak nem megfelelő kép alakult ki a munkavállalóról.

A munkavállaló emberi méltóságának értelmezése a munkával, a munkavégzéssel kapcsolatban többlettartalommal bír.⁶⁶

Az emberi méltóság védelmével kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a jogsértés megítélését a társadalmi értékítélet befolyásolja. Az idézett határozatok és ítéletek alapján azonban nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy a társadalmi értékítéletnek mi a tartalma és az hogyan hat ki az érdekek mérlegelésére, valamint a személyiségi jogokba való beavatkozás minősítésére.

Az emberi méltósághoz való jog megsértésének esetei rendkívül sokfélék lehetnek, ezért a "társadalmi értékítélet" az értelmezés során különbözőképpen kerül értékelésre. A zaklatás esetén pl. a munkavállaló szubjektív benyomásai és értékfelfogása is vizsgálat tárgyát képezi a jogsértés elemzésekor. A kényszermunka keretében történő foglalkoztatás esetén pedig az objektív társadalmi értékítélet alapján kerülhet megállapításra a munkavállaló emberi méltóságának megsértése. A "társadalmi értékítélet" olyan objektív mércét jelent, amely által mérlegelésre kerül az adott munkakörülmények közötti munkavégzés úgy, hogy a munka jelentéséhez és jelentőségéhez fűzött értékelést és jelentést veszi figyelembe az értékelő – a hatályos munkajogi szabályozásra és foglalkoztatási jellemzőkre is tekintettel. A munkavállaló emberi méltóságának védelme is akkor válik a munkajogi jogsértések megelőzésének egyik fő eszközévé, ha a munkavégzés feltételeinek minőségi fejlődése az adott társadalmi körülmények között ezt lehetővé teszi.

⁶⁶ Robert Castel, Work and Usefulness to the World, *International Labour Review* (1996) 618-621. o., G. M. Kelly, Employment and Concepts of Work in the New Global Economy, *International Labour Review* (2000) 9. o.; Hodson: i.m. 2001, 4. o.