

# A munkahelyi mobbing kezelésének jogi vetületei

## The legal aspects and challenges of managing workplace mobbing

G. BÁNYAI<sup>1</sup>, K. BORUZS<sup>2</sup>, K. BÍRÓ<sup>3</sup>

1 DE NK Egészségügyi Menedzsment és Minőségirányítási Tanszék, banyai@med.unideb.hu

2 DE NK Egészségügyi Menedzsment és Minőségirányítási Tanszék, boruzs.klara@med.unideb.hu

3 DE NK Egészségügyi Menedzsment és Minőségirányítási Tanszék, kbiro@med.unideb.hu

*Absztrakt. A munkahelyi mobbing, pszichológiai zaklatás komoly kihívást jelenthet egy szervezet vezetése számára. A jelenség maga egyáltalán nem új keletű, de egyelőre annak felismerése is gondot jelent és ebből következően a megelőzésére, kezelésre tett lépések is kezdetlegesek. Az mára egyértelművé vált, hogy a jelenség nem csak az egyén szintjén jelent problémát, hanem a munkahelyi szervezet egészére káros hatással van. Az ilyen közegben dolgozó (és nem csak közvetlenül érintett) munkavállalók elhivatottsága csökken, ami kihathat a szervezet teljesítményére is. A jelenséggel kapcsolatos általános jellegű, illetve szabályozási hiányosságokat egy hazai jogeseten keresztül kívánom bemutatni.*

*Abstract. Workplace mobbing (psychological harassment) can be a great challenge for the management of any organization. Although the phenomenon has been discovered for quite some time, there is still no unequivocal definition, and therefore preventive and managerial actions are rudimentary. It is clear that mobbing affects not only on the individual employee, but the whole organization. The reduction of commitment of people working in this environment (and not only those directly affected by it) may have a detrimental effect on the performance of the organization. I will present a legal case study to highlight some of the general and procedural shortcomings of mobbing at the workplace.*

## 1. Bevezetés

A munkahelyi mobbingról elmondható, hogy talán az utóbbi évek egyik legkárosabb munkahelyi jelensége. Számos aspektusból veszélyezteti a munkahelyi környezetet, a munka szervezetet és ebből kifolyólag a vállalatokat, azok termelékenységét, hatékonyságát. Egyes vélemények szerint mára komoly népegészségügyi jelentőséggel is bír. [7]A munkahelyi mobbing szinte minden ágazatban előfordulhat, egy-egy szervezet bármely szintjén megjelenhet. [12]

A munkahelyi mobbing kérdésével nagyjából 30 éve foglalkozik a tudomány. Alapvetően a pszichológián keresztül kezdett el ezzel a kérdéssel foglalkozni a munkavédelem, illetve a szervezeti magatartás, a vállalati kultúrával foglalkozó tudományterületek, így tehát a menedzsment számára is jelentőséggel bíró jelenségről beszélhetünk. Az említett tudományterületek figyelmét az irányította a problémára, hogy egyre több kapcsolatot fedeztek fel a rossz munkahelyi teljesítmény és a

pszichoszociális kockázati tényezők között, melynek egyik kiváltó formája lehet a munkahelyi mobbing.

A pszichoszociális kockázat fogalmát hazánkban az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről VIII. fejezetének értelmező rendelkezései között találjuk meg: a munkavállalót a munkahelyén érő azon hatások (konfliktusok, munkaszervezés, munkarend, foglalkoztatási jogviszony bizonytalansága stb.) összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be.

## 2. Jogeset

Egy évvel ezelőtt hozott döntést a Kúria egy olyan jogvitában, amelyet, ha munkavállalói szemmel nézünk, bizonyosan semmilyen különlegességet nem vélünk felfedezni benne, hiszen a legtöbb munkahelyen megjelenik, megjelenhet. Egyediségét annak köszönheti, hogy jogi útra terelődött és ennek következtében a jogvitát kiváltó munkáltatói intézkedés háttérében álló események napvilágot láttak. A munkáltatói intézkedés ellen indított kereset kapcsán az elsőfokú (1.Mf.20.971/2013/4. szám), valamint másodfokú (6.M.808/2012/25. szám) bírósági ítéletek következményeként Magyarország bírósági szervezetrendszerének csúcsszerve, a Kúria is állást foglalt az ügyben (Mfv.I.10.345/2014/4. szám). A mobbing kifejezést nem használja, másként sem definiálja a jelenséget, viszont a jogvita alapját képező magatartási forma és munkahelyi hangulat egyértelműen ekként azonosítható be.

A tényállást a következőképpen foglalták össze a bíróságok. A munkahelyen a munkavállalók között bevett gyakorlat volt, hogy részben viccelődve, részben pedig alkalmanként kissé bántó, piszkálódó módon nyilvánultak meg egymással szemben. Egy régebben ott dolgozó munkavállaló rendszeresen beleszólt a többi munkavállaló munkavégzésébe, tekintettel arra, hogy már régebb óta ott dolgozott. Egy-két munkatársát alkalmanként dehonesztáló becenevekkel illetett, melyet az érintettek nem tettek szóvá, bár számukra rosszul esett. Rendszeresen trágár szavakat használt, stílusa bántó, lekezelő volt. Ezek a munkavállaló általános megnyilvánulásai voltak. A munkavállalót a munkáltató részéről senki sem figyelmeztette, hogy kommunikációján, stílusán, kijelentésein változtasson, bár többször előfordult, hogy az egyik ügyintézőn keresztül a munkáltatónak jelezték a munkavállalóval kapcsolatos problémáikat a munkavállalók. A munkavállalók egymás között többször nehezményezték a hangnemet, megnyilvánulásait, de neki nem szóltak emiatt. Történt egy értekezlet a munkavállaló magatartásával kapcsolatos problémák miatt az érintett távollétében, nem sokkal később pedig azonnali hatályú felmondást közölt munkáltató a munkavállalóval. A munkáltató több okot is felsorolt a felmondás indokaként, melyek közül az egyik a munkatársaival szemben tanúsított viselkedésére vonatkozott: „Munkatársaival megalázó, sértő, provokatív viselkedést tanúsít. Magatartása rontja a munkaterület rendjét és a munkatársaival való viszonyát. A főzőkonyhán dolgozó munkatársai elmondták, hogy Önnel együtt dolgozni nem tudnak az Ön összeférhetetlensége miatt.” [1]

A munkavállaló jogtalanak találta az azonnali hatályú felmondást, ezért a felmondás jogellenességének megállapítása érdekében pert indított munkáltatójával szemben. Álláspontja szerint a magatartása hosszú éveken keresztül hasonló volt és a többi munkavállaló személyében történt

változás idézte elő a konfliktust. Míg a korábbi munkavállalók az említett magatartást tolerálták és hasonló stílusban reagáltak rá, az új munkavállalók ezt bántónak érezték. [1] A jogvita eldöntése a fentebb említett egyetlen indokra szorítkozott, mivel a többi indokot a bíróságok nem tartották megalapozottnak, így kizárólag ezzel foglalkoztak részletesebben.

Az első fokú bíróság álláspontja szerint „az együttműködés elve alapján elvárható lett volna a munkáltatótól, hogy figyelmeztesse a munkavállalót magatartásának a megváltoztatására. A munkáltatónak nyomatékosan fel kellett volna hívnia a munkavállaló figyelmét arra, hogy ezen a magatartásán változtatnia kell, különben jogviszonya megszüntetésre fog kerülni, vagy más módon szankcionálni fogja azt.” [1] Bár a bíróság a megalázó, provokatív viselkedést valósan ismerte el, de nem tartotta a kötelezettségszegést olyan súlyúnak, ami az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetést megalapozná, hiszen a magatartása régóta hasonló volt, a munkáltató ezt tolerálta is, és nem figyelmeztette, hogy változtasson a magatartásán. Ennek következtében az azonnali hatályú munkáltatói felmondást jogellenesnek ítélte a bíróság, miután a munkavállalói kötelezettségszegés – az eset összes körülményeire tekintettel – nem jelentős mértékű, ami indokolná az azonnali hatályú felmondást. [1]

A törvényszék másodfokú ítéletében megváltoztatta az első fokú ítéletet: „A bírói gyakorlat értelmében a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet, és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozik. (...) Az a munkavállalói magatartás tehát, amely a munkatársaival szemben megalázó, sértő, provokatív, jogszerű indoka lehet az azonnali hatályú felmondásnak.” [2] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az a körülmény, hogy az együtt dolgozó munkatársak a munkavállaló hasonló magatartását nem kifogásolták, stílusát elfogadták, nem jelenti azt, hogy az új munkavállalók is kötelesek voltak eltérni. „Ez a magatartás még akkor sem megengedett, ha a munkáltató részéről nem történik jelzés, figyelmeztetés a munkavállaló irányába annak érdekében, hogy változtasson a stílusán, hangnemén, a munkához, a munkatársaihoz való hozzáállásán. (...) A másodfokú bíróság nem értett egyet az elsőfokú bírósággal abban sem, hogy a már részletezett kötelezettségszegések nem olyan súlyúak, amelyekkel az azonnali hatályú felmondás arányban álló jogkövetkezmény lenne. A felperes ugyanis szándékosan, jelentős mértékben megszegte lényeges kötelezettségét, munkatársaival nem működött együtt, nem tanúsított velük szemben kellő tiszteletet, emberi méltóságukat figyelmen kívül hagyta, amely kötelezettségszegés már önmagában is okszerűen vezetett munkaviszonya azonnali hatályú megszüntetéséhez.” [2]

A jogerős másodfokú döntést követően a munkavállaló jogi képviselője részéről előterjesztett felülvizsgálati kérelemmel a Kúria előtt folytatódott a jogvita. A munkavállaló álláspontja szerint a másodfokú bíróság helytelenül értékelt, hiszen nem szegte meg az együttműködési kötelezettségét, ugyanis magatartásával fennakadást nem okozott a feladatok ellátásában. A Kúria a következőképpen vélekedett: „A következetes bírói gyakorlat szerint a közfelfogás alapján a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet, és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás a törvényben megjelölt együttműködés fogalmába tartozónak minősül.” [3] A Kúria a másodfokú törvényszéki ítélettel értett egyet, azaz a munkavállaló munkatársakkal való együttműködési kötelezettségét jelentős mértékben megszegte. „A munkavállaló munkaviszonyban kifejtett tevékenysége kollektív jellegű, a munkavégzés közösen történik. Ezért lényeges követelmény az együttműködés. A

felperesnek mindig az adott személyi összetételű kollektívában kellett az együttműködési kötelezettségnek megfelelő magatartást tanúsítania. E követelménynek trágár szavak használatával, bántó, lekezelő stílus, gúnyos hangnem alkalmazásával rendszeresen nem tett eleget. (...) A fentiek alapján a másodfokú bíróság jogszerű következtetést vont le, miszerint a munkáltató által alkalmazott azonnali hatályú felmondás jogszerű.” [3]

### 3. A jelenség

A mobbing egy olyan munkahelyi folyamat, melynek következtében egy munkavállaló vagy a munkavállalók egy csoportja, egy másik munkavállaló vagy munkavállalók folyamatos negatív cselekedeteinek, megnyilvánulásainak következtében elveszíti a munkahely iránti bizalmát, a munkatársai iránti bizalmát, illetve a munkahely vezetői, a menedzsment iránti bizalmát. Mobbing nemcsak munkavállaló és munkavállalók között alakulhat ki, hanem természetesen felettes és beosztott között, illetve fordítva, a munkavállaló is hasonló helyzetbe tudja hozni a munkáltatóját, felettesét. Megfigyelhető a jelenség olyan formája is, ahol a munkavállalók egy bizonyos csoportja viseltetik így egy, vagy egy pár munkatárs iránt. Jellemzője, hogy kirekesztenek egyes munkavállalókat, az információkat nem közlik velük, pletykákat terjesztenek róluk, nem vesznek tudomást róluk, akadályozzák a munkavégzésben vagy nyilvánosság előtt nevetség tárgyává teszik, illetve a hátuk mögött kicsúfolják, kigúnyolják. Az áldozat bizalomvesztése következtében számos olyan probléma tapasztalható (vagy fokozódik) a munkahelyen, mely közvetetten vagy közvetlenül hatással lehet a munkahely, a vállalat a munkaszervezet eredményességére, gazdasági mutatókkal kifejezhető hatékonyságára is.

A problémára alapvetően jellemző, hogy olyan kisebb jellegű, elsősorban szóbeli inzultusok alakítják ki, melyek egy kívülálló vagy szakember számára sem egyértelműen felfedezhetőek. Ebből kifolyólag, nagyon fontos és jelentőséggel bír a jelenség szempontjából az idő, hiszen az apróbb szurkálások, piszkálások, inzultusok kulminálnak, összeadódnak és így napról-napra, hétről-hétre alakítják ki azt a munkahelyi környezetet és légkört, mely mérgező hatású a célpont, valamint a többi munkavállaló számára egyaránt.

A jelenség nemcsak munkavállalók, illetve a munkavállaló bizonyos csoportjai között figyelhetőek meg, hanem megfigyelhetőek egyes kutatók szerint szervezeti szinten is, tehát kimondható, hogy a mobbing akár beépülhet egy vállalat szervezeti kultúrájába, erre példaként szokták felhozni az indokolatlan statisztikák készítését, jelentések elvárását a munkavállalóktól, mely inkább egyfajta vegzálása a munkavállalónak, mint a hatékony munkavégzés szükségessége. [8]

Magának a jelenségnek a definiálása problémákba ütközik mind mai napig, hiszen a téma szakértői egységes definíciót egyelőre nem tudtak kialakítani, ebből kifolyólag nehéz körülhatárolni a problémát, mely egyértelműen megnehezíti a további lépéseket. [16] A mobbing a leggyakrabban használt megnevezés, de szinonimaként megjelenik a témával foglalkozó hazai szakirodalomban a munkahelyi pszichoterror kifejezés is, a nemzetközi szinten leggyakrabban előforduló megnevezések a bullying, bossing, moral harassment, psychological violence, victimization, emotional abuse. Az említett kifejezéseket nagyjából egyenértékűként használják.

Előzményei között, már az ötvenes-hatvanas években megjelenő ún. bullying-ról beszélhetünk, ami az iskolai kirekesztést, iskolán belüli erőszakot, illetve diákok egymás közötti módszeres alázását takarja. A munka világában először Svédországbankerült felismerésre a probléma. Egy pszichológus, Heinz Leymann ismerte fel, hogy az iskolai bullying-hoz hasonlatos tendenciák megfigyelhetők a munkahelyen is, azaz léteznek olyan magatartásformák, amely egyes munkavállalók kikészítésére, elszigetelésére irányulnak. Ezen megfigyelés 1984-es publikációjához köthető a munkahelyi mobbing megjelenése a munkapszichológia területén. A mobbing elnevezést Konrad Lorenz-től kölcsönözte, aki csókáknál figyelt fel arra a viselkedésmintára, hogy a madarak csoportosan támadtak egy másik állatra, a saját vélt vagy valós biztonságuk megőrzése érdekében.

A csekély mennyiségű hazai forrás elsősorban a munkahelyi pszichoterror kifejezést alkalmazza a mobbing mellett, mely alatt a kollégák, illetve a felettesek és beosztottak között előforduló kirekesztő viselkedésformát érti, melynek során a munkahelyi pszichoterror áldozata rendszeresen, közvetlen vagy közvetett módon, egy vagy több személy által szisztematikusan gyakorolt kiközösítő, elszigetelő megaláztatásoknak vagy támadásoknak van kitéve. [4]

A mobbing kapcsán egyelőre elfogadott egységes definícióról még nem tudunk beszélni, hiszen erről még viták folynak. [16] Egyelőre három kulcs fogalmi elem határozható meg:

- ismétlődő negatív, agresszív vagy ellenséges viselkedés
- agresszív vagy ellenséges viselkedés különböző formái és
- nehezebbre esik a célpontnak megvédenie magát [14]

Egyes szerzők a jelenséget a célpont, áldozat szemszögéből kívánják definiálni, mivel nem az elkövető szándéka a fontos, hanem az, hogy a viselkedés áldozatban hogyan csapódik le, azt milyennek érzékeli, hogyan interpretálja. [13] Az ilyesfajta megközelítések a gyakorlati (jogi és menedzsment) szempontú meghatározást is még inkább elnehezítik amellet, hogy teljesen érthető megközelítésről beszélünk. Az áldozat elszigetelődése a munkahelyen, mint fogalmi elem esetlegesen segíthet ezt a megközelítést is érvényre juttatni egy közösen elfogadott definíció esetén.

Álláspontom szerint a jelenség egyik kiemelt sajátossága és legfontosabb megkülönböztető jegye lehet a rendszeres időközönkénti ismétlődés, mely mindenképpen fontos fogalmi eleme kellene legyen egy egységes definíciónak, annak érdekében, hogy egyértelműen megkülönböztethető legyen más, egyébként szintén nem tolerált viselkedési formáktól.

Fontos eleme a mobbingnak, hogy az elkövető, illetve a mobbingban résztvevő személyek úgy érezzék, erőfölényben van(nak) a célponttal szemben. A legegyszerűbb és legtisztább, amikor formálisan is felette áll az egyik személy a másiknak, azaz felettes-beosztott viszonyban vannak, de az informális erőviszonyok is kialakíthatják. [6] Nyilván, az ilyen informális erőviszonyok teszik lehetővé azt, hogy egy beosztott terrorizálja a felettesét. Példaként lehet említeni valamilyen tudás, készség meglétét, amivel a munkáltató, illetve a felettes nem rendelkezik és ezért kiszolgáltatottnak érzi magát a beosztottja irányában.

## 4. Jelentősége

Jelen esetben az egyén szintjén megjelenő problémákat, károkat, bármennyire is jelentősek és a jelenség kezdeti vizsgálata óta központi kérdés, nem kívánom érinteni, hanem a menedzsment számára közvetlenül felmerülő problémákat, valamint a társadalom egész szempontjából jelentkezőket mutatom be.

A vállalat szempontjából költségek, illetve veszteségek között megjelenik a munkavállalók demoralizációja, bizalomvesztés, fluktuáció, fennakadások a vállalati folyamatokban és az alkalmazottak közötti kommunikációban, a vállalati megítélés is szenved tőle, csökken a produktivitás és a kreativitás, megugrik az indokolatlan hiányzások száma. [17] A jelenség következményei közé sorolható még az ellenséges légkör kialakulása, bizonytalanság érzete a munkavállalók részéről, klikkesedés, presenteeism (megjelenés, effektív munkavégzés nélkül), absenteeism (indokolatlan betegszabadság, táppénz), hatékonyság csökkenése. [10]

Amennyiben a jelenségszervezeti szintű kezelése nem történik meg és a probléma nem kerül megszüntetésre, akkor egyes munkavállalók (elsősorban természetesen a célpont) a munkahely elhagyását követően akár véglegesen is munkaképtelenné válhatnak, azaz később sem lesznek képesek visszatérni a munka világába. Előfordulhat, hogy olyan fokú elidegenedés, a társadalommal szembeni elégedetlenség alakul ki a munkavállalóban, melynek következtében nem fog tud beilleszkedni más munkaszervezetbe sem. [18] Ezen következmények miatt már közvetlenül az állam számára fognak egyfajta terhet jelenteni a munka világába visszailleszkedni nem képes munkavállalók. A munkaképtelenség, illetve munkanélküliség miatt közvetlenül az államnál jelentkező, s így a társadalmi terheket növelő költségek közül kiemelendő a szociális, valamint orvosi és esetleges kórházi kezelések kiadásai [14], melyek elkerülhetőek, megelőzhetőek lehettek volna.

Attól kezdve, hogy van egy egészen jól meghatározható társadalmi jelentősége a jelenségnek, a jognak be kell avatkoznia. A jogeseten keresztül bemutatott vitarendezésen kívül létezik egy olyan funkciója is a jognak, hogy felhívja a figyelmet egy problémára. Minden társadalmi változásra a jognak reagálnia kell. A jog általánosan elismert funkciója a társadalom normális életéhez szükséges rend és biztonság kialakítása és fenntartása. [11] Akár olyan formában is, hogy jogszabályi szinten definiálja magát a jelenséget (pl. önálló jogszabály keretében vagy egy már létező jogszabályba beemelve). Tulajdonképpen a jogalkotással legitimálja, elismeri a problémát. A munkahelyi mobbing jogi vetületeivel kapcsolatosan számos jogszabály, törvény született már Európában, melyek közül az úttörőnek és mintának számító svéd szabályozással szemben merültek fel kifogások, ugyanis nem érték el azt az eredményt, melyet vártak tőle. [9] Ennek következtében az 1993-ban megalkotott rendelet helyett idén új jogszabályt fogadtak el. Az első svéd rendeletet követően egyébiránt Franciaországba, Németországban és Belgiumban is jelentek meg jogszabályok, illetve az Egyesült Államokban is találunk rá példát, elsősorban Yamada mintarendelete alapján. [19]

Hosszútávon a probléma megelőzése és kezelése szempontjából elsők között szükséges a jogi szabályozása a jelenségnek, annak érdekében, hogy megelőzhetővé váljon, illetve, ha már kialakult, akkor megfelelően kezelhető, kiiktatható, helyrehozható legyen az okozott kár, azaz jogi következmények legyenek rendelhetőek hozzá (munkajogi, közigazgatási, büntetőjogi). Mindennek az előzménye kell, hogy legyen az egységes definíció, definíciók megalkotása. [15] Ma Magyarországon

erre vonatkozóan semmilyen konkrét jogszabályi rendelkezés nem vonatkozik. Négy olyan jogszabály említhető, amely hasonló jellegű problémákat definiál, de úgy vélem, hogy nyugat-európai tendenciákat követve a munkahelyi mobbing jogszabályi definíciója legitimálná a problémát, hogy megfelelő módon kezdődhessen meg a probléma kezelése szervezeti, illetve menedzsment szinten.

## 5. Összegzés

Elmondható, a probléma ma Magyarországon még nem jelentős, ennek úgy vélem az egyetlen és kizárólagos oka az lehet, hogy a társadalom nagy része nincs tisztában a problémával, hanem csendes elszenvetője a munkahelyi pszichoterrornak. A jog funkciója megvédeni a társadalmat az ilyen káros behatásoktól és segíteni a célpontot, az áldozatot, valamint szabályokkal elérni azt, hogy a munkavállalók ne is válhassanak áldozattá. Ezzel egy kvázi prevenció funkció is betölt a jog.

A hazai jogszabályok részben érintik a kérdést, de úgy vélem, annak érdekében, hogy minél szélesebb társadalmi ismertséget kapjon, illetve elfogadottá váljon (és acélpont ne magát okolja), egyértelmű jogszabályi háttérre lenne szükség. Hazánkban az egyenlő bánásmód követelményéről szóló 2003. évi CXXV. törvény tartalmaz leginkább hasonló fogalmakat. A jogszabály definiálja a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, valamint a megtorlás fogalmát:

10. § (1) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

(2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

(3) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

A probléma a fentebbi rendelkezésekkel az, hogy a törvény által meghatározott tulajdonságokkal (pl. nem, bőrszín, nemzetiség, egészségi állapot, fogyatékoság, életkora, vagyoni helyzet, stb.) rendelkező személyekkel szemben lehet elkövetni zaklatást, jogellenes elkülönítést, illetve megtorlást, azaz csak a törvény 8. §-ában taxatív felsorolt tulajdonságokkal rendelkező személyeket védi. Egy „hétköznapi” alkalmazott e jogszabály alapján nem kaphat egyértelmű védelmet az őt terrorizáló munkatársával szemben. [5]

Álláspontom szerint, ezen okok miatt szükséges külön nevesíteni a munkahelyi pszichoterror, nem feltétlenül önálló jogszabály formájában, akár a munkavédelmi törvény, akár a Munka Törvénykönyve részeként. Azzal, hogy a jogalkotó definiálja és beemeli valamelyik jelentős munkajogi jellegű jogszabályba, azzal elismeri, legitimitást ad a problémának. Mindezzel pedig felhívja mind a munkáltatók, mind a munkavállalók, mind az érdekvédelmi szervezetek figyelmét arra, hogy az adott

viselkedés nem tolerálható. A munkáltató számára kötelezettségként előírhatja, hogy erre külön figyeljen és óvja ettől a munkavállalókat, a munkavállalónak pedig felhívja a figyelmét arra, hogy az adott probléma, létező probléma, ha tapasztalja, akkor számára jogvédelmet és lehetőségeket biztosít az elszenvedett károk megtérítésére. A hatásos menedzselése a munkahelyi mobbingnak csak azután kezdődhetett el, hogy az állam a társadalom védelme érdekében jogalkotó tevékenységével beavatkozott. Nyilvánvaló, hogy a jogszabályi szintű elismerés egyik „háttütoje” lehet, hogy megnő az esetek száma. Erre Hoel és Einarsen is felhívta a figyelmet a svéd jogalkotás kapcsán, mint pozitívum. [9] Mindez természetesen nem azt jelentené, hogy a jogszabályalkotás következtében jelent meg a munkahelyi mobbing Magyarországon, hanem azt fogja alátámasztani, hogy létező problémával állunk szemben.

A jelenleg hatályos munkajogi szabályok ugyan lehetőséget nyújtanak arra, hogy kiszűrhető legyen a jelenség, ami alapján egy felkészült bíróság megfogja találni azokat a munkajogi alapelveket (lásd a bemutatott jogesetet), ami alapján szankcionálható a viselkedés. Járható út az a jogi megoldás is, hogy az egyenlő bánásmód követelményéről szóló törvény rendelkezéseit értelmezi kiterjesztően a bíróság. Ennek ellenére úgy gondolom, hogy szükségszerű lenne külön nevesítve bekerülnie a munkajogi szabályok közé a munkahelyi pszichoterrornak, mobbingnak. Álláspontom szerint, a munkajogi alapelvek vagy más jogszabályok kiterjesztő értelmezése (pl. a 2003. évi CXXV. törvény) a jogalkalmazó részéről nem tekinthető végleges megoldásnak.

## Hivatkozások

- [1] 1.Mf.20.971/2013/4.
- [2] 6.M.808/2012/25.
- [3] Mfv.I.10.345/2014/4.
- [4] *Mobbing – A munkahelyi erőszak és zaklatás felismerése és kezelése*, Mona Alapítvány, Budapest, 2006. 2.
- [5] G. Bányai (2009), *Mobbing – munkahelyi pszichoterror*, Glossa Iuridica, Budapest, :1, 50-53.
- [6] S. Branch, S. Ramsay, M. Barker (2013), *Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review*, International Journal of Management Reviews, 2013:15, 280–299.
- [7] A. W. Burgess, C. Garbarino, M. I. Carlson (2006), *Pathological teasing and bullying turned deadly: Shooters and suicide*, Victims and Offenders, 2006:1, 1-14.
- [8] 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. 3-30.
- [9] H. Hoel, S. Einarsen (2010), *Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2010:1, 30-50.
- [10] H. Hoel, K. Sparks, C. L. Cooper (2001), *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free environment*, International Labour Organisation, Geneva



- [11] F. Kondorosi, A. Visegrády (2012), *A jog társadalmi küldetése a globalizáció és az integráció korában*, Complex Kiadó, Budapest
- [12] D. Lewis, R. Gunn (2007), *Workplace bullying in the public sector: understanding the racial dimension*, Public Administration, 2007:83, 641–665.
- [13] MS. atthiesen, S. Einarsen (2007), *Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences*, Violence and Victims, 2007:22, 735-753.
- [14] M. Milczarek (2010), *Workplace Violence and harassment: a European Picture*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg
- [15] M. Nielsen, G. Notelaers, S. Einarsen (2011), *Measuring exposure to workplace bullying*, In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. (eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, 2nd edn. CRC Press, Boca Raton, Florida
- [16] P. Saunders, A. Huynh, J. Goodman-Delahunty (2007), *Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying*, International Journal of Law and Psychiatry, 2007:30, 340–354.
- [17] L. M. Sloan, T. Matyók, C. L. Schmitz, G. F. L. Short (2010), *A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace*, International Journal of Business and Social Science, 2010:1, 87-97.
- [18] G. Vega, D. Comer (2005), *Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace*, Journal of Business Ethics, 2005:58, 101-109.
- [19] C. Yamada, David (2010), *Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment*, Comparative Labor Law & Policy Journal, 2010:1, 251-284.