

Védett tulajdonság:

Nemi identitás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Diszkrimináció típusa:

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Döntés:

Jogsértést részben megállapító határozat

A kérelmező, aki egy transznemű nő, mintegy öt éve a bepanaszolt munkáltatónál dolgozott. Az első három évben férfiként, a nemváltása ezt követően kezdődött. Hormonterápiába kezdett, melynek során megbeszélte a munkáltatóval, majd a munkatársaival a transzneműségét. Kérésére ettől kezdve a munkahelyén igyekeztek őt nőként kezelni, az általa kért női néven szólították stb, vezetőivel, munkatársaival ennek kapcsán nem alakult ki konfliktusa. Utóbb nemi átalakító műtéten is átesett. Amikor az ezt követő hosszabb táppénzes állományt követően visszatért dolgozni, kérte, hogy ezentúl a női öltözöt és mellékhelyiséget használhassa. A munkáltató nem adott azonnal választ, hanem először megpróbálta felmérni a női munkavállalók hozzáállását, és ennek érdekében anonim szavazást tartott. A női munkavállalók közel kétharmada ellenezte, hogy a kérelmező ezentúl a női öltözöt és mellékhelyiséget használja. A vezetők tájékoztatták a kérelmezőt a szavazás eredményéről és arról, hogy a női munkavállalók többségének elzárkózása miatt nem használhatja a női helyiségeket. Körülbelül egy hónap elteltével a kérelmező ismét kérte a vezetőket, hogy találjanak számára megoldást, mert több mint egy hónapja nem tudja használni a munkahelyén a mellékhelyiséget. Erre azt a választ kapta a vezetőktől, hogy álláspontjukat továbbra is fenntartják, mivel a munkáltató nem hagyhatja figyelmen kívül a többség véleményét.

A kérelmező panaszt terjesztett elő a hatósághoz a munkáltatóval szemben, mivel álláspontja szerint a munkáltató nemi identitása miatt hátrányos megkülönböztetésben részesíti. Az öltöző- és mellékhelyiség-használaton túl azt is sérelmezte, hogy a munkáltató a kérése ellenére nem minden lehetséges felületen és nyilvántartásban biztosította számára az általa kért női név használatát. Álláspontja szerint a munkáltató a sérelmezett magatartásával zaklatást is megvalósított vele szemben, mivel számára megalázó, megszegyenítő, hogy nem használhat a nemi identitásának megfelelő öltözöt, mellékhelyiséget, továbbá, hogy bizonyos munkahelyi dokumentumokban, felületeken nem a női neve szerepel. Külön kiemelte, hogy a szavazólapon is a férfinéve szerepelt, ami szerinte a szavazás eredményére is kihatott.

A hatóság eljárást indított, melynek során a munkáltató hangsúlyozta, hogy nem önkényesen döntött az öltöző- és mellékhelyiség-használat kérdésben, figyelembe kellett vennie az érintett munkavállalók véleménynyilvánítását. Kifejtette, hogy egyetlen munkavállaló igénye nem veszélyeztethette a cég működésének rendjét. Előadta, hogy egyezségtől nem zárkozik el, és hogy már korábban is próbált közös megegyezésre jutni a kérelmezővel, felajánlva neki egy, az épületben található földszinti illemhelyiség kizárólagos használatát, amely ajánlatot továbbra is fenntart. Hangsúlyozta, hogy a cégnél próbálták a kérelmező helyzetét megkönnyíteni, így

például a céges rendszerekben, az e-mail csatornák használatánál a felhasználó nevét, bejelentkezési nevét segítettek átírni számára, ahol tudták, lehetővé tették, hogy a kérelmező a női nevét használja. A kérésének az elutasítását követően is együttérzésükről biztosították a kérelmezőt, jelezték felé, hogy a többi munkavállalónak valószínűleg csak időre van szüksége ahhoz, hogy alkalmazkodni tudjanak a változáshoz. Álláspontja szerint a jogszabályi előírásokat – így az egyenlő bánásmód követelményét – megtartotta, ezért a kérelem elutasítását kérte.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, melyen meghallgatta a kérelmezőt, a kérelmező képviselőjét, a munkáltató jogi képviselőjét, továbbá két tanút, akik a munkáltatónál vezetői pozíciót töltöttek be. A tárgyaláson a kérelmező hangsúlyozta, hogy a munkáltató által felajánlott külön mosdó- és öltözőhasználatot diszkriminatívnak tartja. A felek között egyezség nem született.

Az öltöző- és mellékhelyiség-használat vonatkozásában hatóság megállapította, hogy a kérelmezőt a vele összehasonlítható helyzetben levő munkavállalókhöz képest hátrány érte azáltal, hogy a munkáltató nem biztosította számára a nemi identitását figyelembe vevő öltöző- és mellékhelyiség használatot, és ennek érdekében semmilyen intézkedést nem tett. A hátrány megállapítása során a hatóság figyelembe vette, hogy a kérelmező már a hormonterápia megkezdésekor tájékoztatta a munkáltatót transzneműségéről és már ekkor felvetette az öltöző- és mellékhelyiség-használat kérdését. Tehát a munkáltatónak meglehetősen hosszú idő állt rendelkezésére, hogy felkészüljön az adott probléma megoldására. Bár megállapítható volt, hogy a munkáltató ekkor megpróbált megoldást találni, és erre vonatkozóan javaslatot is tett, de mivel a kérelmező a felkínált lehetőségtől eleve elzárkózott, megoldás nem született. Amikor a kérelmező a nemi átalakító műtet követő munkába állásakor ismét felvetette a kérdést és a női öltöző- és mellékhelyiségek használatát kérte, a munkáltató semmilyen megoldást nem nyújtott, javaslatot sem tett a kérelmező nemi identitását figyelembe vevő öltöző- és mellékhelyiség használatra. Ezzel kapcsolatban azon túl, hogy szavazást bonyolított le a női munkavállalók körében, semmilyen további intézkedést nem tett. A hatóság a hátrány megállapítása során azt is figyelembe vette, hogy munkáltatónak jogszabályi kötelessége minden munkavállaló számára öltöző- és mellékhelyiség biztosítása.

A kérelmezőt ért hátrány az adott esetben nyilvánvalóan a nemi identitásával (transznemű nő) mint védett tulajdonságával függött össze.

A munkáltató a kimentés körében azt adta elő, hogy a kérelmező női öltöző- és mellékhelyiségek használata iránti kérésének az anonim szavazáson megkérdezett női munkavállalók többségi véleménynyilvánítása miatt nem tudott eleget tenni, a női munkavállalók többsége ugyanis nem szerette volna a kérelmezővel együtt használni az emeleti női mosdót és öltözőt, tekintve, hogy őt férfiként ismerték meg és évekig férfiként dolgoztak vele, kínosnak éreznék beengedni őt intim szférájukba. A szavazást a konfliktusok és a felmondások elkerülése végett, a cég működésének fenntartása érdekében tartotta, kompromisszumra törekedett, amelynél egyetlen munkavállaló kérését kellett szembeállítania a többségi véleménnyel. Hivatkozott arra, hogy ebben a vonatkozásban sem tapasztalat, sem a jogszabályi környezet nem adott iránymutatást abban, hogy hogyan járjon el megfelelően, hangsúlyozta továbbá a cég befogadó voltát, és hogy a magatartási-etikai kódexe is az egyenlő bánásmód követelményének betartását célozza.

A hatóság nem fogadta el a munkáltató kimentését, mivel az, hogy a női munkavállalók kinyilvánították, hogy nem akarnak a kérelmezővel közös öltözőt és mellékhelyiséget használni, nem lehet megfelelő indok arra, hogy a munkáltató nem nyújtott semmilyen megoldást, nem tett

semmilyen javaslatot és a szavazás eredményére hivatkozva semmilyen intézkedést nem tett a kérelmező nemi identitását figyelembe vevő öltöző- és mellékhelyiség-használatra. Kétségtelen, hogy nincs tételes előírás arra vonatkozóan, hogy egy transznemű nőnek pontosan milyen módon kell a munkahelyen az öltöző és mosdóhasználatot biztosítani, ez azonban nem teszi jogszerűvé azt, hogy a munkáltató nem biztosít semmilyen megoldást és nem tesz semmilyen konkrét intézkedést a helyzet megoldására. Az sem menti fel a munkáltatót, hogy korábban egy megoldási javaslatát a kérelmező elutasította. Az, hogy az eljárás alá vont egyébként befogadó és rendelkezik magatartási-etikai kódexszel, önmagában nyilván nem jelenti a konkrét ügyben az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

A hatóság ezért megállapította, hogy a munkáltató azáltal, hogy nem biztosította a kérelmező számára a nemi identitását (transznemű nő) figyelembe vevő öltöző- és mellékhelyiség-használatot, ennek megoldására intézkedést nem tett, a kérelmezővel szemben nemi identitásával összefüggésben hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A hatóság elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését és kötelezte a munkáltatót, hogy az alábbiak közül bármely általa választott módon a kézbesítéstől számított 90 napon belül biztosítsa a kérelmező számára a nemi identitását figyelembe vevő öltöző- és mellékhelyiség-használatot:

1. Biztosítsa a kérelmező számára a női öltöző- és mellékhelyiség használatát akár annak jelenlegi állapotában, akár úgy, hogy azokban fiúkat alakít ki.
2. Alakítson ki olyan öltözőket és mellékhelyiségeket, amelyek valamennyi munkavállaló, így a kérelmező számára is biztosítják az elkülönített használatot.
3. Biztosítson a kérelmező számára kizárólagos használatú öltözőt és mellékhelyiséget.
4. Biztosítson a fentiekől eltérő bármilyen olyan megoldást a kérelmező öltöző- és mellékhelyiség-használatára, amelyet a kérelmező elfogad.

A *jogkövetkezmények megállapítása* során a hatóság mérlegelte az eset összes körülményeit, figyelembe vette, hogy a munkáltató már az eljárást megelőzően is, és az eljárás során is törekedett a kérelmezővel való megegyezésre, továbbá azt, hogy vele szemben a hatóság korábban nem hozott elmarasztaló döntést, és azt is, hogy a sérelem egy személyt érintett. Előbbiekre tekintettel a hatóság az eljárás alá vonttal szemben kizárólag *az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (Ebkvtv.) 17/A. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott szankció alkalmazásáról döntött, azaz elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését úgy, hogy az eljárás alá vontat alternatív, általa választható megoldások valamelyikének megvalósítására kötelezte, lehetővé téve azt is, hogy a hatóság által megjelölt módoktól eltérő, a felek számára megfelelő másik megoldást válasszon. A választható megoldások megjelölése során a hatóság figyelemmel volt arra, hogy hosszútávon a kérelmező nőként történő integrálódását kétségtelenül az szolgálja leginkább, ha lehetősége van a női öltöző és mellékhelyiség használatára, azonban a hatóságnak azt is figyelembe kellett vennie, hogy a munkáltató nem tekinthet el teljes mértékben a többi munkavállaló viszonyulásától sem. Ennek értékelése során a hatóság tekintettel volt arra, hogy a munkavállalók többségében férfiként ismerték meg a kérelmezőt, férfiként dolgoztak együtt vele, így nyilvánvalóan legalábbis hosszabb időre lehet szükségük ahhoz, hogy intim tevékenységeik (öltözködés, mosakodás, mellékhelyiség használat) körében is nőként viszonyuljanak hozzá, ami indokolhatja az

elkülönített, illetve kizárólagos öltöző- és mellékhelyiség-használatot. A hatóság azért adott lehetőséget az általa megjelölt módoktól eltérő megoldás alkalmazására, mivel a felek rendelkeznek kellő információval, helyismerettel ahhoz, hogy esetleg a hatóság által meghatározottnál kedvezőbb megoldást találjanak.

A névhasználat biztosítása kapcsán megállapítható volt, hogy a munkahelyén a kérelmező a verbális kommunikáció során az általa kért női nevet használhatta, kérésére munkatársai, vezetői is így szólították. Megállapítható volt, hogy a munkáltató tett bizonyos intézkedéseket a kérelmező névhasználatával kapcsolatban, például a felhasználó nevéből törölték a férfi keresztnévét, és csak annak kezdőbetűjét hagyták meg, lehetővé tették számára, hogy az elektronikus levelezései során aláírásában a női keresztnévét használja. Tekintettel azonban arra, hogy a kérelmező hivatalos neve változatlanul az eredeti (férfi) neve, a munkáltatótól nem várható el - hivatalos dokumentumok esetében ez nem is lenne jogszerű - hogy a munkahelyi dokumentációban, informatikai felületeken a kérelmező által kért női nevet használja. A munkahelyi dokumentációban, informatikai felületeken a többi munkavállaló is a hivatalos nevének szerepel, ettől való eltérésre az esetükben sincs lehetőség, ilyen esetre a kérelmező sem utalt. A munkáltatónak az egyenlő bánásmód követelményének körében a védett tulajdonság fennállása ellenére sincs olyan kötelezettsége, hogy a kérelmező hivatalos nevét a kérésének megfelelően módosítsa, nincs olyan rendelkezés, amely ezt előírná, illetve lehetővé tenné. A kérelmezőt tehát a névhasználat tekintetében a munkáltató intézkedése vagy mulasztása folytán nem érte hátrány, így nem valósult meg vele szemben hátrányos megkülönböztetés. **A hatóság a kérelmet ebben a tekintetben ezért elutasította.**

A zaklatás kapcsán általánosságban elmondható, hogy az emberi méltóságot sértő magatartás változatos módon valósulhat meg. A hatóság nem vitatja, hogy a fentiek a kérelmezőben rossz érzést kelthettek, emellett az is kétségtelen, hogy a zaklatás megítélése során a sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait is értékelés alá kell vonni. Ugyanakkor a hatóság következetes joggyakorlata szerint ahhoz, hogy az Ebktv. szerinti zaklatás megállapítható legyen, a kifogásolt magatartásnak objektív mérce szerint is el kell érnie egy olyan szintet, ami alapján a zaklatás mint jogsértés megállapítható. A hatóság a közvetlen hátrányos megkülönböztetés vizsgálata körében már értékelte azt, hogy a munkáltató nem biztosított a kérelmező számára megfelelő öltöző- és mellékhelyiség használatot, vagyis mulasztásban megnyilvánuló jogsértést követett el, ami nyilvánvalóan – mint minden hátrányos megkülönböztetés – sérthette a kérelmező emberi méltóságát, megalázó, lehetett a számára. A kérelmező ugyanazt a cselekedetet (az adott esetben mulasztást) kérte közvetlen hátrányos megkülönböztetésként és zaklatásként is értékelni. A hatóság álláspontja szerint azonban ennek a mulasztásnak nem volt olyan emberi méltóságot sértő többlettartalma, amely indokolná, hogy a hatóság ugyanezen mulasztás vonatkozásában a közvetlen hátrányos megkülönböztetésen túl egy másik jogsértés, nevezetesen a zaklatás megvalósítását is megállapítsa. Amikor a hatóság az adott magatartást mint közvetlen hátrányos megkülönböztetést jogsértőnek minősítette, már értékelte annak emberi méltóságot sértő voltát is. Azzal kapcsolatban, hogy a szavazólapon a kérelmező férfi neve szerepelt, a hatóság elfogadta a munkáltató érvelését, miszerint a szavazólapot hivatalos iratnak tekintette, ezért a kérelmező hivatalos nevét szerepeltette rajta. A hatóság álláspontja szerint önmagában az, hogy a szavazólapon a kérelmező hivatalos neve szerepelt, nem minősíthető emberi méltóságot sértő magatartásnak, mint ahogy az sem, hogy a kérelmező e-mail címében a hivatalos neve szerepel. Ahogyan azt a hatóság a közvetlen hátrányos megkülönböztetés értékelésénél már kifejtette, a munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy a hivatalostól eltérő nevet tüntessen

fel. A kérelmező hivatalos nevének használata önmagában nem alkalmas arra, hogy zaklatást valósítson meg, abban az esetben sem, ha ebből mások tudomást szereznek a kérelmező transzneműségéről. Semmilyen olyan többletkörülmény nem volt megállapítható, amely az Ebktv. szerinti zaklatás megvalósulását megalapozhatta volna. Egyebekben az eljárás során egyáltalán nem merült fel olyan adat, amelyből arra lehetett volna következtetni, hogy a kérelmező körül ellenséges, megalázó környezet alakult volna ki. A kérelmező elmondása szerint vele senki nem konfrontálódott, ellenérzésekkel nem szembesült, az általa kért női néven szólítják, atrocitás nem érte, amelyet a tanúvallomások is alátámasztottak. A kérelmező nem vitatta a tanú azon állítását sem, miszerint a kérelmező többször is mondta neki, hogy „nagyon szerencsés, mert sem a magánéletben, sem a munkahelyen nem érte atrocitás”. **Nem volt megállapítható, hogy a munkáltató zaklatás formájában is megsértette volna a kérelmezővel szemben az egyenlő bánásmód követelményét, ezért a hatóság a kérelmet ebben a vonatkozásban is elutasította.**

A döntéssel szemben egyik fél sem élt jogorvoslattal.

2021. júliusi döntés