

## A MOBBING - AVAGY A MUNKAHELYI PSZICHOTERROR ARCULATA

### MOBBING – THE RISE OF PSYCHO-TERROR AT WORK

Tóth Adél\* – Solymosi-Szekeres Bernadett\*\*

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

#### **Absztrakt**

A munkahely az a terület, ahol heti öt napon keresztül kooperálnak az emberek egymással az adott munkakör által elérni kívánt cél érdekében. Ebből adódóan viták színterévé is válik sok esetben, ugyanis a kialakult hatalomvágy miatt a munkatársak piszkálódásba kezdenek, ami sok esetben terhet ró másokra a cégen belül, de kihatással van a munka eredményességére is. Éppen emiatt fontosnak találom, hogy kellő figyelmet kapjon ez a téma, hiszen alapjában véve ez egy összetett jelenség, amelyben ok-okozati összefüggések vannak. A folyóiratban először a mobbingot vizsgálom, elhatárolom más jogintézményektől, majd összefüggéseket keresek a nemzetközi dokumentumok alapján, végül pedig kitérek arra, hogy milyen veszélyes kockázatokkal is jár ez a jelenség a szabályozás hiányában.

*Kulcsszavak: mobbing, munkahelyi zaklatás, cyberbullying, munkahelyi pszichoterror, zaklatás*

#### **Abstract**

The workplace is an area where people cooperate with each other five days a week to achieve the goals of the job. As a result, the workplace often becomes a place of conflict, which can often be a burden on others in the company, but also affects the effectiveness of the work. This is why it is important that this issue is given the attention it deserves, as it is essentially a complex phenomenon with cause and effect relationships. In the journal, I will first examine the phenomenon of mobbing, distinguish it from other legal instruments, then I will present international documents that can be relevant for my topic, and finally, I will present the dangerous risks that this phenomenon entails by the absence of regulation.

*Keywords: mobbing, harassment at workplace, cyberbullying, psycho-terror at work, harassment*

---

\* Tóth Adél, IV. éves nappali tagozatos osztatlan jogász szakos hallgató, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 3515 Egyetemváros; email: adel.ka0307@gmail.com

\*\* Solymosi-Szekeres Bernadett, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézet, szekeres.bernadett@uni-miskolc.hu

## Bevezető gondolatok

Kétséget nem tűrő módon bátran kijelenthető, hogy az otthonunkat követően a második leggyakrabban látogatott terület a munkahelyünk. Sőt azt is mondhatjuk, hogy életünk több, mint a felét munkavégzéssel töltjük el. Így elkerülhetetlen a másokkal való együttműködés egy adott cél elérése érdekében, illetve az ehhez kapcsolódó megfelelő munkakörnyezet kialakítása. Azonban a gyakorlatban ez nem ennyire egyszerű, hiszen a csapatmunka számos konfliktusnak adhat teret, leginkább azért is, mert manapság mindenki jobban akar teljesíteni a másiknál, előnyösebb pozíciót kíván betölteni, és éppen ezért – akár kifejezetten, akár burkoltan – de igyekeznek elnyomni a másikat. De ez egyszerűen csak az unszimpatia alapján is megnyilvánulhat, amelynek következtében a munkatárs képes bármilyen eszközt bevetni annak érdekében, hogy megszabaduljon attól a személytől, akit ő szubjektív módon nem kedvel. A kutatási téma címében fellelhető mobbing egy olyan jelenség, ami éppen ezeket az esetköröket foglalja magában.

A téma aktualitását rendkívüli módon tükrözi, hogy a mobbing szinte a legtöbb munkahelyen megjelenik, hiszen, jellemzően minden munkahelyen van egy olyan személy, aki nem játszik tisztességes eszközökkel, kihasználja a pozícióját, hatalmát, hogy másokkal szemben visszaéljen azzal. Egyszerűbben kifejezve, minden munkakörnyezetben fennállnak az alanyi és tárgyi feltételek a mobbing esetében. Ám a problémát az adja, hogy sokak számára fel sem tűnik, hogy munkahelyi pszichoterror elszenvedőjévé váltak, vagy felismerik ugyan, hogy „kipécézték” őket, de nem mernek kiállni magukért – jellemzően amiatt, mert féltik a munkahelyüket, de felmerülhet az is, hogy nem is ismerik ezt a jelenséget, mivel Magyarországon jelen helyzetben semmilyen rendelkezést nem találunk a mobbing kapcsán. Határozott véleményem szerint pedig ez egy olyan probléma, amivel foglalkozni kell és szabályozást érdemel, hiszen a folyamatos megaláztatások következtében a lelki egyensúly nagy mértékben sérülhet, az egyén egészségi állapota is jelentősen romlik mind testi, mind mentális oldalról. Ezt alátámasztja az az állítás, hogy a szorongásos zavarokkal rendelkező és depressziós emberek száma évről évre növekszik hazánkban.<sup>1</sup>

Értékelnünk kell továbbá, hogy a mobbing szerepe néhány éve – különösen a pandémia következtében – felerősödött, miután egyre több munkáltató alkalmazza – a költségei megtakarítása végett – a platform munkavégzést, így azáltal, hogy digitalizált formában is megjelent, így még több személy érintetté válik. Mivel ez relatíve újkeletű dolog, így még drasztikusabban is megnyilvánulhat azáltal, hogy anonimizált formában is elkövethető.

A kutatásunk célja éppen ezért az, hogy rávilágítson a jelenség szabályozásának fontosságára, utalva a mobbing káros következményeire, hogy milyen veszélyt is foglal magában a társadalomra nézve, ha nem fordítunk rá kellő figyelmet.

## 1. A mobbingről, mint jelenségről

Még mielőtt belemélyednénk a mobbing fogalmi elemeinek meghatározásába, először kiindulópontként azt szükséges megvizsgálni, hogy milyen alapokon is nyugszik ez a témakör. Tulajdonképpen azt mondhatjuk, hogy „*a munkahelyi pszichoterror áldozata rendszeresen, közvetlen, vagy közvetett módon, egy vagy több személy által szisztematikusan gyakorolt,*

---

<sup>1</sup> Magyarországon a 18 éven felüliek 10.5 százaléka vallja magát depressziósnak VASKOR Máté: Ezt is megnyertük: Magyarországon a legtöbb a depressziós az egész unióban. in: <https://24.hu/belfold/2017/03/24/ezt-is-megnyertuk-magyarorszagon-a-legtobb-a-depresszios-az-egesz-unioban/> Letöltés ideje: 2023. május 3.

*kiközösítő, elszigetelő megaláztatásoknak vagy támadásoknak van kitéve.*<sup>2</sup> Így tehát nem túlzás kijelenteni, hogy a mobbing – azaz a munkahelyi pszichoterror – a pszichológiai agresszió egyik formája, amelyet időben folyamatosan, az alany kirekesztésére irányuló cselekvések sorozatával valósítanak meg. Olyan esetekről beszélünk ebben az esetben, mint amikor a munkavállalót a munkahelyén betöltött pozícióját, szakmai képességeit aláásva, a munkavállalót szándékosan szóban, vagy hallgatólagosan megalázzák, pletykálnak róla, kiközösítik, ami azt eredményezi, hogy a munkavállaló elveszti a munkahely, és a munkatársai iránti bizalmát.

### *1.1. A mobbing története, megjelenése nemzetközi szinten*

Annak érdekében, hogy egy átfogóbb, és összetettebb képet kapjunk a mobbing témaköréről, úgy gondolom, hogy kiindulópontként mindig érdemes visszatekinteni a múltba, hogy milyen aspektusokon is vezetett át ez a társadalmi jelenség, és hogyan alakult uniós szinten a szabályozása. Már előljáróban el lehet azt mondani, hogy a történelem során több területet is megragadott már ez a jelenség, a későbbiek során értelmet fog nyerni az a kijelentés, hogy ez a téma nagyon szerteágazó, és izgalmas területe a munkajognak (is).

Az első személy, aki bevezette a "mobbing" kifejezést, az Konrad Lorenz volt 1963-ban, hogy leírja az állatok viselkedését. Meghatározta a kisebb állatok egy csoportjának fenyegető támadását vagy viselkedését egy nagyobb állattal szemben, utalva arra az esetre, hogy az olyan kisebb prédaállatok, mint például a nyulak vagy a ludak milyen viselkedést generálnak egy róka látványától.<sup>3</sup> De érdemes megemlíteni ugyanebből az időszakból Peter Paul Heinemann svéd orvost, aki ezt a kifejezést egy olyan viselkedés leírására használta, amelyet általános iskolások körében észlelt, amikor egy csoport gyerek fizikailag, illetve mentálisan bántalmazott egy magányos gyereket. Heinemann elsősorban azt a véleményt kívánta hangoztatni, hogy ezt a viselkedést elfogadhatatlannak kell megítélni, és minden eszközzel meg kell akadályozni. Ez az elképzelés azonnal figyelmet keltett, és a svéd médiában széles körű vita alakult ki az iskolai zaklatásról. Heinemann elsősorban az iskolai zaklatás problematikus aspektusaira hívta fel a figyelmet a mobbing kapcsán, azonban ez a jelenség nemcsak az iskolákban és a közéleti vitákban, hanem a társadalomtudományokban is érdeklődésre tart számot Skandináviában és - az 1980-as évek második felétől – világszerte.<sup>4</sup>

A mobbing megvalósulása a munkajogi terminológiában Leymann német pszicháternek köszönhető, aki 1996-ban megalkotta a leghíresebb definíciót a mobbingról: *"A munkahelyi pszichoterror vagy mobbing egy olyan ellenséges etikátlan kommunikáció, amelyet egy vagy több személy kezdeményez, és amelyet egy vagy több személy irányít. Szisztematikusan irányul egy személy ellen, aki a mobbing miatt olyan helyzetbe kerül, amelyben kiszolgáltatottá válik".*<sup>5</sup> Leymann szerint a mobbing fogalmáról két értelemben beszélhetünk, ő azt vallotta, hogy van a jelenségnek egy enyhébb része, ami egyszeri esetként fordul elő, melyet mobbing inzultusnak

<sup>2</sup> Mobbing – A munkahelyi erőszak és zaklatás felismerése és kezelése. Mona Alapítvány, Budapest, 2006. 2.

<sup>3</sup> Roxana Diana PASCU: The Phenomenon of Mobbing, 2015

<sup>4</sup> Anna LARSSON: The Conceptual History of 'Mobbing', 2008, (<https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/1/contribution/1183/>) (saját fordítás) Letöltés ideje: 2023. 04. 03.

<sup>5</sup> Roxana Diana PASCU: The Phenomenon of Mobbing, 2015, pg. 147. (saját fordítás) Letöltés ideje: 2023. 04. 03.

nevez,<sup>6</sup> illetőleg van a durvább része, ami folytonosságra utal, állandóan fennáll, azaz lényegében, ami a munkahelyi pszichoterrort jelenti.<sup>7</sup>

Marie France Hirigoyen francia pszichiáter kiemeli e jelenség pusztító hatását, hangsúlyozva, hogy *"a látszólag ártalmatlan szavakkal, célzásokkal, sugallatokkal vagy hallgatásokkal lehetséges valójában valakit kétségbe ejteni vagy akár tönkretenni - a környezet beavatkozása nélkül"*.<sup>8</sup>

Az Európai Unió szintjén a 80-as évek végétől jelentek meg olyan erőfeszítések, amelyek a mobbing megelőzésére és leküzdésére irányultak, kezdve a zaklatástól, a megfélemlítés negatív társadalmi és gazdasági hatásainak elismerésén át, a munkahelyi megkülönböztetésig – jelen helyzetben már számos dokumentum létezik e jelenséggel kapcsolatosan, hiszen az Unió jogalkotóinak is felhívta a figyelmét az a tény, hogy igenis ezzel foglalkozni kell ezzel a jelenséggel és szabályozni, hiszen – ahogy korábban is utaltunk rá, szakemberek által megfogalmazott tényekkel – itt mégis csak emberi életekről, azonbelül is leginkább a lelki, testi egészségéről van szó. 1989. június 12-én megjelent a Tanács 89/391/EGK irányelve<sup>9</sup>, amely a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szól. Ebben az irányelvben a Tanács megállapította, hogy a munkáltató felelős a munkavállalók munkahelyi egészségéért és biztonságáért, beleértve a mobbing veszélyét is. A tagállamoknak a mobbing veszélyének kiküszöbölése vagy csökkentése érdekében ezt az irányelvet jogalkotási vagy nem jogalkotási aktusok révén kellett végrehajtaniuk. A mobbinggal összefüggő rendelkezést találunk még, az Európai Unió Alapjogi Chartájának a Szolidaritás című fejezetében, aminek a 31. cikke a tisztességes és igazságos munkafeltételeket tárgyalja, melynek első bekezdése kimondja, hogy *„Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”*<sup>10</sup>

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy habár ez a témakör relatíve nem olyan régóta alakult ki, számos rendelkezést találhatunk, aminek az az oka, hogy a jogalkotó már nemzetközi szinten is nagy figyelmet tulajdonított ennek a témának, középpontba helyezve azt, hogy minél jobban igyekezzenek meggátolni a mobbing elterjedését, és csökkentsék annak hatását.

## 2. Mobbing és egyenlő bánásmód követelménye

Azonban érdemes szót ejteni arról, hogy ez a jelenség a hazai jogtudományban még nem jelent meg szabályozási szinten, éppen ezért éles elhatárolást kell tenni a mobbing és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) által lefektetett védett tulajdonságok között.<sup>11</sup> A mobbing magába foglalja a zaklatást, mint elkövetési magatartást, ami megjelenhet tényállásszerűen egy védett tulajdonságnál, ám ezt szűken kell értelmezni. Ugyanis az Ebktv. az egyén sajátos vonásaival összefüggő előítéleteket

<sup>6</sup> Hétköznapi értelemben példaként említhető, ha a főnök „bal lábbal” kelt fel, és emiatt a benne felgyülemlett harag a beosztottján csapódik, de egyébként ez relatíve ritkán fordul elő.

<sup>7</sup> H. LEYMAN (1996), The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5; 165-184.

<sup>8</sup> Roxana Diana PASCU: *The Phenomenon of Mobbing*, 2015, 147.

<sup>9</sup> A Tanács 1989. június 12-ei 89/391/EGK irányelve a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről

<sup>10</sup> Az Európai Unió Alapjogi Chartája: 31. cikk

<sup>11</sup> A 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 8. § alapján. Számos védett tulajdonságot fektet le a törvény az egyének számára, mint például életkor, faji hovatartozás, nem, családi állapota stb.

tartalmazza magában, ami nem egyezik meg a mobbinggal, mivel ez a jelenség sokkal inkább komplex jegyeket hordoz magában, nem csak azok lesznek érintettek, akik a védett tulajdonságokkal rendelkeznek. Ezzel szemben, az Ebktv.-ben foglaltak érvényesítéséhez csak a törvényben foglalt, hasonló helyzetek adnak jogalapot.<sup>12</sup>

Ezzel összefüggésben, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) is rendelkezik, aminek a 12. §-ának (1)-(3) bekezdése kimondja, hogy „*a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.*”. Ezen paragrafus további rendelkezései pedig kitöltik tartalommal ezt a bekezdést, miszerint figyelembe kell venni a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat.<sup>13</sup> Álláspontom szerint helytálló, hogy hazai jogalkotási szinten már megjelentek az egyén védelméhez kapcsolódó rendelkezések, azonban úgy gondolom, hogy még nem kap kellő figyelmet ez a téma, radikálisabb intézkedések szükségesek, mivel a mai napig sajnos a legtöbb munkahelyen megjelenik ez a jelenség, és nem csak a munkáltató – munkavállaló között, hanem a munkavállaló – munkavállalók között.

A fentiekben már említésre került a mobbing fogalma, és e jelenség alapjai, így úgy gondolom, hogy érdemes megvizsgálni a következő bekezdésekben a fogalmi elemeket és a jelenségből eredő problémákat. A mobbingot tulajdonképpen egy munkahelyi folyamatként kell értékelni,<sup>14</sup> hiszen a munkavállaló folyamatos, negatív hatással bíró megaláztatásoknak van kitéve a munkahelyén, amelynek következtében az egyén mind fizikailag, de inkább lelkileg tönkremegy a sorozatos székálások folytán, ami mind aktív (közvetlen), mind passzív (közvetett) formában is megvalósítható. Ebből adódóan kiemelt fontossággal bír maga az idő. A munkahelyi zaklatás többnyire szóbeli inzultusok folytán jelenik meg, így előfordulhat, hogy egy kívülálló egyén számára nem is tűnik fel először. Hétköznapi példaként, a jelenség megnyilvánulhat pletykálások, ironikus megjegyzések formájában, passzív alakzatként pedig az az eset értékelendő, ha például az áldozatot szándékosan nem tájékoztatják a legújabb fejleményekről, esedékes feladatokról, határidőkről a munkakör kapcsán. Munkahelyi folyamatként értékelhető az a tény is, hogy a munkavállalónak a mobbing áldozatává válását követően nem csak szubjektív – a munkavállaló irányában – hatások testesülnek meg, hanem magára a munkavégzésre is kihat. Ugyanis ennek következtében az adott munkahely gazdasági eredményességét is csorbíthatja, éppen ezért is szükséges ennek a jelenségnek a kiegyensúlyozott szabályozása.<sup>15</sup>

Mint már korábban utaltam rá, a munkahelyi pszichoterror nem csak a munkáltatótól a munkavállaló irányába valósul meg, hanem fordított esetben is,<sup>16</sup> illetve mellérendelt

<sup>12</sup> SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: Gondolatok a mobbingról és a munkahelyi cyberbullyingról, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, 2 (40), 405.

<sup>13</sup> 2012. évi I. törvény (Mt.) 12. § (1)-(3) bekezdés

<sup>14</sup> BÁNYAI G. - BORUZZ K. - BÍRÓ K.: A munkahelyi mobbing kezelésének jogi vetületei, *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)* 1 (1) No. 1, 4.

<sup>15</sup> BÁNYAI G. - BORUZZ K. - BÍRÓ K.: i.m. Lásd továbbá: GARAMI M. – RÁCZI ZS.: A tisztességes és fenntartható munka egyes aspektusai, különös tekintettel a mobbing gazdasági és egyéb természetű káros hatásaira. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek XX. évf. 2023/1.* DOI: <https://doi.org/10.32976/stratfuz.2023.10>

<sup>16</sup> A munkavállaló által a munkáltató irányába a mobbing úgy tud megvalósulni, hogy ha például a munkáltató valamilyen tudás, készség hiányának következtében kedvezőtlenebb helyzetben érzi magát munkavállalójával szemben.

pozícióban lévő munkavállalók között is. Sőt mi több, a mobbing magára a gazdasági társaság szervezeti felépítésére is kihatással lehet, még pedig úgy, hogy az adott munkahelyen gyakori jelleggel, indokolatlan felmérések, statisztikák kialakítását várják el a munkavállalóktól, ami negatív töltéssel hat ki mind a munkavállaló érdekeire, mind pedig a munkavégzés hatékonyságára.<sup>17</sup>

### 3. A munkahelyi zaklatás a hazai jogrendszerben, a mobbing és a bullying elhatárolása egymástól

A témával összefüggésben az álláspontom az, hogy nehéz megragadni a mobbing fogalmi elemeit, tekintettel annak csekély szabályozottságára. Az idő előrehaladtával azonban 3 lényeges elem került meghatározásra, ami a lehető legjobban körülírja a munkahelyi mobbing meghatározását:

1. Időben folytonosan, ismétlődően megvalósuló;
2. Ironizáló, „cikiző” magatartás különböző aspektusai;
3. Maga az áldozat kiszolgáltatott helyzetben van, nem tud – vagy nehezséget okoz – saját magáért kiállni.<sup>18</sup>

Az első fogalmi elem tekintetében az idő szempontjából kiemelendő, hogy azáltal, hogy ismétlődően valósul meg a mobbing, úgy is mondhatni, hogy zaklatásnak van kitéve az áldozat. Ez a magatartásforma több, nemzeti szinten megjelenő normaanyagban is szabályozásra került. Az Olvasók többségének vélhetőleg a zaklatásnak először a büntetőjogi vonzata jut az eszébe, érthető módon, hiszen a kereskedelmi televíziós hírcsatornákon keresztül általában bűncselekmény jellegű tényállásokat sugároznak. A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Btk.) 222. §-a taglalja a zaklatást. Eszerint zaklatásról beszélünk abban az esetben, amikor valaki „*abból a célból, hogy mást megfélemlítsen, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe önkényesen beavatkozzon, őt rendszeresen vagy tartósan háborgatja, ha súlyosabb bűncselekmény nem valósul meg, vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.*”<sup>19</sup> A témánk szempontjából is alapvető jelentőséggel bíró említett paragrafusnak, a (3) bekezdése, aminek a c) pontja egyértelműen a munkahelyi alá-fölé rendeltségből kiinduló zaklatási cselekményre utal.<sup>20</sup>

Az Ebktv. is tartalmaz zaklatásra vonatkozó rendelkezést. Ennek keretében kimondja, hogy „*zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.*”<sup>21</sup> Azonban, ahogy korábban említettem, a zaklatást általánosságban tárgyalja, a védett tulajdonsággal rendelkező személyeket illetően, nem kifejezetten munkahelyi környezetben. Az a véleményem, hogy a jogalkotónak helytállóbb lenne sokkal speciálisabban, szűkebb körben megalkotni egy egységes szabályozási konstrukciót, ami kifejezetten a mobbingra, mint jelenségre helyezi a hangsúlyt, kialakítva

<sup>17</sup> S. EINARSEN, H. HOEL, D. ZAPF, C. L. COOPER (2003): The Concept of Bullying at work: the European tradition, In: Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice, Taylor & Francis, London, 2003. 03. 30

<sup>18</sup> M. MILCZAREK (2010): Workplace Violence and harassment: an European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.

<sup>19</sup> Btk. 222. § (1) bekezdés

<sup>20</sup> Btk. 222. § (3) c) pont: „Aki a zaklatást hatalmi, vagy befolyási helyzetével visszaélve követi el (...)”.

<sup>21</sup> Ebktv.: 10. § (1) bekezdés

annak szabályozási struktúráját. Ennek tükrében azon álláspontot képviselem, hogy a mobbingot az egyenlő bánásmód követelményén túllépve kell vizsgálni. Példaként felhozható az az eset, amikor a munkáltató vagy a munkáltatói jogkör gyakorlója olyan, mérgező hatással bíró környezetet alakít ki a munkahelyen, aminek következtében csorbul a munkavállaló emberi méltósága.<sup>22</sup>

A zaklatást érintően úgy gondolom, hogy röviden szót kell ejteni az erőszakról, és annak megjelenési formáiról. Amíg a fizikai erőszak jogi aspektusát véve más személyre gyakorolt támadó jellegű fizikai ráhatás, abban az esetben is, ha az nem alkalmas testi sérülés okozására,<sup>23</sup> addig a szexuális erőszaknál magába foglalja a fizikai erőszakot és a zaklatást, míg a pszichológiai erőszaknál – téma kapcsán a legrelevánsabb – felszínre tör a bullying, diszkrimináció, és a mobbing kérdésköre is.<sup>24</sup> A bullying úgy gondolom, hogy jóval közismertebb a mobbingnál és habár a zaklatást illetően van hasonlóság is közöttük, még sem egyezik meg a két fenomén egymással. A mobbing egy olyan mozzanata a társadalomnak, aminek az a célja az, hogy valaki pszichikailag tönkremenjen, hiszen olyan közösségellenséges cselekedetektől épül fel, amelyek önmagukban véve jelentéktelennek tűnhetnek, de ha folyamatosan, ismételten megjelenik, akkor annak már veszélyes hatása van a sértett félre nézve. Ez – mint ahogy korábban említésre került - inkább egy pszichológiailag erőszakos folyamat,<sup>25</sup> ellentétben bullyinggal, ahol fizikailag agresszív cselekedetek és fenyegetések sorozata jelenik meg.<sup>26</sup> A pszichológiai terrort úgy is értelmezhetjük, mint a munkavállalók kiszolgáltatottságából, hierarchikus kapcsolatrendszerből eredő olyan jelenség, ami bármilyen tulajdonsággal rendelkező, valamennyi elkövetőt és áldozatot érint.<sup>27</sup>

### *3.1. A digitalizált mobbing – avagy cyberbullying aspektusai a munkaviszonyokban*

A mobbing gyakran a kommunikáció gátlásában is megnyilvánul.<sup>28</sup> Hiszen a mobbingot elszenvedő egyén folyamatos kritizálásnak, állandó hibáztatásnak van kitéve, ami elérhet egy olyan szintet, ami a szociális kapcsolatok meghiúsításának ad teret, amelynek keretében figyelmen kívül hagyják, nem hagyják szóhoz jutni, kiközösítik, de előfordulhat az is, amikor valótlan ténytet terjesztenek róla, kiparodizálják, vagy akár közvetlenül, több ember előtt megalázzák. Ám ez a helyzet nem csak személyes úton valósul meg, hanem a digitalizáció nagyfokú elterjedésével már az online térben is, hiszen a COVID-19 koronavírus járvány okozta intézkedések következtében egyre nagyobb szerepet kapott a home office, illetve a távmunkavégzés is.<sup>29</sup> Azonban kétséget nem tűrően ebben, a digitalizált helyzetben is garantálni kell a biztonságot mind a munkavégzés, mind az egyén szempontjából.<sup>30</sup> Az online-térbeli munkavégzésnél kihívást jelenthet azonban a digitalizált mobbing, avagy a

<sup>22</sup> SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: Gondolatok a mobbingról és a munkahelyi cyberbullyingról *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XL/2 (2022)*; 406.

<sup>23</sup> Btk. 459. § (1) bek. 4. pont

<sup>24</sup> SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m.; 406.

<sup>25</sup> GARAMI M.: Issues of Mobbing In: Jámborné, Róth Erika (szerk.) *Doktoranduszok fóruma, 2022. Miskolc-Egyetemváros, Magyarország: Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar (2023) 232 p. pp. 49-53. 5 p.*

<sup>26</sup> Főként iskolai bántalmazások során.

<sup>27</sup> Az Unió belüli, munkahelyen nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ellenük való küzdelmet szolgáló intézkedésekről szóló jelentés [2018/2055 (INI)]

<sup>28</sup> SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m.; 409.

<sup>29</sup> HORVÁTH ISTVÁN – PETROVICS ZOLTÁN: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal, *Pro Futuro 2021/2*, 61. (2023. 04. 01.)

<sup>30</sup> SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m. 411.

cyberbullying.<sup>31</sup> Itt tulajdonképpen ugyanazon tulajdonságokkal ellátva jelenik meg a mobbing, csak online formában. Ennek leképeződése olyan esetekben tud megnyilvánulni, mint amikor az adott egyénnel úgy kezdenek ki, hogy nem tud hozzáférni egyes online dokumentumokhoz, vagy ha jososulatlanul korlátozzák a munkahelyi rendszerbe történő bejelentkezését, de előfordulhat az is, hogy sértő üzeneteket küldenek az áldozatnak, vírusokkal árasztják el a számítógépét, de számos más esetkör is betudható a cyberbullying körébe.<sup>32</sup>

Véleményem megegyezik Piotrowski nézőpontjával, miszerint a munkahelyi pszichoterror egyik legnépszerűbb vetülete a platform munkavégzésnek köszönhetően maga a cyberbullying, ettől eltekintve ezt a megállapítást alátámasztja az is, hogy nem csak az individuális, hanem a kollektív munkajoghoz is társulhat.<sup>33</sup> Éppen ezért a munkáltatóknak arra kell törekedniük a munkaszervezetek kialakítása során, hogy elkerüljék a cyberbullyingnak a leképeződését.<sup>34</sup> Erre tekintettel számos tényezővel kell megküzdeniük, hiszen anonimizáltan is elkövethető a mobbing, még pedig, úgy, hogy az elkövető munkatárs mintegy kívülálló személyként követi el a zaklatást az áldozat munkavállalóval szemben, ami – sajnálatos módon – sikeres is lehet az elkövető oldalán Forsell szerint.<sup>35</sup>

#### 4. A munkahelyi pszichoterror pszichoszociális kockázati tényezői

Miután áttekintésre került a mobbing jegyeinek vizsgálata, metódusainak megjelenése hazai, s nemzetközi szinten, most már magabiztosan ki lehet jelteni, hogy a munkahelyi pszichoterror áldozata a nagyfokú megaláztatásoknak következtében jelentős mennyiségű pszichoszomatikus megbetegedéseknek van kitéve. Emiatt is fontosnak tartom, hogy tanulmányban külön fejezetet képezzen ez a rész, hiszen az egészség a legnagyobb kincs a földön, ami egy ember számára megadathatott. És nem utolsó sorban, különösképp nagy hangsúlyt fordítanak erre – véleményem szerint korrekt módon – hazai szinten is. Magyarország Alaptörvénye több cikken keresztül tárgyalja, s alapjogként védi,<sup>36</sup> hogy mennyire fontos az egészség. A téma szempontjából kiemelendő a XVII. cikk (3) bekezdése, amely kimondja, hogy „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”<sup>37</sup>

E fejezetben elsősorban meg kell határozni, hogy mi is az a pszichoszociális tényező, amire a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény ad számunkra választ. E törvény rendelkezése értelmében a pszichoszociális kockázat körébe tartozik „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

<sup>31</sup> Chris PIOT-ROWSKI: From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. *Organization Development Journal* 4/30, 45.

<sup>32</sup> SZEKERES Bernadett – MÉLYPATAKI Gábor – GARAMI Mária: i.m. 411.

<sup>33</sup> PARTI Katalin: A megfélemlítés (bullying) szabályozása Magyarországon és külföldön. *In Medias Res* 2016/1., 114-116.

<sup>34</sup> Chris PIOT-ROWSKI: i.m 4/30, 44.

<sup>35</sup> Leslie Ramos SALAZAR. Workplace Bullying in Digital Environments: Antecedents, Consequences, Prevention, and Future Directions. In: Bryan Christiansen – Harish C. Chandan: *Handbook of Research on Organizational Culture and Diversity in the Modern Workforce*. Hershey, Business Science Reference, 2017, 135.

<sup>36</sup> Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), XX. cikk (1) bek.: „Mindenkinek joga van a testi és lelki egészséghez.” A mobbing kapcsán a lelki egészség az, ami a legkiemelkedőbb módon sérül.

<sup>37</sup> Magyarország Alaptörvénye: XVII. cikk (3) bek.

(*pszichoszomatikus*) megbetegedés következhet be”.<sup>38</sup> Ebből a paragrafusból és a mobbing következményéből adódóan is központi értéket képvisel a stressz, mint rizikófaktor, ugyanis ez a tényező több szempontból is káros hatással bír. Egyrészt a munkavállaló egészségére tekintettel, másrészt pedig magára a munkavégzésre, ugyanis a stressz folytán felmerülő egészségügyi állapotromlás jelentős teljesítménycsökkenéshez vezet a munkahelyen azáltal, hogy a munkavállaló képtelen lesz a munkavégzésre.<sup>39</sup>

Dán kutatások kimutatták, hogy a munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezőket illetően 6 lényeges elem került igazolásra. Ezek a következők:

*Munkahelyi követelmények:* Ide tartozik a munkatempó, érzelmi megterhelés – ebben az esetben stresszorok. a magas vagy alacsony munkahelyi követelmények

*Hatáskör/ kontroll:* ha egy munkavállaló a „maga ura”, akkor ez jótékonyan befolyásolja a saját fejlődését, ám ezzel szemben, ha korlátozottan rendelkezik hatáskörrel a munkája felett, akkor ez már stresszor.

*A munka értelmessége:* ha a munkavállaló szereti azt, amit csinál, az szintén jótékonyan hat a teljesítményére, ezzel szemben, ha értelmetlennek találja azt, akkor az már stresszorként jelenik meg.

*Díjazás (munkabér stb.):* nyilvánvalóan stresszforrásba az tartozik ebben az esetben, ha a munkavállaló alacsony bért kap munkavégzéséért.

*Előreláthatóság: (releváns információk átadása a fontos tervek, változásokra vonatkozóan)* az alacsony előreláthatóság stresszforrás.

*Támogatás a munkatársaktól, vezetőktől:* ha kevesebb támogatást kap, az lesz a stresszforrás.<sup>40</sup>

Sajnálatos módon a szorongásos megbetegedések és a depresszió évről évre egyre jobban elterjedt betegség, a szív- és érrendszeri megbetegedéseket követően. Ez összefüggésbe tehető egyrészt a túlterheltség által, de a munkahelyi zaklatással is, hiszen az áldozat már eleve gyomorideggel indul el reggel a munkahelyére, ami nem múlik el a munkanapot követően, hiszen folyamatosan emészti magát a munkahelyén való stressz által. Az Európai Unióban megjelenő munkavédelmi stratégia arra a következtetésre jutott, hogy jelentős átalakulás ment végre a társadalmi munkakörnyezetet illetően és ez okozza azt, hogy megnőtt a pszichoszociális tüneteknek a mennyisége és a minősége.<sup>41</sup>

## 5. Záró gondolatok

Ebben a kutatásban feltártuk a mobbing problematikáját, több megállapítással is alátámasztva azt a tényt, hogy igen is foglalkozni kell e kérdéskörrel. Mondhatni úgy is, hogy ez egy komplex jelenség, ugyanis többféle módon megjelenhet, ám mindegyik esetben egy kimenetele lesz, még pedig, hogy az fog sérülni, aki ennek a jelenségnek áldozatává válik. Jelen helyzetben a mobbing megszüntetésének első lépésére csak az képes, aki a szakálás, kirekesztés alanyává válik. Tulajdonképpen ő az, aki vagy eltűri a folyamatos csipkelődést, piszkálódást, ám ezzel csak még kiszolgáltatottá válik, az önbizalma lecsökken, és elveszti a munkája iránti

<sup>38</sup> Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. § 1/H. pont

<sup>39</sup> NISTOR Katalin: Munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők, *Munkahelyi Stressz Információs oldal*, Letöltés ideje: 2023. 05. 05

<sup>40</sup> Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) 2003. National Research Centre for the Working Environment (NRCWE), Denmark. Letöltés ideje: 2023. 05. 03.

<sup>41</sup> European Network for Workplace Health promotion - A Work. In tune with life. (<http://www.enwhp.org>) Letöltés ideje: 2023. 05. 03.

lelkesedést, vagy teheti azt, hogy kiáll magáért, és szóvá teszi az eltűrt bántalmazásokat. Az utóbbi megállapítás a ritkábbik eset, mivel bizonytalan a kimenetele, hiszen itt a munkáltató az a személy, aki tudna kezdeni valamit, ami sokszor nehézkesen valósul meg, hosszabb procedúrák mentén, vagy csak szimplán azt tanácsolja a munkavállalónak, hogy keressen más megoldást a jövedelemszerzésre.

Így tehát az áldozati pozícióban lévő munkavállalónak az előbb említett mindkét esetben stresszel kell megküzdenie, ami, ha hosszabb időn fennáll, orvosi beavatkozást igényel. Ennek az a súlyosabb esete, hogy a munkavégzésből is kieshet a kezelés ideje alatt. Ezáltal a bevételtől is elesik az érintett munkavállaló. Ebből eredően nem csak a munkahelyen kell megbirkózni a frusztrált helyzettel, hanem ez a feszültség áthárulhat a munkavállaló magánéletére is. A házasság felbomlik, a barátok elzárkóznak, ezáltal a munkavállaló önbecsülése csak még jobban csorbul.

Tulajdonképpen azt kell szemügyre venni, hogy ha továbbra is teret adunk a mobbing kibontakozásának, akkor egyrészt az egészségügyi intézményeknek radikálisan fel kell zárkózniuk annak érdekében, hogy el tudják látni a sok pszichés, súlyosan depressziós páciens, másrészt ezáltal a vállalkozások is könnyen csődbe mehetnek, mivel – ahogyan a tanulmányban is utalásra került - egy negatív környezettel rendelkező munkahely nem csak a munkatársak között, hanem a munka gazdaságosságára, eredményességére is mérgező hatással lehet. Összességében az lehet mondani, hogy senki sem kerül ki győztesként a mobbing felmerülésekor.

Annak érdekében, hogy megakadályozzuk a mobbing által okozott szörnyű impulzusok bekövetkeztét, kezdő lépésként egy egységes szabályozási konstrukciót lenne szükséges kialakítani, ami akár szankciókat is tartalmazhat az esetleges mobbing cselekményekre, a digitálisan megjelenő mobbing kapcsán ki kell alakítani egy olyan technológiai mechanizmust, ahol nehezebben valósítható meg a piszkálás. Kiemelném még továbbá, hogy a munkáltatók esetében olyan intézkedéseket kellene bevezetni, mely esetében rendszeresen továbbképzésben kellene részesíteni annak érdekében, hogy a jövőben fokozottabban figyeljenek az együttműködési kötelezettség betartására, a mobbing felismerésére és kezelésére, szükség esetén a lehető leggyorsabban hárítsák el a születendő konfliktusokat.