

### **Alkalmazhat-e a munkáltató munkahelyi alkohol-, illetve drogteszteket a munkavállalók ellenőrzése céljából?**

A munkáltatók többségében felmerül az a kérdés, hogy milyen módon, milyen rendszerességgel ellenőrizhetik alkalmazottaikat, jogszabályt sértenek-e, ha adott esetben kötelezik a munkavállalókat arra, hogy alkohol-, vagy drogtesztet végezzenek.

A munkahelyi alkohol- és drogtesztelésnek számos formája van, mint például munkába állást megelőző teszt, bizonyos mértékű valószínűség esetén (pl. baleset) elvégzendő teszt, gyanú esetén (magatartászavarok) elvégzendő teszt, időszakos teszt, véletlenszerű teszt, stb. Egy cég működése során elengedhetetlenül szükséges a megfelelő munkahelyi alkohol- és drogpolitika kialakítása, melybe szükség esetén integrálni kell bizonyos ellenőrzéseket.

A hatályos adatvédelmi szabályok szerint az alkohol- illetve a drogteszt használatával elért adat – ahogyan az emberek politikai nézetei, vallása, nemi identitása is – különleges adatnak minősül, amely adatot kezelni kizárólag törvényi felhatalmazás, vagy az érintett írásbeli hozzájárulása esetén lehet.

Az alkoholtesztek alkalmazására az ad lehetőséget, hogy a munkavédelemről szóló törvény alapján a munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, továbbá ugyanezen törvény szerint a munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.

A Munka Törvénykönyve előírja továbbá, hogy a munkavállaló köteles az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni.

Beláthatjuk, hogy míg egyes munkahelyeken csupán kellemetlen és improduktív, ha a munkavállaló alkoholos, vagy posztalkoholos állapotban kezdi meg a munkát, addig máshol a munkavállaló ilyen jellegű állapota rendkívül veszélyes, azzal akár halálos balesetet is okozhat.

A munkáltató kötelessége az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek a megteremtése, továbbá a korábban részletezett szabályoknak a munkavállalókkal történő betartatása a munkáltató joga és kötelessége, amelynek megfelelően az irányadó bírói gyakorlat is egységes abban, hogy a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkavállalók a fenti szabályokat betartják. A munkáltató ezen kötelezettségének teljesítése érdekében alkalmazhatja az alkoholteszt használatát, a munkavállaló pedig köteles alávetni magát a vizsgálatnak, annak megtagadásával a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét szegi meg, mivel a munkavállaló köteles elősegíteni a munkáltatójának azt az intézkedését, amellyel a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotról kíván meggyőződni.



Láthatjuk, hogy a fentiek értelmében a munkavállaló hozzájárulása nem szükséges az alkoholteszt használatához, tekintettel arra, hogy arra törvényi szinten lévő jogszabályok adnak felhatalmazást. A fent ismertetett szabályok ellenére **érdemes kihangsúlyozni, hogy a munkáltatót is terheli az együttműködési és a tájékoztatási kötelezettség, amelynek megfelelően mindenképpen javasolt, hogy a szondáztatási rendszer teljes folyamata – köztük a pozitív szonda vizsgálat elleni jogorvoslat lehetősége is - megismerhető legyen a munkavállalók számára.**

**Nagyon fontos azonban kiemelni, hogy a törvényi felhatalmazás kizárólag munkaviszonyra irányadó, egy cég vállalkozóival, megbízottjaival szemben nem alkalmazható, mivel annak nincs jogszabályi (törvényi) alapja, így, ilyen esetekben mindenképpen be kell szerezni az érintett előzetes, írásbeli hozzájárulását.** Érdemes szem előtt tartani azt, hogy a vállalkozó és annak alkalmazottai a hozzájárulást megtagadhatja, továbbá a már megadott hozzájárulást bármikor – indokolás nélkül – visszavonhatja.

#### **Eltérő a helyzet azonban a drogszonda használatának megítélésében.**

A drogtesztek alkalmazása több tekintetben is eltér az alkoholteszt alkalmazásától: a teszt eredményei a napokkal, hetekkel korábbi kábítószer-fogyasztást is kimutatja, nem csak az aktuális szer hatása alatt állást, gyakoriak lehetnek az ál-pozitív eredmények is, pl. egyes anti-depresszánsok vagy gyulladásgátlók szedése esetén, a hatályos jogi szabályozás értelmében a kábítószerrel összefüggő cselekmények általában bűncselekménynek minősülnek.

Az egykori adatvédelmi biztos Dr. Péterfalvi Attila 2005-ben kiadott állásfoglalásában kifejtette, hogy figyelembe véve a drogfogyasztás következményének veszélyét és a teszteléssel érintett magánszféra sérelmét, a munkahelyi drogtesztek alkalmazása, illetve az ahhoz kötődő adatkezelés általános jelleggel nem elfogadható, mert:

- a munkavállalói hozzájárulás önkéntessége a kiegyensúlyozatlan munkáltatói-munkavállalói hatalmi pozíciók egyenlőtlensége miatt erősen megkérdőjelezhető,
- a tesztelés a magánszférába súlyosan beavatkozó, a személyiségi jogokat sértő gyakorlathoz vezethet amellet, hogy
- a mobilteszt hatékonysága nem meggyőző, mert a teszteredmények a fogyasztás tényéről – vagy akár csak a szerrel való testi kontaktusról - adnak felvilágosítást és nem a munkavégzésre való alkalmasságról. Szakértői vélemények szerint az egyes anyagok szervezetből való ürülési sebessége nincs kapcsolatban az egyes szerek káros hatásaival. A megbízhatóság kérdését érinti, hogy némely gyógyszer fogyasztása is pozitív teszteredményt hozhat. A tesztkészülékek nem feltétlenül képesek a fogyasztott drogok mennyiségét, valamint a fogyasztás óta eltelt időt meghatározni. Szintén problémás az alkalmi és rendszeres fogyasztás elválasztása, valamint az ún. könnyű és kemény drogok súlyozása.



Természetesen más a megítélése azoknak a munkaköröknek (pl.: a hivatásos és szerződéses katonák), amelyeknél törvényi felhatalmazás alapján a drogteszt alkalmazása az érintettek egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságának minősítésénél megengedett, vagy egyenesen kötelezően igénybe veendő eszköz.

Bármilyen további munkajogi kérdés, probléma esetén, forduljon hozzánk bizalommal!

**Dr. Orbán Zita**

Ügyvéd  
Munkajogi Üzletágvezető



**KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ ÜGYVÉDI IRODA**

1026 Budapest, Bimbó út 143.

**T** +36 1 275 2785 **F** +36 1 275 2784 **W** [www.krs.hu](http://www.krs.hu)

**E** [orban.zita@krs.hu](mailto:orban.zita@krs.hu)