
Állásfoglalás a munkavállalók alkoholszondával történő ellenőrzéséről

Sok esetben nem csak jogos gazdasági érdeke diktálja a munkáltatónak, hogy munkavállalói tiszta fejjel, alkoholos befolyásoltságtól mentesen végezzék munkájukat, hanem ennek megakadályozása és kiszűrése egyben törvényi kötelezettsége is.

A munka törvénykönyvének előírásai szerint a **munkavállaló köteles** a munkáltató által előírt helyen és időben **munkára képes állapotban megjelenni**, a **munkáltató** pedig a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében **ellenőrizheti munkavállalóját**. Ez azonban nem ad teljes körű jogokat a munkáltató számára – így **nem jogszerű a munkavállaló szűrőpróbaszerű szondáztatása**.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) fogalmazza meg a munkavállaló kötelezettségét, amely szerint munkára alkalmas állapotban kell megjelennie a munkahelyén. Az pedig a munkáltató kötelezettségei között található, hogy biztosítsa a biztonságos munkavégzés körülményeit. A két kötelezettség együttes olvasata szerepel a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK. 122. számú állásfoglalásában is¹ kiemeli, hogy a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban történő munkavégzési kötelezettség előírásából következik, hogy **a munkavállaló munkaidőben nem lehet alkoholtól befolyásolt állapotban**.

Mt. 51. § (4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.

Mt. 52. § (1) A munkavállaló köteles

a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

Ugyanezt erősíti meg a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) is, amikor kimondja, a munkavállaló munkája ellátása során nem veszélyeztetheti sem a maga, sem pedig más egészségét és testi épségét.

Mvt. 60. § (1) A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.

A biztonságos munkavégzés feltételeit veszélyeztetheti a munkára képes állapot hiánya, így **az alkoholos befolyásoltság**. Emiatt a munkavállalónak nem csak a munkavégzésre történő megjelenéskor kell munkára képes állapotban lennie, hanem ezt az állapotát egészen a munkaideje lejártáig köteles megőrizni. A Legfelsőbb Bíróság 1999-ben már kimondta, hogy a munkáltató teljes egészében korlátozhatja vagy

¹ Az állásfoglalás ugyan a korábbi Mt., az 1992. évi XXII. törvény időbeli hatálya alatt keletkezett, ám jelen szabályok változtatás nélkül találhatók meg az új Mt.-ben is, így az állásfoglalás ugyanúgy érvényes a mostani helyzetre is.

kizárhatja az alkoholfogyasztást. Az LB Mfv. I. 10.939/1999. szerint a **kollektív szerződés előírhat teljes alkoholmentességet is.**

A munkáltató biztonságos munkavégzés követelményeit kialakítandó kötelezettségénél fogva köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkavállalók megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket. A munkajogi előírások betartásának ellenőrzésére vonatkozó szabályokat az Mt. pontosítja.

Mvt. 54. § (7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles

b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;

Mt. 11. § (1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

Az alkoholos befolyásoltság ellenőrzése azonban a fentiekkel összhangban **nem járhatnak a munkavállaló emberi méltóságának megsértésével** – így a munkáltató (illetve az általa megbízott eljáró személy) **nem élhet vissza ellenőrzési jogával**, illetve azt nem gyakorolhatja annak rendeltetésével ellentétesen, például ha a vizsgálatot naponta többször indok nélkül vagy személyes bosszúból folytatja, de az is jogszerűtlen, ha jogkörrel nem rendelkező személy rendeli el a vizsgálatot.

Nem folytathat tehát a munkáltató szűrőpróbaszerű vizsgálatot, mert ebben az esetben indokolatlan a munkavállaló ellenőrzése, hiszen ha semmilyen jelből nem lehet arra következtetni, hogy a munkavállaló alkoholos befolyásoltság alatt áll, úgy a vizsgálat sem folytatható le jogszerűen.

Ezt a tilalmat rögzítette a Legfelsőbb Bíróság általános jelleggel a BH 1998.198.-ban. A Bíróság kiemelte, hogy „a munkáltató ellenőrizheti, hogy a dolgozó fogyasztott-e alkoholt, illetve annak hatása alatt áll-e. Az ellenőrzés azonban nem sértheti az érintett személyiségi jogait, az ellenőrzési jog gyakorlása nem lehet rendeltetésellenes.” A konkrét esetben ugyanis „amikor az alperes a felperest szondáztatni kívánta, semmi nem utalt arra, hogy a felperes alkoholt fogyasztott, illetőleg annak hatása alatt végezte a munkáját”, ez pedig rendeltetésellenes. Ebben az esetben a munkavállaló joggal tagadta meg a vizsgálat elvégzést, így vele szemben emiatt jogkövetkezmény vagy intézkedés alkalmazására nem kerülhetett volna sor.

Ha a munkavállaló jogszerűen tagadja meg az alkohol-vizsgálatot, akkor ezért semmilyen hátrányos következmény nem érheti. Csak speciális foglalkozások esetén (pl. járművezetők) elfogadott az a gyakorlat, hogy a munkáltató indok nélkül is ellenőrizheti

a munkavállaló véralkohol szintjét, ellenben itt is előzetesen kell tájékoztatni ennek lehetőségéről a munkavállalót.

Mt. 11. § (2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

Természetesen a munkáltató jogos érdeke, hogy a munkavállalói alkoholos befolyásoltságtól mentesen végezzék munkájukat, ám abban az esetben, ha őket valamilyen technikai eszközzel vizsgálni is akarja, úgy ere vonatkozóan előzetes tájékoztatási kötelezettsége van. Fontos tehát, hogy minden munkavállaló munkaszerződésébe (vagy a szervezetnél érvényben lévő kollektív szerződésbe) kerüljön bele az erre vonatkozó felhatalmazás. Sőt, mivel ez az eljárás a biztonságos munkakörülmény biztosításához elengedhetetlen, így (amennyiben működik a szervezetnél, úgy) az üzemi tanács véleményét is köteles kikérni a munkáltatót.

Mt. 264. § (1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen

e) az egészséges és biztonságos munkafeltételek kialakítására szolgáló, a munkabalesetek, valamint a foglalkozási megbetegedések megelőzését elősegítő intézkedés,

Így a munkaszerződésbe (vagy kollektív szerződésbe) kell foglalni:

- milyen célból lehet ellenőrzést végezni,
- ki jogosult elvégezni az ellenőrzést,
- milyen eszközzel és milyen módon végezhető el az ellenőrzés,
- milyen jogai vannak a munkavállalónak (ellenőrzés megtagadása és ennek jogkövetkezményei).

Fontos kiemelni, hogy abban az esetben, ha mind a tiltás, mind pedig az ellenőrzés lehetőségének kihirdetése megtörtént, úgy az Mvt. alapján már együttműködési kötelezettség terheli a munkavállalót, így amennyiben megszegi az együttműködési kötelezettségét, úgy ellene munkajogi szankció alkalmazható.

Mvt. 60. § (3) A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a 8., 57–58. és a 70/A. §-ban meghatározott személyekkel az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is.

Hangsúlyozandó tehát, hogy teljes alkoholmentességet (egyéni vagy munkakörre vonatkozóan) munka- vagy (munkavállalók nagyobb csoportjára vonatkoztatva) kollektív szerződésben kell előírnia a munkáltatónak, az ítélkezési gyakorlat szerint pedig a munkahelyi alkoholtilalom megsértése megalapozza a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetését. Ezt mondja ki a LB Mfv. E. 10.741/2002/1.: ha a

munkavállaló teljes alkoholmentes állapotra volt kötelezve, ennek megszegése esetén a rendkívüli felmondás jogszerűen történt.

A munkavállalók ellenőrzése azonban csak két esetben lehet jogszerű (a fenti feltételek fennállása mellett):

- **ha az ellenőrzés nem szűrőpróbaszerű, azaz**
 - előre meghatározott időpontban minden munkavállalóra kiterjed (tehát például minden munkafelvételkor köteles a munkavállaló alávetni magát a meghatározott eszközzel történő ellenőrzésnek),
 - előre meghatározott időpontban meghatározott munkakörökre vonatkozóan kiterjed,
 - előre meghatározott időpontban meghatározott feladat(kör) elvégzésének feltételül történik (például gépkocsivezetést megelőzően),
- **és/vagy alkoholos befolyásoltság alapos gyanúja esetén.**

Minden más eset, külön kiemelve itt a szűrőpróbaszerű vizsgálatot, a vizsgálat a munkavállaló emberi méltóságának megsértésével jár, így azt a munkavállaló jogszerűen tagadhatja meg.

Tatabánya, 2014. június 30.

*dr. Pataki Gábor
adatvédelmi projektvezető
L Tender-Consulting Kft.*