

Doktori tanulmányok

Németh Henrietta

A kábítószerrel kapcsolatos bűncselekmények munkajogi vonatkozásai

1. Bevezetés

A kábítószeres és pszichotróp anyagok fogyasztásának számos munkajogi vonatkozása van: az illegális szerek okozta bódult állapot fokozza a munkahelyi balesetek kockázatát és számát, növelheti a munkahelyről való távolmaradás gyakoriságát és hatással van a munkavégzés minőségére is. A kábítószer emberi szervezetre gyakorolt hatása közismert: csökkenti a reakcióidőt, zavart okoz a koordinációs képességben, befolyásolja a döntéshozatalt és a teljesítőképességet. Mindezek miatt a bódult állapotban lévő munkavállaló fokozott veszélyt jelent mind magára, mind pedig környezetére nézve.

A tanulmány célja azon munkajogi aspektusok vizsgálata, amelyek a kábítószeres és a bódult állapotot előidéző egyéb anyagok fogyasztásához kapcsolódnak. A kábítószer-fogyasztás okozta bódult állapot munkajogi megítélése kapcsán lényeges jelentőséggel bír a munkáltató ellenőrzési joga, a munkavállaló munkára képes állapota, valamint a biztonságos munkavégzés követelménye.

2. A munkáltató ellenőrzési joga

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) az általános rendelkezések között szabályozza a munkáltató ellenőrzési jogát, amely a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartására terjedhet ki. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, melyről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni köteles.¹ A munkavállaló ellenőrzése nemcsak jog, hanem kötelezettség is, mely „biztosítja a munkahelyi rend és fegyelem megtartására vonatkozó munkáltatói kötelezettség teljesíthetőségét.”² A biztonságos munkavégzés szempontjából lényeges a munkáltató azon joga, mely a munkavállaló munkára képes állapotának ellenőrzésére vonatkozik. Ennek keretében kollektív szerződés munkaidőben teljes alkoholmentességet is megkövetelhet [EBH 1999.47.]. A vonatkozó szakirodalom szerint ilyen tilalmat azonban nem csupán kollektív szerződés, hanem a munkáltató egyoldalú jognyilatkozata is előírhat.³

¹ Mt. 11/A. § (1) bekezdés

² HAJDU Edit – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): A Munka Törvénykönyve kommentárja. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2020.

³ LŐRINCZ György – PETROVICS Zoltán (szerk.): A munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2022.

A munkáltató ellenőrzési jogának fontos korlátja a személyiségi jogok védelme: a munkavállaló személyiségi jogának korlátozására kizárólag abban az esetben kerülhet sor, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről, várható tartamáról, valamint szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkáltató a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni köteles.⁴ A szakirodalmi álláspont szerint „a munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettségének teljesítése, valamint a munkáltató jogos érdekeként a munkavédelmi szabályok érvényesítése és betartása jogszerű ok lehet a munkavállaló magánélethez való jogának korlátozására.”⁵

3. A munkavállaló munkára képes állapota

A munkavállaló alapvető kötelezettsége, hogy az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenjen, valamint munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére álljon.⁶ A munkára képes állapot tartalmát nem jogszabály konkretizálja, hanem kollektív szerződés, illetve munkaszerződés, ezeken túlmenően azonban a munkáltatónak rendkívül tág rendelkezési lehetősége van.⁷

Munkára képes állapot alatt a munkavállaló olyan állapota értendő, amely nem akadályozza munkaköri feladatainak elvégzésében. A munkavállaló ezen állapotának vizsgálatakor minden esetben az általa betöltött munkakör és az aktuálisan ellátandó feladatok jellege irányadó. A munkára képes állapot magában foglalhatja a munkavállaló megfelelő ruházatát, egyenruháját⁸, valamint e körbe vonható megfelelő testi-lelki-szellemi állapota, mely a teljesítőképességet csökkentő szerek hatásától mentes megjelenését is jelenti.⁹ A munkára képes állapot megtartásának különös jelentősége van a készenlét, valamint az ügyelet szempontjából,¹⁰ az Mt. szerint ugyanis a munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül is rendelkezésre állásra kötelezhető, köteles tehát ezen esetekben munkára képes állapotát a rendelkezésre állás tartama alatt megőrizni.¹¹

4. A biztonságos munkavégzés követelménye

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása az Mt. értelmében a munkavállaló alapvető kötelezettsége.

⁴ Mt. 9. § (2) bekezdés

⁵ KÁRTYÁS Gábor - KRAJECZ Laura: A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára II. rész. Magyar Jog, 2021. 2. szám

⁶ Mt. 52. § (1) bekezdés a)-b)

⁷ KISS György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 77. o.

⁸ HORVÁTH István: Az új Munka Törvénykönyve. Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2012. 74. o.

⁹ HALMOSI Szilvia – PETROVICS Zoltán: Munkajog. Nemzeti Közzolgálati Egyetem, Budapest, 2014. 145.o.

¹⁰ KISS György: Munkajog. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 188. o.

¹¹ Mt. 110. §. (1) és (3) bekezdés

Ennek keretében a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.¹²

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés tekintetében a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) tartalmaz további rendelkezéseket, mely szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek biztosítása a munkáltató felelősségi körébe tartozik,¹³ így e követelmények megvalósításának módját - a jogszabályok és a szabványok keretein belül - a munkáltató határozza meg.¹⁴ Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltatónak rendszeresen meg kell győződnie arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.¹⁵ Az ítélkezési gyakorlat alapján, amennyiben a munkavállaló a munkavédelmi előírásokat nem tartja be (például nem veszi fel a védősisakot), úgy munkáltatója nem mentesülhet a felelősség alól arra hivatkozva, hogy a munkavállaló sértette meg a munkavédelmi szabályokat.¹⁶

A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását.¹⁷ Az Mvt. a munkavállaló kötelességei körében akként rendelkezik, hogy csak biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok és utasítások betartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállalót e körben együttműködési kötelezettség terheli munkatársai vonatkozásában, és munkáját úgy kell végeznie, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.¹⁸ A munkavállaló köteles a munkáltatót minden olyan körülményről - baleset, rosszullet - azonnal értesíteni, amely a munkavégzés biztonságát érintheti, így az ittas vagy a bódult állapotról is.

5. A munkahelyi drogtesztek alkalmazásának egyes aspektusai

Önhibából eredő bódult állapot alatt a bírói gyakorlat az önhibából eredő kábítószer-fogyasztás következtében előállt zavart – hallucinatórius – állapot érti.¹⁹ A munkavállaló ezen állapotának vizsgálatára napjainkban már számos módszer áll rendelkezésre, valamint a drogtesztek differenciálása alkalmazásuk körülményei alapján is elvégezhető.²⁰ A szerhasználat következtében előállt bódult állapot egyértelműen

¹² Mt. 51. § (4) bekezdés

¹³ Mvt. 2. § (2) bekezdés

¹⁴ Mvt. 2. § (3) bekezdés

¹⁵ Mvt. 54. § (7) bekezdés b) pont

¹⁶ HAJDU – TÁLNÉ MOLNÁR (szerk.): i.m.

¹⁷ Mvt. 61. § (1) bekezdés a) pont

¹⁸ Mvt. 60. § (1) bekezdés

¹⁹ Legfelsőbb Bíróság BH 2000. 432

²⁰ J. Mørland pl. a munkahelyi drogtesztek elvégzésének oka, célja és elvégzésének gyakorisága alapján a drogtesztek következő fajtáit különbözteti meg: munkába állás előtti drogteszt; oknyomozó drogteszt; megalapozott gyanú alapján kezdeményezett drogteszt; periodikus drogteszt; szűrőpróbaszerű drogteszt; kezelés után újra munkába álló alkalmazottak tesztelése; áthelyezéshez vagy előléptetéshez kapcsolódó drogteszt; önkéntes drogteszt. Idézi: SÁROSI Péter: Munkahelyi drogtesztek: a türelmetlenség nem

olyan tényező, mely a munkavállaló munkára képes állapotát – annak mind fizikai, mind szellemi szegmensét – hátrányosan befolyásolja. Amennyiben a munkavállaló ezen állapotából kifolyólag olyan magatartást tanúsít, amelynek következtében a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségeit jelentős mértékben megszegi, az a munkajogviszony azonnali hatályú felmondását eredményezheti.²¹

A munkajog területén az alkoholszondás ellenőrzés vonatkozásában napjainkra egységesnek mondható bírói gyakorlat alakult ki.²² A munkavállaló alkoholfogyasztásának vizsgálata kapcsán az MK 122. számú kollégiumi állásfoglalás tartalmaz irányadó szempontokat, mely akként rendelkezik, hogy „a munkavállaló a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban történő munkavégzési kötelezettségéből eredően - eltérő szabály hiányában - a munkaidőben nem lehet alkoholtól befolyásolt állapotban.” Az állásfoglalás értelmében a munkavállaló a munkaidőben teljes alkoholtilalom alatt áll, ha a munkaidő alatti vagy azt közvetlenül megelőző alkoholfogyasztása a szerződésből eredő kötelezettségeivel nem egyeztethető össze, vagy ha ilyen tilalmat jogszabály (pl. KRESZ), illetve a munkáltatónál érvényesülő rendelkezés ír elő. A munkáltató jogosult, illetve köteles megfelelő vizsgálattal rendszeresen ellenőrizni azt, hogy a munkavállalók megtartják-e az alkoholos befolyástól mentességre, illetve az alkoholtilalomra vonatkozó szabályokat. Amennyiben a munkavállaló a vizsgálat elvégzését, illetve az abban való közreműködést megtagadja, azzal a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkeesen megszegi.²³ Az alkohol-ellenőrzéshez képest a munkavállaló kábítószeres befolyásoltságának vizsgálata speciális, e körben ugyanis több jogi és gyakorlati probléma merül fel. Kiemelendő mindenekelőtt, hogy a munkavállalók kábítószeres-fogyasztásának ellenőrzése személyes adatokat érint, így ennek során figyelembe kell venni a vonatkozó adatvédelmi szabályokat. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) értelmében a kábítószer-fogyasztásra vonatkozó adatok különleges adatnak minősülnek,²⁴ így az adatkezeléshez a törvény kifejezett rendelkezése vagy az érintett önkéntes, egyértelmű, tájékozott beleegyezésen alapuló írásos felhatalmazása szükséges. A munkavállalók általános jellegű drogtesztelése, valamint az ezzel járó adatkezelés kapcsán Péterfalvi Attila 2005-ben fogalmazta meg álláspontját. A volt adatvédelmi biztos véleménye szerint egyrészt aggályos a munkavállalói hozzájárulás önkéntessége a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszony egyenlőtlensége miatt. A drogtesztek általános jellegű alkalmazása ellen szól továbbá, hogy a tesztelés a munkavállaló magánszférájába súlyosan beavatkozik, ez pedig a személyiségi jogok megsértéséhez vezethet.²⁵ A Legfelsőbb Bíróság az Mfv.10990/2010/4. számú

kifizetődő. Társaság a Szabadságjogokért, 2005. <https://docplayer.hu/725181-Munkahelyi-drogtesztek-aturelmetlenség-nem-kifizetodo-sarosi-peter.html> (letöltés ideje: 2022. 10. 15.)

²¹ Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont

²² A bírói gyakorlat elemzése kapcsán lásd pl. KÁRTYÁS Gábor – KRAJECZ Laura: A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára I. rész. Magyar Jog, 2021. 2. szám.

²³ A szabályozás értelmezése kapcsán lásd pl. TATÁR Irén: A munkahelyi alkohol-ellenőrzés egyes kérdései. Munkajog, 2021. 4. szám

²⁴ Infotv. 3. § 3. pont

²⁵ Az Adatvédelmi biztos beszámolója 2005. 341.o.

határozatában ugyanakkor rámutatott, hogy a drogtest alkalmazására vonatkozó részletes szabályok hiányában a személyiségi jogok sérelme nem állapítható meg pusztán az ellenőrzés kivitelezésének módja alapján. „A kábítószer-fogyasztás kimutatására szolgáló eljárás döntő eleme ugyanis, hogy kétséget kizáróan megállapítható legyen az ellenőrzött személy és a vizsgálatra alkalmas minta közötti közvetlen kapcsolat. Ennek következtében nem vitatható, hogy az ezzel kapcsolatos ellenőrzést szolgáló eljárás - a mintavétel sajátosságára figyelemmel - önmagában is kellemetlen, megalázó érzést kelthet.”²⁶

A mobiltesztek mindemellett nem rendelkeznek bizonyított hatékonysággal: az eredmények csupán a fogyasztás tényéről, és nem a munkára képes állapotról adnak tájékoztatást. Az adatvédelmi biztos a tesztek megbízhatósága kapcsán kifejtette továbbá, hogy a különböző kábítószeres szervezetből való ürülési ideje és a szerek káros hatásai között nincs összefüggés, ráadásul vannak olyan gyógyszerek, melyek fogyasztása szintén pozitív eredményhez vezethet. A tesztek eredményéből nem mutatható ki az elfogyasztott drogek mennyisége, valamint a szerhasználat ideje, és nem lehet meghatározni, hogy a munkavállaló rendszeresen vagy alkalmi jelleggel fogyasztotta-e a kábítószeret. Amennyiben azonban a munkáltató mégis szeretne valamilyen ellenőrzési mechanizmust kialakítani, úgy a vizsgálatot a különös biztonsági kockázattal járó tevékenységet végző személyi körre kell korlátozni, a drogtestet kizárólag megfelelő végzettséggel rendelkező személy végezheti, és a pozitív eredményt is csak egészségügyi végzettségű személy értékelheti.²⁷

A szakirodalmi álláspont szerint a hatályos jogban a munkahelyi drogtest alkalmazását jogszabályi felhatalmazás teheti lehetővé, az abban meghatározott feltételek szerint. Jogszabály kifejezett rendelkezése hiányában a munkáltató a 33/1998. NM rendelet²⁸ alapján kezdeményezheti a munkavállaló soron kívüli személyi higiénés alkalmassági vizsgálatát, ha az adott eset körülményei alapján állapotának ellenőrzése az Mt. 9. § (2) bekezdése alapján indokolt.²⁹ Jogszabályon alapuló felhatalmazás teszi lehetővé például a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak

<https://naih.hu/files/Adatvedelmi-biztos-beszamoloja-2005.PDF> (letöltés ideje: 2022.10.13.)

²⁶ A hivatkozott határozat alapjául szolgáló ügy felperesei a határőrség állományában teljesítettek szolgálatot. A drogtest elvégzésére azért került sor, mert előljárójuk olyan információt kapott, miszerint a felperesek a megelőző hét végén kábítószeret fogyasztottak. A teszteredmény negatív lett, ezt követően a felperesek szolgálati helyükre visszatértek, s munkájukat folytatták. A felperesek – személyiségi jogaik megsértésére hivatkozva – a munkaügyi bíróságtól az alperes kártérítés megfizetésére kötelezését kérték. Kérelmüket a szolgálatból való nyilvános kivonásuk, lefegyverzésük és a drogtest elvégzése céljából más városba történt átszállításuk megalázó módjával, körülményeivel, lebonyolításával és az események előljáróik részéről történt indiszkrét kezelésével, azok lekezelő, bántó viselkedésével indokolták, továbbá arra hivatkoztak, hogy a történetek miatt kollégáik elfordultak tőlük, mindezek hatására pedig az életminőségük negatív irányba változott.

²⁷ Az Adatvédelmi biztos beszámolója 2005. 341.o.

<https://naih.hu/files/Adatvedelmi-biztos-beszamoloja-2005.PDF> (letöltés ideje: 2022.10.13.)

²⁸ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről

²⁹ ARANY-TÓTH Mariann: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. <https://mersz.hu/szemelyes-adatok-kezelese-a-munkaviszonyban/> (letöltés ideje: 2022.12.13.)

drogtesztelését a 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet³⁰ alapján, mely szerint az egészségi alkalmasság megítélésének többek között a kábítószerrel való érintkezés is feltétele.

6. A munkaidőn kívüli magatartás megítélése a kábítószerrel kapcsolatos bűncselekmények kapcsán

A kábítószer fogyasztásával összefüggő bódult állapot - mint a munkavégzést közvetlenül befolyásoló tényező - mellett a kábítószerrel visszaéléseknek jelentősége van a munkavállaló munkaidőn kívül tanúsított magatartásának megítélése kapcsán is. Az Mt. értelmében a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.³¹ Ilyen, előzetes írásbeli tájékoztatás hiányában a munkáltató nem hivatkozhat a munkavállaló jogellenes magatartására, így emiatt jogkövetkezményt - ideértve az erre alapozott felmondás esetét is - sem alkalmazhat.³² A törvény megfogalmazása egy általános és elvontan szabályozott kötelezettséget határoz meg, mely a munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt, ugyanakkor a munkaidőn kívüli magatartására vonatkozik. Ez a rendelkezés a munkavállaló magánéletét érinti, és nem jelöl meg konkrét magatartásokat, melyekre a korlátozás vonatkozik.³³

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény szintén általános követelményt állapít meg a munkaidőn kívüli magatartásra, amikor úgy rendelkezik, hogy a közszolgálati tisztviselő munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, az általa betöltött beosztás tekintélyének, a munkáltató jó hírnevének, a jó közigazgatásba vetett bizalomnak, valamint a közszolgálat céljának veszélyeztetésére.³⁴ A közszolgálati tisztviselő által betöltött munkakör tekintélyének rombolása pedig a hivatalra való méltatlanság kimondásához vezethet.³⁵ A méltatlanság ilyen okból való kimondására került sor az EH 2018.11.M37 számon közzétett esetben. A határozat alapjául szolgáló ügy felperese az alperes irányába bejelentette, hogy gyermeke ellen kábítószer birtoklás bűntette miatt eljárás indult, mely hír a médiában is megjelent. Fia az ingatlanán, mely egy iskola szomszédságában volt, s melyben felperes és felesége is éltek, vadkendert termesztett. Az alperes a Kttv. 64. §-a alapján a felperes közszolgálati jogviszonyát

³⁰ 10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról

³¹ Mt. 8. § (2) bekezdés

³² LŐRINCZ - PETROVICS (szerk.): i.m.

³³ KISS (2020): i.m. 192.o.

³⁴ Kttv. 10. § (2) bekezdés

³⁵ A Kttv. 64. § (1) bekezdése szerint a hivatalára az a kormánytisztviselő méltatlan, aki olyan magatartást tanúsít - akár a hivatali munkájával (munkavégzésével) összefüggésben, akár a munkahelyén kívül -, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett társadalmi bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa.

azonnali hatállyal megszüntette, mely döntését azzal indokolta, hogy a munkavállaló a vadkender növény tenyészideje alatt nem tett eleget bűnmegelőzési feladatának, nem tudta elérni, hogy családtagja jogkövető magatartást tanúsítson. A közszolgálati tisztviselő feladatai ellátása során naponta találkozik állampolgárokkal, tevékenysége során szóban vagy írásban figyelmeztet, indokolt esetben pedig más intézkedést kezdeményez a feladatkörébe tartozó jogszabályok betartása érdekében. A munkavállaló munkahelyen kívüli passzív magatartása – tehát az, hogy nem tett eleget bűnmegelőzési feladatának - alkalmas volt az önkormányzat jó hírnevének veszélyeztetésére, magatartásával az általa ellátott rendészeti feladat gyakorlásához szükséges szakmai tekintélyt megingatta, emiatt került sor a méltatlanság jogcímén történő felmentésére.³⁶

A Legfelsőbb Bíróság Mfv.11071/2009/3. számon közzétett határozata alapjául szolgáló ügyben szintén méltatlansági eljárás lefolytatását követően került sor a rendőr főtörzsőrmester rendfokozatú felperes szolgálati viszonyának megszüntetésére.³⁷ Az irányadó tényállás lényege szerint a felperes a csekély mennyiséget meg nem haladó mennyiségű, különböző fajtájú kábítószereket szerzett meg, tartott magánál és fogyasztott el, melyet a tőle biztosított vizeletminta is kimutatott. Mindezen cselekmények miatt kábítószerrel visszaélés vétsége megalapozott gyanúja alapján a felperes gyanúsított kihallgatására került sor. Az ügy elbírálásakor hatályos Hszt.³⁸ felhatalmazása alapján született Fegyelmi Szabályzatról szóló 11/2006. (III. 14.) BM rendelet³⁹ alapján a felperessel szemben méltatlansági eljárást rendeltek el. A felperes vitatta, hogy a kábítószerrel megszerezte, illetve magánál tartotta. Arra hivatkozott, hogy azt egy szórakozóhelyen ismeretlen személy keverte az italába, aki kábítószerrel tartalmazó cigarettával is megkínálta, amelytől rosszul lett, és pár óra időtartamra a nyílt utcán az eszméletét is elveszítette. A méltatlansági bizottság a felperes által előadott védekezés körülményeit minősítette, mely alapján arra a meggyőződésre jutott, hogy a felperes olyan magatartást tanúsított, amely a hivatásos állomány tagjához nem méltó. „Az a tény ugyanis, hogy a gyorsteszt a felperes szervezetében kábítószernek minősülő anyagok jelenlétét mutatta ki, önmagában alkalmas a hivatásos szolgálatra méltatlanság megállapítására.”⁴⁰

³⁶ Kúria EH 2018.11.M37

³⁷ Az ügy elbírálásakor hatályos, a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény 56. § (2) bekezdésének b) pontja akként rendelkezett, hogy a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonyát felmentéssel meg kell szüntetni, ha a hivatásos szolgálatra méltatlanná vált, mely az 56. § (6) bekezdés c) pontja értelmében többek között akkor valósul meg, ha a hivatásos állomány tagja szolgálaton kívüli magatartásával a fegyveres szerv működéséhez szükséges közbizalom fenntartását súlyosan veszélyezteti. A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló – jelenleg hatályos - 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 86. § (2) bekezdésének d) pontjában a korábbi törvényhez hasonló szabályozást találunk. Eszerint a hivatásos állomány tagjának a szolgálati viszonyát felmentéssel meg kell szüntetni, ha a hivatásos szolgálatra méltatlanná vált, mert szolgálaton kívül olyan cselekményt követett el, amely a rendvédelmi szerv működésébe vetett közbizalmat súlyosan veszélyezteti és emiatt nem várható el, hogy a rendvédelmi szerv a szolgálati viszonyát fenntartsa

³⁸ A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény

³⁹ 11/2006. (III. 14.) BM rendelet

a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai Fegyelmi Szabályzatáról

⁴⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv.11071/2009/3.

7. Összegzés

A kifejtettekre tekintettel a kábítószerre megvalósított cselekményeknek munkajogi szempontból két vonatkozásban van jelentősége: a munkavállaló munkára képes állapotának, valamint munkaidőn kívül tanúsított magatartásának megítélése kapcsán. A kábítószer-fogyasztás következtében kialakult bódult állapot a munkavállaló munkára alkalmas állapotát egyértelműen befolyásolja, mivel azonban a munkahelyi drogtesztek általános jellegű alkalmazása több problémát is felvet, az ítélkezési gyakorlatban nem található olyan ügy, melynek lényegét a munkavállaló kábítószeres befolyásoltsága következtében előállt bódult állapota képezné. Tekintettel arra, hogy a munkahelyi drogtesztek alkalmazását jogszabály teheti lehetővé és az Mt. nem tartalmaz kifejezett rendelkezést erre vonatkozóan, a kábítószerrel kapcsolatos munkaügyi jogviták nem az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalókat érintik, hanem közszolgálati tisztviselőkkel és rendvédelmi feladatokat ellátó szervek állományának tagjaival kapcsolatosak. Ezen ügyekben pedig a munkavállaló munkaidőn kívüli olyan – kábítószerre kifejtett - magatartása kerül értékelésre, mellyel munkaköre tekintélyét, valamint a munkáltatója működéséhez szükséges közbizalom fenntartását veszélyezteti.

Felhasznált jogforrások

2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
MK 122. számú kollégiumi állásfoglalás
2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
10/2015. (VII. 30.) HM rendelet a katonai szolgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról
1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
2015. évi XLII. törvény a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról
11/2006. (III. 14.) BM rendelet a belügyminiszter irányítása alatt álló fegyveres szervek hivatásos állományú tagjai Fegyelmi Szabályzatáról

Bírósági határozatok

Kúria EH 2018.11.M37
Legfelsőbb Bíróság Mfv.11071/2009/3.
Legfelsőbb Bíróság Mfv.10990/2010/4.
Legfelsőbb Bíróság BH 2000. 432

Felhasznált irodalom

ARANY-TÓTH Mariann: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. <https://mersz.hu/szemelyes-adatok-kezelese-a-munkaviszonyban/> (letöltés ideje: 2022.12.13.)

Az Adatvédelmi biztos beszámolója 2005. 341.o. <https://naih.hu/files/Adatvedelmi-biztos-beszamoloja-2005.PDF> (letöltés ideje: 2022.10.13.)

HAJDU Edit – TÁLNÉ MOLNÁR Erika (szerk.): A Munka Törvénykönyve kommentárja. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2020.

HALMOSI Szilvia – PETROVICS Zoltán: Munkajog. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest, 2014. 145.o.

HORVÁTH István: Az új Munka Törvénykönyve. Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2012. 74. o.

KÁRTYÁS Gábor – KRAJECZ Laura: A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára I. rész. Magyar Jog, 2021. 2. szám.

KÁRTYÁS Gábor - KRAJECZ Laura: A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára II. rész. Magyar Jog, 2021. 2. szám

KISS György: Munkajog. Dialóg Campus, Budapest, 2020. 188. o.

KISS György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2005. 77. o.

LŐRINCZ György – PETROVICS Zoltán (szerk.): A munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2022.

SÁROSI Péter: Munkahelyi drogtesztek: a türelmetlenség nem kifizetődő. Társaság a Szabadságjogokért, 2005. <https://docplayer.hu/725181-Munkahelyi-drogtesztek-a-turelmetlenseg-nem-kifizetodo-sarosi-peter.html> (letöltés ideje: 2022. 10. 15.)

TATÁR Irén: A munkahelyi alkohol-ellenőrzés egyes kérdései. Munkajog, 2021. 4. szám