

Állásfoglalás a munkahelyi drogtesztekről

Egy személy- és vagyonvédelmi szolgáltatásokat nyújtó gazdasági társaság kezdeményezése alapján a közelmúltban vizsgálatot folytattam a munkahelyi drogtesztelésről.

I. A vizsgált esetben a gazdasági társaság által működtetett tesztelő berendezést a megrendelő munkáltató kérésére mikrobuszsal a telephelyre kiszállítják, és ott nyálminta alapján a helyszínen végzik el a munkavállalók kábítószer-fogyasztásának mérését.

A teszt a nyálmintából percekben belül egyidejűleg 5 különböző kábítószer(származék) kimutatására képes (Cannabis, Amphetamine, Methamphetamine, Cocaine, Opiates). A prospektus szerint a teszteredmény 93%-os biztonsággal működik.

II. A vizsgálat során megkerestem az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség elnökét, aki válaszában előadta, hogy a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) nem jogosítja fel sem a munkavédelmi felügyelőket, sem a területi felügyelőséget a munkavállalók esetleges kábítószeres befolyásoltságának vizsgálatára.

Ugyancsak megkerestem az Országos Addiktológiai Intézet vezetőjét, aki véleménye kialakításánál – amely hangsúlyozottan a véletlenszerű (random, szűrőpróbaszerű) tesztelésre koncentrál - figyelembe vette számos nemzetközi szervezet kapcsolódó jelentését, ajánlását (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Európa Tanács, Egészségügyi Világszervezet, Európai Munkahelyi Drogtesztelési Társaság, DrugScope-Rowntree Foundation független vizsgálata a munkahelyi drogteszteléssel kapcsolatban). A munkahelyi alkohol- és drogtesztelésnek számos formája van, mint például munkába állást megelőző, oksági valószínűség esetén (pl. baleset, egyéb esemény), feltételezhető gyanú esetén (magatartási anomáliák), időszakosan, véletlenszerűen, kezelésből visszatérés esetén, más munkakörbe áthelyezés esetén végzett tesztek. A lelki egészség és a munkahely kapcsolata kiemelten fontos tényező, mert a szerhasználatnak maga a munkahely, a munka jellege, szervezése, a munkakörnyezet is kiváltó oka lehet. Ezért elengedhetetlenül szükséges a megfelelő munkahelyi alkohol- és drogpolitika kialakítása, melybe integrálni kell az esetleges drogtesztelést, hiszen annak „elrettentésként”, önmagában történő alkalmazása nem támogatandó.

„A teszt eredményeinek elemzését kizárólag szakember végezheti, mert a tesztek jelentős része – elsősorban az illegális szereket kimutatók – a napokkal, hetekkel korábbi szerfogyasztást is kimutatja, nem csak az aktuális szerhasználat alatt állást, vagyis az aktuális befolyásoltság fennállása további vizsgálatokkal állapítható csak meg. Másrészt nem ritkák az ál-pozitív eredmények sem, pl. egyes anti-depresszánsok vagy gyulladásgátlók szedése esetén.”

A Társaság a Szabadságjogokért (TASZ) civil jogvédő szervezet világhálón megtalálható tájékoztatójában szerepel, hogy *„a drogteszt, mint prevenció eszköz hatékonysága tudományosan egyáltalán nem bizonyított, sőt, az elvégzett vizsgálatok arra mutatnak rá, hogy a tesztelés drága, igazságtalan, és egyáltalán nem hatékony. A drogteszt alkalmazása ellen szóló egyik legfontosabb érv, hogy a kereskedelemben kapható, sőt a laboratóriumi felhasználásra kerülő tesztek - az alkoholos befolyásoltság mérésére szolgáló kettős vérvételtől eltérő módon - nem alkalmasak a tesztelt személy drogbefolyásoltságának mérésére.*

A tesztek csak arra képesek, hogy bizonyítékot szolgáltatassanak arra nézve, vajon a tesztelt személy fogyasztott-e tiltott szert az elmúlt 2-3, 4-5 vagy 14-18 napban. A különbségek az egyes anyagok szervezetből való ürülési sebességétől függenek. Ráadásul az ürülési sebesség semmilyen kapcsolatban sincs az egyes szerek függőségi potenciáljával vagy káros hatásaival.”

III. A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Avtv. 2. § 2.b) pontja) alapján a kábítószeres függőségre, illetve kábítószer-fogyasztásra vonatkozó személyes adatok különleges adatoknak minősülnek, így az adatkezeléshez szükséges törvény kifejezett rendelkezése vagy az érintett önkéntes, egyértelmű, tájékozott beleegyezésen alapuló írásos felhatalmazása (Avtv. 3.§ (2)).

Az adatkezelés célhoz kötöttségének elve alapján csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas, csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig (Avtv. 5. § (2)).

Az Alkotmánybíróság az alapjogi (esetünkben a személyes adatok védelméhez fűződő jogot érintő) korlátozás alkotmányos határát úgy határozta meg, miszerint nem tekinthető az alapjog lényeges tartalma korlátozásának, ha a másik alapjog, alkotmányos érték vagy cél (valamint az ún. nyomós közérdek) érvényesülése, védelme teszi azt szükségessé és a szükségesnek vélt korlátozás, az így okozott sérelem egyensúlyban van az adott szabályozási cél fontosságával, azzal arányos. Ez az ún. „szükségesség-arányosság” alapjogi teszt. /30/1992. (V. 26.) AB határozat, 58/1994. (XI. 10.) AB határozat/

Egy alapvető jog korlátozásának alkotmányosságához azonban nem elég, hogy egy másik alapvető jog és szabadság érvényesítése és védelme érdekében történik. Az állam csak akkor nyúlhat az alapvető jog korlátozásának végső eszközéhez, ha a másik jog védelme vagy érvényesülése semmilyen más módon nem érhető el, és a korlátozás csak olyan mértékű lehet, amennyi ehhez feltétlenül szükséges. /2/1990.(II. 18.) AB határozat/

Az Mvt. 2. § (2) bekezdése értelmében az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása – a munkavállalók ezirányú felelősségével összhangban – a munkáltató kötelessége. A 60. § szerint a munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát.

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 103. § (1) a) értelmében a munkavállaló köteles az előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. Rendkívüli felmondási ok lehet a munkáltató részéről, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A munkavállaló által a munkavégzés szabályainak megsértését a munkáltatónak kell bizonyítania.

Az irányadó bírói gyakorlat értelmében az önhibából eredő kábítószer-fogyasztás következtében előállt zavart - hallucinatórius - állapot önhibából eredő bódult állapotnak minősül. (BH2000. 432)

Munkajogi területen a bírói jogalkalmazás mostanáig a munkavállalók alkoholos befolyásoltságának témájában alakított ki egységesnek mondható gyakorlatot, mely a munkáltatói ellenőrzésben való közreműködést a munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségeként definiálja. (M.K.122.)

IV. A vizsgálat során – az Adatvédelmi Biztos Irodájának nemzetközi kapcsolatait felhasználva – külföldi példákat is feldolgoztunk. Általánosságban megállapítható, hogy Európában a különös biztonsági kockázattal járó tevékenységet végző munkavállalókra vonatkozó speciális szabályok körén kívül a munkahelyi drogtesztek alkalmazása nem megengedett, illetve az ellenőrzés folyamata a munkavállaló érdekében több garanciális szabállyal korlátozott.

V. Felmerül az a gyakorlati fontosságú kérdés is, hogy - mivel a hatályos jogi szabályozás értelmében a kábítószerrel összefüggő cselekmények általában bűncselekménynek minősülnek – milyen következményei lehetnek akár munkavállalói, akár munkáltatói részről egy pozitív tesztteredménynek?

VI. A fentiek alapján, a szükségesség-arányosság precedens rendező elvét szem előtt tartva – vagyis a drogfogyasztás következményének veszélyét és a teszteléssel érintett magánszféra sérelmének viszonyát vizsgálva - álláspontom szerint 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, amelyeknél törvényi felhatalmazás alapján a drogteszt alkalmazása az érintettek egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságának minősítésénél megengedett, vagy egyenesen kötelezően igénybe veendő eszköz. Erre példa a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény felhatalmazása alapján született, a hivatásos és szerződéses katonák egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságának minősítéséről szóló 4/2003. (I. 31.) HM rendelet szabálya, mely szerint a katonák egészségi alkalmasságának megítéléséhez a drogszűrés eredménye nem mellőzhető.

A szabályozásnál a következő feltételeket kell szem előtt tartani:

- A vizsgálandó személyi kört a különös biztonsági kockázattal járó tevékenységet végzőkre kell korlátozni, hiszen a vizsgálatot csak a biztonsági érdek alapozhatja meg.
- A munkahelyi alkohol- és drogtesztelés a diszkriminációmentes, áttekinthető, írott és minden érintett számára hozzáférhető munkahelyi alkohol- és drogpolitika része kell, hogy legyen. Preventív-felvilágosító és támogató-gondozási elemeket is kell, hogy tartalmazzon a fegyelmezési célokon túl, mert önmagában a tesztelés nem elégséges eszköz a munkabiztonság fenntartásához.
- A drogtesztet csak megfelelő végzettséggel rendelkező személy irányítása alatt lehet végezni és a pozitív teszteredményt is csak ilyen (egészségügyi) kvalifikációval rendelkező személy elemezheti.
- A dolgozók minden esetben másolatot kell, hogy kapjanak a dokumentációból annak érdekében, hogy annak tartalmát független ellenőrzésnek vethessék alá, és így lehetőségük nyíljon a jogorvoslathoz.
- Végül, de nem utolsósorban különös hangsúlyt kell fektetni az előzetes tájékoztatásra és a felvilágosító munkára (például munkabiztonságot érintő tanfolyamok, képzések szervezése az adott munkahely igényeihez és követelményeihez igazítva).

A fentiek alapján tehát munkahelyen drogteszt alkalmazását csak kifejezett – alkotmányos alapelveken alapuló – jogszabályi felhatalmazás tehet lehetővé, és nem a munkáltató önkényes választása vagy a „kikényszerített hozzájárulás” alapozza meg a munkavállaló jogait és privát szféráját korlátozó ellenőrzési eszköz alkalmazását, illetve bevezetését. Hangsúlyozottan fontos a tartalmi és minőségi standardok kimunkálása és a végrehajtás során az akkreditációs, minőségbiztosítási követelmények érvényesítése.

Budapest, 2005. június 22.

Dr. Péterfalvi Attila