

KÚRIAI DÖNTÉSEK BÍRÓSÁGI HATÁROZATOK

2023/11
71. évfolyam



2023. november

TARTALOM

JOGEGYSÉGI PANASZ TANÁCS

A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.I.60.001/2023/9. számú határozata.....	1958
A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.I.60.029/2023/10. számú határozata.....	1961
A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.II.60.046/2023/9. számú végzése.....	1967
A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.I.60.049/2023/5. számú végzése.....	1968

BÜNTETŐ KOLLÉGIUM

263	I. A zugírászat törvényi tényállása kerettényállás. Nem az ügyvéd, jogtanácsos, közjegyző bármilyen tevékenysége, hanem foglalkozási jogosultsága alapján végzett szakmai tevékenysége és nem bármely ilyen szakmai tevékenysége, hanem kizárólag az általa végezhető szakmai tevékenysége tartozik – az illetéktelenek ellenében – büntetőjogi védelem alá. II. A terhelt a hozzá forduló magánszemélyek egyedi körülményeit figyelembe véve banki, illetve végrehajtási eljárásban fennálló jogviszony keretében jog, kötelezettség létezésének, megváltozásának, megszűnésének érdekében készített, adott át okiratokat. Ezek célja az volt, hogy az ügyfelek problémáira vázoljon fel jogi megoldási lehetőségeket, amelyekért készpénzt kért és kapott. Az üzletszerűség megállapítása szempontjából közömbös a célzott haszonhoz hozzájutás, törvényi elvárás csupán a haszonszerzésre törekvés.....	1970
264	I. A befolyással üzérkedés a jogtalan előny kérésével befejeződik. Ehhez képest az előny kérése esetén az ígéretre, az előny ígérete esetén pedig a tényleges átadására nincs a befejezettséghez szükség. II. A hivatali helyzettel egyéb módon visszaélés esetében a hivatali helyzethez fűződő jogait az elkövető rendeltetésellenesen gyakorolja. A hivatali visszaélés büntette célzatos bűncselekmény; megvalósulásához nem szükséges, hogy a hivatalos személy jogellenes magatartása folytán ténylegesen be is következzen a jogtalan előny vagy a jogtalan hátrány. Elegendő, hogy a cselekményt az elkövető ennek érdekében valósítsa meg.....	1973
265	I. A kötelezés nem öröklés, hanem a hagyatékkal szembeni kötelmi igény, amely nem a hagyatékkal, hanem a hagyatékban részesítettekkel szemben áll fenn. A kötelezésre jogosultság nem keletkeztetett tulajdonjogot. A kötelezésre jogosult nem rendelkezhetett olyan pénzről, amely soha nem került tulajdonába; ebből következően	

tulajdonjog hiányában a sikkasztás sértettje sem lehet, az fogalmilag kizárt.

II. Az eltulajdonítás akkor jogtalan, ha azt sem a jogszabály, sem az arra jogosult nem engedi meg.

A terhelt mint kiskorú törvényes képviselő, illetve vagyongazdálkodó – a gyámhatóság hozzájárulásával – a vételárat teljes egészében felhasználva a kiskorú örökös részére egy új ingatlant vásárolt, ezzel a kiskorú örökös érdekeit szolgálta, kárt nem okozott a kiskorúnak. Következésképpen a sikkasztás törvényi tényállási elemei közül a másik elem, a jogtalan eltulajdonítás elkövetési magatartása is hiányzik.....

1976

266 I. A pénzmossal kapcsolatos bejelentési kötelezettség elmulasztásának vétsége tisztá mulasztásos bűncselekmény, melyet a Pmt. 23. §-ában meghatározott bejelentési kötelezettség szándékos elmulasztásával valósít meg az elkövető. A bejelentési kötelezettség alapja olyan adat, tény vagy körülmény megléte, amelyből okszerű következtetés vonható le a pénzmossra vagy a terrorizmus finanszírozására. A bűncselekmény megállapításának további feltétele, hogy az elkövető tudata átfogja: ebből következően bejelentési kötelezettsége van, amit önhibájából eredően nem teljesít.

II. Azoknak a pénzmossra vagy terrorizmus finanszírozására utaló adatoknak, tényeknek és körülményeknek, amelyek alapján a bejelentési kötelezettség objektív kritériumát meg lehetne állapítani nincs jogszabályi meghatározása. Így ilyennek tekinthető akár a szokásos vagy annak tűnő banki tranzakció is.....

1979

267 I. Annak megítélése, hogy egy bűncselekménynek a vádlott terhére megállapított jelentősebb tárgyi súlyú bűncselekmény mellett a felelősségre vonás szempontjából nincs jelentősége, nem pusztán az irányadó büntetési tétel csekély mértékéből vont mechanikus következtetés, hanem az eset összes körülménye és az elbírálás minden lehetséges jogkövetkezménye együttes, átfogó értékelésének eredménye. A rendelkezés alkalmazása a bíróság mérlegelésére van bízva, egyetlen kritérium, hogy az adott bűncselekmény a felelősségre vonás szempontjából jelentéktelen legyen.

II. Jelentősége van a felelősségre vonás, ekként a büntetékiszabás szempontjából a vádlott társadalomra veszélyességén túlmenően annak, hogy elkövetői minősége a cselekményre tekintettel különös visszaeső; a cselekményt felfüggesztett szabadságvesztés próbaideje alatt követte el, ami miatt annak végrehajtását el kell rendelni, és a cselekmény elkövetési idejére

- tekintettel nem bocsátható feltételes szabadságra.
A büntetéskiszabás körébe tartozó lényeges, jelentős szempontok nem cserélhetők fel az eljárásjogi célszerűségi szemponttal, az ugyanis a cselekmény el nem bírálásából fakadóan, annak következményeként adott esetben kötelező törvényi rendelkezések elhagyását, mellőzését eredményezi..... 1985
- 268 I. A Be. 619. § (3a) bekezdése alapján, ha a másodfokú bíróság a Be. 593. § (1) és (2) bekezdésére figyelemmel törvénysértő módon állapított meg az elsőfokú bíróságtól eltérő tényállást, a harmadfokú bíróság az ítéletnek a másodfokú bíróság eltérő tényállás megállapítását eredményező részét kirekesztheti, amely egyben az elsőfokú bíróság ítélete megalapozott részének törvénysértő kirekesztése mellőzését és a másodfokú ítéletben mellőzött elsőfokú tényállásrész visszaállítását is jelentheti. Az elsőfokú bíróság megalapozott tényállásának visszaállításával megalapozottá tett tényállás alapján sor kerülhet a másodfokú bíróság által felmentett vagy megszüntetéssel érintett vádlott bűnösségének megállapítására.
II. Vesztegetés elfogadása büntettének minősül – az egészségügyről szóló törvény 138/A. §-ában meghatározott előnytől függetlenül – az a cselekmény is, ha az egészségügyi dolgozónak ígért előny jogtalan és a gazdálkodó szervezet részére vagy érdekében végzett tevékenységével kapcsolatban áll. Így az is, ha a tárgyalótiszt az előnyt olyan valótlan tartalmú okirat kiállításáért ígéri, amit joghatás kiváltására hivatalos eljárásban kíván felhasználni.
III. Ha a megbízhatósági vizsgálat lefolytatására jogszerűen kerül sor, a megbízhatósági vizsgálatban keletkezett bizonyítási eszközök és az abból származó bizonyítékok a megbízhatósági vizsgálat során észlelt bűncselekmények miatt indult büntetőeljárásban bizonyítékként felhasználhatóak..... 1992

POLGÁRI KOLLÉGIUM POLGÁRI SZAKÁG

- 269 Alapítalan az ingatlan-nyilvántartási bejegyzés törlésére irányuló kereset, ha létezik olyan okirat, amely alapján megállapítható, hogy létrejött és érvényes a bejegyzés alapjául szolgáló adásvételi szerződés..... 2003
- 270 A beavatkozni szándékozó kérelmező fellebbezési joga létének körében az annak előfeltételeként kikötött ún. „önálló beavatkozási minőség” fennálltának, azaz annak vizsgálata szükséges, hogy a perben hozandó ítélet anyagi jogerőhatása jogszabály alapján a beavatkozónak az ellenféllel szemben fennálló jogviszonyára is kiterjed-e, ami a beavatkozás feltételeként

- meghatározott „jogi érdek” fennálltától elkülönülő jogkérdés..... 2006
- 271 A felülvizsgálat engedélyezése iránti kérelem sem irányulhat olyan jogkérdés vizsgálatára, amelyhez kapcsolódó kereset előterjesztésére nem került sor, és amely kérdést az eljáró bíróságok nem vizsgáltak (nem vizsgálhattak), következésképpen: amellyel összefüggésben jogszabálysértést sem követhettek el..... 2008
- 272 A bíróságok kizárására vonatkozó szabályok alkalmazása nem eredményezheti a teljes törvényszéki vagy ítélőtáblai szint, illetve a Kúria kizárását..... 2011
- 273 Ha az elsőfokú bíróság kijelölés folytán jár el, akkor az általa hozott határozatok elleni fellebbezés (jogorvoslat) elbírálására az a másodfokú bíróság jogosult, amelynek az illetékességi területén a kijelölt bíróság található..... 2012

POLGÁRI KOLLÉGIUM GAZDASÁGI SZAKÁG

- 274 I. A Polgári Törvénykönyv Hatodik Könyvében a kötelmek közös szabályai között a jognyilatkozatokra vonatkozó rész (ELSŐ RÉSZ II. Fejezet) valamennyi kötelelemre – köztük a szerződésekre – alkalmazandó legfontosabb rendelkezéseket tartalmazza. A jognyilatkozatok közös szabályai a szerződésekre is irányadók.
II. Amennyiben az okirat nyelvét nem értő személy köt írásbeli alakhoz kötött szerződést, a szerződés érvényességéhez a közokirati, illetve a teljes bizonyító erejű magánokirati forma és a nyilatkozó fél aláírásának vagy kézjegyének hitelesítése, igazolása mellett az is szükséges, hogy magából az okiratból kitűnjön, annak tartalmát a tanúk egyike vagy a hitelesítő személy a nyilatkozó félnek megmagyarázta..... 2014
- 275 A Pp. hatálya alá tartozó felszámolási ügyekben a felszámoló felmentése iránti kérelmet elutasító elsőfokú végzés ellen nincs helye fellebbezésnek..... 2016

POLGÁRI KOLLÉGIUM MUNKAÜGYI SZAKÁG

- 276 A más, összehasonlításra alkalmas ügyekben hozott döntéseket nem lehet automatikusan alapul venni, mert az egyéni körülmények és az egészségkárosodásból származó hátrányok különbsége az, ami alapot adhat az eltérő mértékű sérelemdíj megállapítására..... 2019
- 277 I. A munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét vétkenesen és jelentős mértékben megszegi, ha a munkáltatói utasítást alapos indok nélkül megtagadja, a munkavégzési kötelezettségének nem tesz eleget.
II. A munkaszerződés szerinti munkavégzési területen belül a munkáltató egyoldalú döntésével, munkaszerződés módosítás nélkül módosíthatja valamely

	munkafeladat elvégzésének helyét. Ennek korlátja lehet a méltányos mérlegelés követelménye	2022			
278	A Jat. 15. § (2) bekezdéséből következően hatálytalan jogszabály is alkalmazandó lehet jogszabály eltérő rendelkezésének hiányában	2026			
KÖZIGAZGATÁSI KOLLÉGIUM					
279	Részleges vagy teljes nemfizetés esetén adóalap-csökkentésre csak akkor kerülhet sor, ha az adózó bizonyítja a végleges nemfizetés fennállását	2033			
280	Megindult büntetőeljárás során a nyomozás tárgyát képező bűncselekményre tekintettel a nyomozó hatóság által vagy utasítására fogatosított gyanúsított kihallgatás céljából való előállítás nem közigazgatási, hanem nyomozati cselekmény, ezért annak jogalapjaként az Rtv. 33. § (2) bekezdés b) pontja nem hivatkozható. Nyomozati cselekményekre az Rtv. 33. § (2) bekezdés b) pontja nem alkalmazható.....	2036	286	A közigazgatási hatósági eljárásokban a tisztességes hatósági eljáráshoz való alapjognak akkor is érvényesülnie kell, ha a hatóság nyolc napon belül döntést hoz. Ha ez nem lehetséges, át kell térni teljes eljárásra.	2053
281	Az adásvételi szerződés mezőgazdasági igazgatási szerv előtti hatósági jóváhagyási eljárásban az elővásárlási jogot jogosító Földforgalmi tv. 2020. július 1. napjával módosult 18. § (1) bekezdés b) pont bb) alpontja szerinti földhasználói minőség kérdését a földhasználati nyilvántartás alapján kell vizsgálni.....	2041	287	Az önkormányzat rendeletében jogosult az önkormányzati lakás szociális helyzet alapján történő bérbeadásának a lakás bérbeadásakor fennálló jövedelmi és vagyoni körülményekhez igazodó feltételei meghatározására. Ez magában foglalja azt a jogot is, hogy rendeletben a feltételeknek való meg nem felelés esetére az ennek ellenére megkötött bérleti szerződés megszüntetésre jogalapot hozzon létre.....	2056 2059
282	A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 9. §-a a szociális ellátáshoz való jogosultság feltételeit érintő lényeges tények, körülmények megváltozásának, vagyis csak az ellátásra való jogosultságra vonatkozó anyagi jogi rendelkezésekben meghatározott feltételek körében bekövetkezett változások bejelentését írja elő.....	2043	EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA HATÁROZATAI		
283	A felülvizsgálati kérelem befogadásának nincs helye a joggyakorlat továbbfejlesztése címén, ha a felmerült jogkérdésben még nem alakult ki bírói joggyakorlat. A Kúria jogegységesítésben megnyilvánuló alkotmányos feladata a meglévő gyakorlat egységesítését jelenti, a Kúria alkotmányos szerepével ütközne, ha azért fogadná be a felülvizsgálati kérelmet, mert megelőző értelmezést kíván adni	2045	I	C-47/22. sz. Apotheke B. ügyben 2023. szeptember 21-én hozott ítélet	2064
284	A hitelszerződésből eredő kötelezettségeiknek eleget tenni nem tudó természetes személyek lakhatásának biztosításáról szóló törvény alapján a hiteladós vagy a lakástulajdonos zálogkötelezett javára alapított visszavásárlási jog megszűnik az ingatlan-nyilvántartásba bejegyzett jogosult halálával, ezért a jogosult halotti anyakönyvi kivonatának csatolása esetén az az ingatlan-nyilvántartásból kérelemre törlendő	2047	II	C-133/22. sz. LACD ügyben 2023. szeptember 28-án hozott ítélet	2067
285	Az Avt. 124. § (4) bekezdése alkalmazhatóságának feltétele, hogy felperes a törvényi tényállás		III	C-219/22. sz. QS (Révocation du sursis) ügyben 2023. október 5-én hozott ítélet	
			IV	C-279/22. sz. Nemzeti Adó- és Vámhivatal Fellebbviteli Igazgatósága ügyben 2023. október 5-én hozott ítélet.....	2070
			IV	C-279/22. sz. Nemzeti Adó- és Vámhivatal Fellebbviteli Igazgatósága ügyben 2023. október 5-én hozott ítélet.....	2073
			V	C-821/21. sz. Club La Costa és társai ügyben 2023. szeptember 14-én hozott ítélet.....	2077
			FÓRUM		
				Farkas Zsuzsanna: A Kúria munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos joggyakorlata, különös tekintettel a tárgykörben meghozott jogegységi határozatra	2084
				Lukács Adrienn: „Csak még egy pohárával!” – A munkavállalók alkohol- és kábítószer-fogyasztásának szabályozása és ellenőrzése	2092

CONTENTS

UNIFORMITY COMPLAINT PANEL

Decision Jpe.I.60.001/2023/9. of the Uniformity Complaint Panel of the Curia ..	1958
Decision Jpe.I.60.029/2023/10. of the Uniformity Complaint Panel of the Curia ..	1961
Order Jpe.II.60.046/2023/9. of the Uniformity Complaint Panel of the Curia...	1967
Order Jpe.I.60.049/2023/5. of the Uniformity Complaint Panel of the Curia...	1968

CRIMINAL CHAMBER

263	<p>I. The statutory definition of pettifoggery is open-ended. Not any activity of a lawyer, legal advisor or notary is subject to criminal law protection, but his professional activity carried out on the basis of professional qualification; and not any professional activity, but the professional activity that only he is authorized to carry out.</p> <p>II. Individuals who approached the defendant were prepared and handed over documents taking into account their circumstances in order to establish the existence, change or terminate rights and obligations in the context of legal relationship with respect to banking and enforcement proceedings. The purpose of these was to outline possible legal solutions to the problems of clients, for which he requested and received cash. In order to determine commerciality of criminal act, it is irrelevant that the intended financial gain has materialized, the only statutory requirement is the pursuit of financial gain.....</p>	1970
264	<p>I. Abuse of influence ends with a request for unlawful advantage. In comparison, in case of a request for unlawful advantage, promising the advantage is not required for the criminal act to be complete, and in case of promise of the advantage, transferring the advantage is not required for the criminal act to be complete.</p> <p>II. In case of other abuse of influence, the defendant exercises the rights relating to his official position unlawfully. The abuse of influence is an intentional criminal offense, it is not necessary that the unlawful conduct of the public official has actually resulted in unlawful advantage or unlawful disadvantage. It is sufficient that the defendant carries out an act for this purpose</p>	1974
265	<p>I. Compulsory share is not succession, but a claim against the estate of a person, which stands not against the estate but against the beneficiaries of that estate. Entitlement to compulsory share does not create property</p>	

right. The beneficiary of compulsory share cannot dispose of money that he never owned, consequently, in the absence of ownership, one cannot be a victim of embezzlement, this would be conceptually flawed.

II. The taking is unlawful if neither the law nor the person entitled to it permits the taking. The defendant as the legal representative of the minor and trustee – with the consent of the guardian authority – used the entire purchase price to acquire a new property for the minor heir, thereby serving the interests of that minor and not causing harm to that minor. Consequently, unlawful taking, which is the other element of embezzlement, is also missing.....

1976

266 I. The offence of failing to comply with the obligation to report money laundering is a pure offence of omission, which the defendant commits by deliberately failing to comply with the reporting obligation set out in Article 23 of the Act LIII of 2017 on the Prevention and Combating of Money Laundering and Terrorist Financing. The obligation to report is based on the existence of data, facts or circumstances from which a reasonable inference of money laundering or terrorist financing can be drawn. A further condition for establishing the offence is that the offender has knowledge of the following: he has an obligation to report, which he fails to comply with due to his own fault.

II. There is no statutory definition of data, facts and circumstances indicating money laundering or terrorist financing, which could be used to establish an objective criterion for the obligation to notify. Thus, even a normal banking transaction or one that appears to be normal, can be considered as such

1979

267 I. Assessing whether a criminal offence is irrelevant for the purposes of convicting the defendant in comparison to a more serious offence, is not merely a mechanical conclusion drawn from the length of the sentence, but the result of a comprehensive assessment of all the circumstances of the case and all the possible legal consequences. The application of the provision is left to the discretion of the court, the only criterion being that the offence in question is insignificant for the purposes of conviction.

II. In addition to being harmful to society, the fact that the defendant is a habitual recidivist, the offence was committed during the period of suspended imprisonment, execution must be ordered and cannot be released on parole because of time the

offence was committed are relevant for the purposes of convicting the defendant and imposing the sentence.
 Criteria that are relevant and significant for sentencing cannot be substituted by the aspect of procedural expediency, as not adjudicating an act could result in omitting mandatory legal provisions..... 1985

268 I. Pursuant to Paragraph (3a) of Section 619 of the Act XC of 2017 on the Code of Criminal Procedure (hereinafter: Code of Criminal Procedure), if the court of second instance has unlawfully established a different factual situation from that of the court of first instance in light of Paragraphs (1) and (2) of Section 593 of the Code of Criminal Procedure, the court of third instance may eliminate the part incorrectly establishing the facts of the case by the court of second instance, which may also mean restoring the well-founded part of the judgment of the court of first instance and the restoring the factual establishment omitted by the second instance court. By restoring the well-founded part of the judgement of court of first instance the defendant may be convicted, who the court of second instance previously acquitted of crime or terminated the proceeding prior to conviction.
 II. Accepting bribery is also a criminal offence, irrespective of the benefit provided for in Article 138/A of the Act CLIV of 1997 on Health Care, if the benefit promised to the health care worker is unlawful and is related to the activities of the health care worker or the entity on behalf of which these activities are carried out. This is also the case if the negotiating officer promises to issue false document, which is intended to produce legal effects in official proceedings.
 III. If the integrity test is carried out lawfully, the means of evidence and the pieces of evidence derived from the integrity test may be used as evidence in criminal proceedings relating to offences detected during the integrity test..... 1992

**CIVIL CHAMBER
 CIVIL DIVISION**

269 A claim to delete a record in the real estate register is unfounded, if there is a document establishing that the sale and purchase agreement on which the entry is based is valid..... 2003

270 Whether the right to appeal of a person intending to intervene exists, one shall consider the existence of its prerequisite that is, the ‘independent intervener status’, which requires examining whether the substantive force of a judgement to be given extends also to the legal relationship between the intervener and the opposing party under the law. This is a separate legal question from the condition for intervention, that is the existence of ‘legal interest’ 2006

271 An application for the authorization of judicial review cannot be launched to examine questions of law, regarding to which no action has been brought and the courts have not examined (were unable to examine) and consequently could not have committed an infringement..... 2008

272 The application of the rules on the exclusion of courts should not lead to the exclusion of all general courts, courts of appeal or the Curia 2011

273 If the court of first instance was designated, the court of second instance whose area of jurisdiction the court of first instance is located has competence to adjudicate appeals against the judgements of the court of first instance 2012

**CIVIL CHAMBER
 COMMERCIAL DIVISION**

274 I. In the Sixth Book of the Act V of 2013 on the Civil Code, among the common rules on obligations, the part on declarations (PART ONE, Chapter II) contains the main provisions applicable to all obligations, including contracts. The common rules on declarations also apply to contracts.
 II. Validity of a written contract made by person who does not understand the language of the contract requires, in addition to being executed in an authentic instrument or private deed representing conclusive evidence, where the signature or initial of that person is verified, that its contents have been explained to the party making the declaration by one of the witnesses or by the person who authenticated it 2014

275 In liquidation cases covered by the Act CXXX of 2016 of the Civil Procedural Code, there is no right of appeal against the order of the first instance court that rejected an application to release the liquidator..... 2016

**CIVIL CHAMBER
 LABOUR DIVISION**

276 Decisions in other comparable cases should not automatically be taken into account, because it is the difference in individual circumstances and degree of health impairment that may give rise to a different amount in restitution 2019

277 I. The employee commits a grave violation of a substantive obligation arising from the employment relationship if he refuses to comply with the employer’s instructions without good reason.
 II. Within the area of work covered by the employment contract, the employer may, by unilateral decision, change the place where a work task is carried out without amending the employment contract. This may be limited by the requirement of fair discretion 2022

278 Pursuant to Paragraph (2) of Section 15 of the Act CXXX of 2010 on the law-making

	provisions of law may be applicable even after they become ineffective, unless otherwise provided by law.....	2026			
	ADMINISTRATIVE DIVISION				
279	In the case of partial or total non-payment, the taxable amount can only be reduced if the taxpayer proves non-payment is definitive.....	2033	286	In administrative proceedings, the fundamental right to a fair hearing must apply even if the authority takes a decision within eight days. If this is not possible, a full procedure must be followed. A complete deprivation of the rights of the client in administrative proceedings is a material procedural violation, which cannot be remedied in the administrative proceeding	2053
280	In the course of criminal proceedings, ordering the compulsory attendance of the defendant in respect of a criminal offence by the investigating authority or pursuant to its order is not an administrative but an investigative act, therefore Point (b) Paragraph (2) of Section 33 of the Act XXXIV of 1994 on the Police (hereinafter: Rtv.) cannot be invoked as a legal basis. Point (b) Paragraph (2) of Section 33 of the Rtv. is not applicable to investigative acts..	2036	287	The municipality is entitled to determine in its regulation the conditions for renting a municipal dwelling on the basis of social situation, based on the income and property circumstances at the time of renting. This also includes the right to establish a legal basis for the termination of a tenancy agreement concluded in spite of these conditions	2056
281	In the administrative procedure before the agricultural authority conducted for the purposes of approving the sale and purchase agreement, the land user's status enabling the right of preemption shall be examined on the basis of the land use register pursuant to Point b)bb) of Paragraph (1) of Article 18 of Act CXXII of 2013 on Agricultural Land as amended on 1 July 2020	2041		JUDGMENTS OF THE COURT OF JUSTICE THE EUROPEAN UNION	
282	Section 9 of Act III of 1993 on Social Administration and Social Benefits provides for the requirement to notify of changes in material facts and circumstances affecting the conditions of entitlement to social benefits, meaning that only changes in the conditions set out in the substantive legal provisions need to be notified.....	2043	I	Judgment of 21 September 2023 delivered in Case C-47/22. Apotheke B	2064
283	Petition for review cannot be admitted in order to improve the practice of law if there is no case law regarding a specific legal issue. The constitutional role of the Curia to unify the law means unifying an already existing practice, and it would be contrary to the constitutional role of the Curia to accept a petition for review for the purposes of anticipating the future interpretation of the law	2045	II	Judgment of 28 September 2023 delivered in Case C-133/22. LACD.....	2067
284	The right of redemption established in favour of the mortgagor or the mortgagee of the homeowner under the act the regulates the housing of natural persons unable to meet their obligations under a credit agreement shall cease upon the death of the mortgagee registered in the land register, and shall therefore be deleted from the land register upon request if the death certificate of the mortgagee is attached	2047	III	Judgment of 5 October 2023 delivered in Case C-219/22. QS (Révocation du sursis)	
285	Applicability of Paragraph (4) of Section 124 of Act CLIII of 2017 on the Enforcement Proceedings to be Implemented by the Tax Authority depends whether the applicant can prove that the statutory conditions have been satisfied, that is only the applicant is able to carry out the demolition of its property. In each case, it is necessary to determine individually what		IV	Judgment of 5 October 2023 delivered in Case C-279/22. Nemzeti Adó- és Vámhivatal Fellebbviteli Igazgatósága	2070
			V	Judgment of 14 September 2023 delivered in Case C-821/21. Club La Costa.....	2077
				FORUM	
				Zsuzsanna Farkas: The case law of the Curia on the records of working time, with a focus on the uniform decision on the subject	2084
				Adrienn Lukács: "Just one more glass!" – Regulation and control of employees' alcohol and drug consumption	2092

Lukács Adrienn*
**„Csak még egy pohárával!” – A munkavállalók
 alkohol és kábítószer fogyasztásának
 szabályozása és ellenőrzése**

Absztrakt

A munkavállalók alkohol és kábítószer fogyasztása számos, a munkaviszony alanyait megillető és terhelő joggal és kötelezettséggel áll kapcsolatban. A munkavállaló köteles munkára képes állapotban eleget tenni a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségének, míg a munkáltató köteles a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkakörnyezet kialakítására. Az alkohol, illetve a kábítószer fogyasztása többek között ezeknek a kötelezettségeknek a teljesítésével ütközhet. A tanulmány célja – a vonatkozó jogszabályokra, kúriai joggyakorlatra, adatvédelmi hatósági gyakorlatra, valamint a szakirodalom elemzésére építve – körbejárni, hogy milyen feltételek mentén korlátozható vagy tiltható, valamint ellenőrizhető a munkavállalók munkaidőn belüli és kívüli alkohol, illetve kábítószer fogyasztása.

“Just one more glass!” – Regulation and control of employees’ alcohol and drug consumption

Abstract

The employees’ consumption of alcohol and drugs is related to a number of rights and obligations of the employer and the employee. The employee is obliged to fulfill his or her obligation to work in a condition fit for work, while the employer is obliged to create safe and healthy working conditions. The consumption of alcohol or drugs may – among others – interfere with the fulfillment of these obligations. The aim of the article is to explore the conditions under which the employees’ consumption of alcohol and drugs within and outside of working hours can be limited or prohibited, as well as monitored. The article examines and analyses the relevant legislation, case law, practice of the data protection authority and legal literature.

Bevezetés

Nagy nyilvánosságot kapott az a hazai eset, amikor egy halászléfestívtávról egy országos híradó élő adásában tudósító riportert szemmel láthatólag módosult tudatállapotban, ittasan jelentkezett be.²¹ A munkajogi jogkövetkezmények alkalmazásához azonban nem szükséges, hogy egy egész ország

szemtanúja legyen a munkavállaló „botlásának”: legyen szó egy céges karácsonyi ünnepegről, egy kollega utolsó munkanapját megünneplendő koccintásról vagy éppen egy átmulatott hétvégéről, a munkavállalók alkohol- és kábítószer fogyasztása mind a munkaidőben, mind a munkaidőn kívül számos jogi kérdést vet fel. Az alapvető jogi kiindulópontot a munkaviszony alanyait terhelő jogok és kötelezettségek jelentik. Ezek közül is kiemelendők a munkavállaló főkötelezettségei: eszerint munkavégzési, ennek hiányában pedig rendelkezésre állási kötelezettség terheli, amely időtartamok alatt köteles megőrizni a munkára képes állapotát. A különböző szerek – akár munkaidőn túli fogyasztása – is kedvezőtlenül hathatnak a munkavállaló munkára képes állapotára, szükségessé téve annak vizsgálatát, hogy milyen feltételek teljesülése esetén korlátozhatja a munkáltató a fogyasztásukat, és miként ellenőrizheti azt, hogy a munkavállalók ezt a korlátozást tiszteletben tartották-e.

A munkavállalók alkohol- vagy kábítószer fogyasztásának szabályozása és ellenőrzése több munkavállalói jogosultságot érinthet, legyen szó az egészséges, biztonságos munkavégzéshez való jogról, a magánélethez való jogról vagy éppen a személyes adatok védelméhez való jogról. Ezek a jogosultságok, mind univerzális,²² szupranacionális²³ és hazai szinten²⁴ is elismertek. A tanulmány célja – a vonatkozó jogszabályokra, kúriai joggyakorlatra, adatvédelmi hatósági gyakorlatra, valamint a szakirodalom elemzésére építve – körbejárni, hogy milyen feltételek mentén korlátozható vagy tiltható, valamint ellenőrizhető a munkavállalók munkaidőn belüli és kívüli alkohol, illetve kábítószer fogyasztása. A cikk a felekre irányadó alapvető jogok és kötelezettségek elemzését követően, a korlátozás/tiltás témakörét elemzi, majd a korlátozás ellenőrzésére vonatkozó legfontosabb jogi követelményeket ismerteti.

I. A munkavállalói alkohol- és kábítószer-fogyasztás terén irányadó jogok és kötelezettségek

A munkavállalói alkohol- és kábítószer-fogyasztással kapcsolatban mind a munkavállalót, mind a munkáltatót számos jog és kötelezettség illeti meg és terheli. Munkavállalói oldalról megközelítve a kérdést – mint ahogy az a bevezetésben is említésre került – a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, valamint munkaideje alatt, munkavégzés céljából, munkára képes állapotban a munkáltató rendelkezésére állni.²⁵ A Munka

* A szerző LL.M., PhD adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, a kézirat lezárásakor főtanácsadó, Kúria. A tanulmány a szerző álláspontját tartalmazza és az nem értelmezhető a Kúria állásfoglalásaként.

²¹ Részegen jelentkezik be az M1 riportere! Bajai halvesztivál. 2017. www.youtube.com/watch?v=sYmUd5qAxz8 (2023. október 30-i letöltés).

²² Lásd például a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) gyakorlati kódexét a munkavállalók személyes adatainak a védelméről (1996) vagy a munkavédelemről szóló 2006. évi ajánlását.

²³ Lásd például az Európai Unió által elfogadott Szociális Jogok Európai Pillérének 9. és 10. alapelvét, az általános adatvédelmi rendeletet (2016/679/EU rendelet), a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EGK irányelvet.

²⁴ Lásd például az Alaptörvény VI. cikkét magán- és családi élet tiszteletben tartásáról és a személyes adatok védelméről vagy a XVII. cikket a munkahelyi egészségről.

²⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés.

Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) nem definiálja, hogy mit ért munkára képes állapot alatt: rendszerint a fizikai és szellemi állapot tartozik ide, ami nem gátolja a munkavállalót a munkaköri feladatainak ellátásában. A jogszabályi definíció megalkotását az is nehezíti, hogy munkakörönként változó, hogy pontosan mit értünk munkára képes állapot alatt. A szakirodalom rendszerint a munkára képes állapotba tartozónak tekinti a kipihentséget, a megfelelő fizikai és szellemi erőnlétet, a megfelelő egészségi állapotot, megfelelő ruházatot, valamint, hogy a munkavállaló ne álljon alkohol, kábítószer vagy gyógyszer hatása alatt.²⁶ Amennyiben a munkavállaló a munkaidőben alkoholt (vagy kábítószer) fogyaszt, a munkaidőt megelőzően fogyasztott alkoholtól (vagy kábítószertől) befolyásolt állapotban vagy posztalkoholos állapotban van, az mind érintheti a munkára képes állapotot.²⁷

A munkára képes állapot kiemelt jelentőséggel bír a munkavédelem terén:²⁸ alapvetően a munkáltató köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.²⁹ Ennek a kötelezettségnek a részletes szabályai a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényben [a továbbiakban: Mvt.] találhatók. Fontos, hogy a munkáltatónak nem csak a munkavállalók számára kötelessége biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályokat, hanem megfelelő védelmet kell nyújtania a munkavégzés hatókörében tartózkodónak és a szolgáltatást igénybe vevőnek is (Mvt. 4. §).³⁰ A törvényben rögzített kötelezettségek közül kiemelendő, hogy a munkavállaló csak olyan munkára és csak akkor alkalmazható, ha mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti [Mvt. 49. § (1) bekezdés d) pont]. A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve – amennyiben szükséges –, mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokot. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét [Mvt. 54. § (2) bekezdés]. Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles többek között a szükséges utasításokat és

tájékoztatást a munkavégzést megelőzően megadni a munkavállalónak, rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik-e, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket, köteles a munkavállalók számára oktatás keretében biztosítani, hogy a munkavállaló elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat [Mvt. 54. § (7) bekezdés a)–b) pontok; 55. § (1) bekezdés].

Fentiekből (is) következik, hogy a munkáltató jogosult (és köteles) a megfelelő intézkedéseket megtenni a munka megfelelő megszerzésére, amely irányítási, utasításadási és ellenőrzési jogkörrel is jár.³¹ Ebben beletartozik az is – melynek részletes követelményeit a II. rész tárgyalja –, hogy szabályozhatja a munkavállalók alkohol-, illetve kábítószer fogyasztását. Ugyanakkor a szabályozás megalkotása során figyelemmel kell lenni arra, hogy adott esetben a tilalmazott magatartás a munkaidő kezdetét megelőzően valósul meg, amely következképp fokozottan hathat a munkavállaló cselekvési szabadságára.³² Különös jelentőséggel bír e téren a – későbbiekben ismertetett – Mt. 9. § (2) bekezdése a személyiségi jogok korlátozásáról, valamint az Mt. 8. § (2) bekezdése a munkavállalók munkaidőn kívül tanúsított magatartásának korlátozásáról, amelyek megszüntetik a munkáltatói szabályozások korlátait. Az ellenőrzési jogkör következtében pedig – a III. részben tárgyalt feltételek mentén – jogosult arra, hogy ellenőrizze, hogy a munkavállalók valóban betartják-e az előírt korlátozásokat. Ugyanakkor sem a szabályozás, sem az ellenőrzés nem lehet korlátlan: a munkáltatónak tekintettel kell lennie többek között a munkavállaló személyiségi jogaira és az Mt.-ben foglalt általános magatartási követelményekre.

II. A munkavállalók alkohol és kábítószer fogyasztásának korlátozása, tiltása

A fent ismertetett, a munkaviszony alanyait megillető és terhelő jogokból és kötelezettségekből következik, hogy a munkáltató jogosult arra, hogy szabályozza, hogy a munkavállalók mely csoportjára vonatkozik (teljes) alkoholtilalom. Az Mt.-n és az Mvt.-n túlmenően kiemelt jelentőséggel bír az

foroghat, amennyiben egy munkavállaló különböző szerektől befolyásolt tudatállapotban végez munkát.

²⁶ Mt. 51. § (4) bekezdés.

²⁶ KÁRTYÁS Gábor–KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára I. rész*, Magyar Jog, 2021/2, 87. [KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021a] i. m.]; HAJDÚ József–KUN Attila: *Munkajog*, Patrocínium, Budapest, 2014, 193.; *Munkajog* (szerk.: Gyulavári Tamás), ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2019, 250.

²⁷ WALDMANN Gábor: *Az ittasság munkajogi megítélése*, Munkaügyi Szemle, 2008/1, 52.

²⁸ A munkavédelmi követelményeken túl a munkáltatónak több okból is jogszzerű érdeke, hogy megfelelően szabályozza és ellenőrizze a munkavállalók esetleges alkohol- vagy kábítószer fogyasztását: a produktivitás terén is kiemelt jelentőségű, hogy a munkavállalók a munkavégzés során teljesítőképeségük csúcsán legyenek, továbbá a munkáltató jó hírnevének a védelme is kockán

²⁹ Szükséges kiemelni, hogy bár a munkavédelmi követelményeknek való megfelelés elsődlegesen a munkáltató felelőssége, a munkavállalót is terhelik kötelezettségek (pl. utasítások betartása) ezen a téren.

³⁰ Gyulavári [2019] i. m. 241–242.

³¹ Az alkoholtilalom és a munkavállaló magánélet tisztéletben tartásához való joga közti összefüggéseket vizsgálta részletesen az alábbi cikk: KÁRTYÁS Gábor–KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára II. rész*, Magyar Jog, 2021/2, 95–102. [KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021b] i. m.]

ítélkezési gyakorlat, különös tekintettel a Legfelsőbb Bíróság által kiadott MK 122. számú állásfoglalásra. Fontos megjegyezni, hogy ezt a munkajogi gyakorlatot – az időközben végbement jogszabályi változásokra tekintettel – a Kúria is fenntartotta.³³

II.1. Az alkoholfogyasztás korlátozása, tiltása – zéró tolerancia a munkajobban?

Az alkoholfogyasztás tekintetében szükséges különbséget tenni azon eset között, amikor a munkavállaló szervezetében ugyan kisebb mértékű alkohol fellelhető, azonban nincs alkoholtól befolyásolt állapotban, illetve azon eset között, amikor a munkavállaló alkoholtól befolyásolt állapotban van.³⁴ A korlátozás, tiltás esetében is különbség tehető a két állapot között: az MK 122. számú állásfoglalás értelmében főszabály szerint a munkavállaló a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban történő munkavégzési kötelezettségéből eredően a munkaidőben nem lehet alkoholtól befolyásolt állapotban. Ugyanakkor, jogszabály vagy munkáltatói rendelkezés ennél szigorúbban is rendelkezhet: alkoholos befolyásoltság hiányában is előírható a teljes alkoholtilalom, ha a munkaidő alatti vagy azt közvetlenül megelőző alkoholfogyasztás a munkaszerződésből eredő kötelezettségekkel nem egyeztethető össze.³⁵

Jól látható, hogy eltérő szabályok vonatkoz(hat)nak arra az esetre, amikor a munkavállaló alkoholos befolyásoltság alatt áll, illetve amikor ez az állapot nem áll fenn, kisebb mennyiségű alkohol viszont fellelhető a szervezetében. Arra, hogy mikor melyik állapotról van szó a Nemzeti Szakértői és Kutató Központ (NSZKK) főigazgatója által kiadott 4/2020. (VIII. 6.) számú körlevél „Az ittas állapot véleményezése kapcsán végzett igazságügyi orvosszakértői tevékenységről szóló módszertani leírás” elnevezésű melléklete ad választ.³⁶ Eszerint alkoholos befolyásoltság esetében „a véralkohol-koncentráció foka, valamint a klinikai tünetek együttes értékelése alapján megállapítható, hogy a szeszes ital fogyasztása következtében [a munkavállaló] nem képes cselekménye biztonságos megítélésére”. Az alkoholos befolyásoltság

vizsgálatánál az alábbi – véralkohol-koncentrációra tekintettel meghatározott – értékeket kell figyelembe venni:

0,10 g/l (ezrelék) alatt: az alkoholfogyasztás nem bizonyítható,

0,11–0,50 g/l (ezrelék): ivott, de alkoholosan nem volt befolyásolt,

0,51–0,80 g/l (ezrelék): igen enyhe,

0,81–1,50 g/l (ezrelék): enyhe,

1,51–2,50 g/l (ezrelék): közepes,

2,51–3,50 g/l (ezrelék): súlyos,

3,51 g/l (ezrelék) felett: igen súlyos fokú alkoholos befolyásoltság.

A módszertani leírás rendelkezik a légalkoholszondával mért, a kielégzett levegő meghatározása esetén javasolt határértékekről a lebomlási szakban is:

0,05 mg/l: az alkoholfogyasztás nem bizonyítható

0,06–0,25 mg/l: ivott, de alkoholosan nem volt befolyásolt,

0,26–0,40 mg/l: igen enyhe

0,41–0,75 mg/l: enyhe

0,76–1,25 mg/l: közepes

1,26–1,75 mg/l: súlyos

1,76 mg/l felett: igen súlyos fokú alkoholos befolyásoltság.

Ezek az értékek a munkáltató számára is irányadóak, amennyiben a teljes alkoholtilalom vagy az alkoholtól való befolyásoltság tilalma mellett dönt.

Az MK 122. számú állásfoglalás értelmében a munkavállaló munkaidőben nem lehet alkoholtól befolyásolt állapotban. Az ennél szigorúbb teljes alkoholtilalmat jogszabályi rendelkezés által,³⁷ vagy munkáltatói rendelkezés által lehet elrendelni. Az alkoholfogyasztással együtt járó veszély a munkáltatói rendelkezést általában megalapozza.³⁸

Mindez azt is jelenti, hogy a teljes alkoholtilalom nem feltétlenül állapítható meg automatikusan valamennyi munkavállalónál: a munkáltatónak számos tényezőre kell tekintettel lennie (pl. munkáltató tevékenysége, munkavállaló munkaköre, fennálló kockázatok).³⁹ Magától értetődően indokolt a szigorúbb szabályok alkalmazása egy olyan munkavállaló esetén, akinek a munkaköre például (gép)járművezetést is magában foglal, mint egy

³³ TATÁR Irén: *A munkahelyi alkohol-ellenőrzés egyes kérdései*, Munkajog, 2021/4, 70.

³⁴ Uo. 75.

³⁵ MK 122. számú állásfoglalás.

³⁶ Ez a módszertani leírás váltotta fel az MK 122. számú állásfoglalás elfogadása idején hatályos 1994/13. Országos Igazságügyi Orvostani Intézet módszertani levelét az alkoholos állapot és alkoholos befolyásoltság orvosszakértői vizsgálatáról és véleményezéséről. Az MK 122. szám értelmében a módszertani levélben foglaltakat megfelelően irányadónak kellett tekinteni.

³⁷ Ilyen jogszabályi rendelkezésnek minősül például a KRESZ-nek az a rendelkezése, amely szerint járművet csak az vezethet, akinek szervezetében nincs szeszes ital fogyasztásából származó alkohol [1/1975. (II. 5.) KPM-BM együttes rendelet 4. §-a (1) bekezdés c) pont]. További példaként említhető az egyes veszélyes tevékenységek biztonsági követelményeiről szóló szabályzatok kiadásáról szóló 17/1993. (VII. 1.) KHVM rendelet 1. számú mellékletének (a vasúti) KHEMI munkák biztonsági

szabályzatáról) 3. 4. 1. pontja, miszerint „[b]iztonságos munkavégzésre alkalmatlannak kell minősíteni a munkavállalót, ha alkoholt vagy kábító hatású szert fogyasztott, vagy állapota – orvosi vizsgálat nélkül is megállapíthatóan – akadályozza a biztonságos munkavégzésben[.]” vagy a keszonmunkákról szóló 6/1987. (VI. 24.) EüM rendelet mellékletének 10.15. pontja, mely szerint „[a] vállalat munkavédelmi szabályzatában elő kell írni, hogy a beszállítás előtt 8 órán belül szeszes italt fogyasztani tilos”.

³⁸ MK 122. számú állásfoglalás.

³⁹ Fontos kiemelni, hogy a bírói gyakorlat értelmében, amennyiben teljes alkoholtilalmat vezet be a munkáltató, a munkavállalónál bármely csekély mértékű alkoholos befolyásoltság esetén megállapítható a kötelezettségszegés. (Mfv.I.10.916/2010/3. számú ítélet; Mfv.II.10.857/2010/4. számú ítélet; Mfv.I.10.674/2012/9. számú ítélet; Mfv.VIII.10.022/2022/4. számú ítélet).

kizárólag irodai munkát végző személy esetében.⁴⁰ A bírói gyakorlat rendszerint megengedő a teljes alkoholtilalom elrendelésével kapcsolatban: azt megalapozottnak találták többek között az elektrolakatos,⁴¹ a nukleáris mértékHITELESÍTŐ,⁴² a villanszerelő,⁴³ a műszaki ellenőr⁴⁴ munkavállaló esetében.

A teljes alkoholtilalom a munkavállaló munkaidőn kívül kifejtett magatartását is érintheti. Példaként említhető az *Mfv.I.10.551/2011/4. számú ítélet*, amelyben a gépjárművezető munkaviszonyát szüntették meg rendkívüli felmondással, miután egy nemzetközi fuvarfeladat ellátása során egy útellenőrzés 0,17 ezrelék félgalkohol, majd 0,04 ezrelék véralkohol szintet állapított meg. Az ügyben kiemelt jelentősége volt annak, hogy a gépkocsivezetőkre vonatkozó szolgálati szabályzat szigorúan tiltotta a szolgálatteljesítés teljes ideje alatt (kiemelve a pihenőidőt!) az alkohol fogyasztását, ennek ellenére a munkavállaló azt nyilatkozta, hogy vasárnap ebéd után elfogyasztott két sört. Ugyan a mérési eredmények alapján nem lehetett megállapítani az alkoholos befolyásoltságot, a munkáltató rendkívüli felmondása jogszerű, annál az oknál fogva, hogy nemcsak a mérés eredményét rőta a munkavállaló terhére, hanem a szolgálati szabályzatban foglaltak megszegését is, következésképpen közömbössé téve a véralkohol vizsgálat eredményét.

Az *Mfv.I.11.050/2011/6. számú ítéletben* a munkavállaló, akit a perbeli napon munkavégzési kötelezettség nem terhelt, a munkáltató telephelyén található mosdót szerette volna használni. Ennek során a biztonsági szolgálat beléptette a kapun és alkoholvizsgálatot végzett, amelynek eredménye pozitív lett. A jegyzőkönyv tartalmazta, hogy a munkavállaló nem munkavégzés céljából lépett a cég területére. A munkáltató biztonsági kézikönyve értelmében tilos bármikor, bármilyen céllal minimális alkoholos befolyásoltsággal belépni a vállalat területére – amelyre hivatkozással megszüntette a munkavállaló jogviszonyát. A Kúria szerint – egyetértve az eljáró bíróságokkal – a kérdéses időpontban a munkavállalót nem terhelte munkavégzési kötelezettség, a munkáltató területére kizárólag abból a célból kívánt belépni, hogy a telephelyen kívüli WC-t igénybe vegye. Következésképp a biztonsági kézikönyvben foglalt szabályok nem voltak rá irányadók, tekintettel arra, hogy azok kizárólag a munkavégzéssel összefüggésben tartalmaznak előírásokat. Bár főszabályként elfogadható az a munkáltatói érvelés, hogy munkavállalót nemcsak akkor terheli lényeges kötelezettség amikor munkát végez, a perbeli esetben azonban a munkavállaló, aki kizárólag biológiai szükséglete elvégzése érdekében kívánt belépni a munkáltató telephelyére, nem követett el olyan felróható magatartást, amely a jogviszony azonnali hatályú megszüntetését eredményezhette volna.

Mivel a teljes alkoholtilalom a munkavállaló munkaidőn kívül kifejtett magatartását is korlátozza,

ezért a munkáltatónak tekintettel kell lennie az Mt. 8. § (2) bekezdésében és 9. § (2) bekezdésében foglaltakra. Az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint „[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.” Utaló szabály útján a munkaidőn kívüli magatartás a személyiségi jogok korlátozására vonatkozó szabályok mentén korlátozható. Eszerint a korlátozásnak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükségesnek és a cél elérésével arányosnak kell lennie [Mt. 9. § (2) bekezdés]. Kiemelt fontosságú a munkavállaló előzetes tájékoztatása [Mt. 8. § (2) bekezdés; 9. § (2) bekezdés]. A szükségesség követelményének fényében kell vizsgálni, hogy valóban valamennyi munkavállaló vonatkozásában indokolt-e a teljes tilalom, az arányosság értelmében pedig – tekintettel arra, hogy a tilalmazni szándékozott magatartás munkaidőn kívül is megvalósulhat –, a munkavállaló magánéletében okozott sérelmet kell összevetni a munkáltató korlátozáshoz fűződő érdekével.⁴⁵

II.2. A kábítószer-fogyasztás tiltása

Míg az alkoholfogyasztás társadalmilag jóval elfogadottabbnak számít, addig a kábítószer-fogyasztás nem bír ilyen jellemzővel. Súlyosítja a helyzetet, hogy a kábítószerrel kapcsolatos tevékenységek jellemzően büncselekményi kategóriába is tartoznak, fogyasztásuk sem minősül jogszerűnek.⁴⁶ Ez egyértelműsíti, hogy munkaidőben történő kábítószer-fogyasztás munkavállalói kötelezettségszegésnek minősül, amely nemcsak munkajogi, hanem büntetőjogi következményeket vonhat maga után. A munkaidőn kívüli, akár csekély mennyiségű kábítószer elfogyasztása is alkalmas lehet a munkavállalóba, a tisztségébe vetett közbizalom megingatásához, adott esetben a munkáltató jó hírnevére is kedvezőtlen hatást gyakorolhat. Mindez fokozottan igaz a közszféra munkavállalóira.⁴⁷ Például megalapozta a hivatásos szolgálatra méltatlanságot és a felmentést, amikor a rendőr-főtörzsőrmester szervezetében a gyorseszett kábítószernek minősülő anyagok jelenlétét mutatta ki (*Mfv.II.11.071/2009/2. számú ítélet*). Az *Mfv.III.10.603/2017/6. számú ítélet* szerint, ha a hozzátartozójával együtt élő kormánytisztviselő semmit nem tesz annak érdekében, hogy a hozzátartozója a (kormánytisztviselő) haszonélvezeti jogával terhelt ingatlanban vadkendert természetesen, közszolgálati jogviszonyának méltatlanság okából való megszüntetése (felmentés) jogszerű. Ugyanakkor az *Mfv.II.10.192/2015/8. számú ítélet* szerint a kifogástalan életvitel vizsgálata körében nem volt értékelhető, hogy a kérdéses magatartás (munkaidőn kívüli kábítószer-fogyasztás) tanúsítása óta öt és fél

⁴⁰ RÁTKAI Ildikó: *Alkohol- és drogfogyasztás ellenőrzése a munkahelyen*, HR & Munkajog, 2016/10, 6.; TATÁR i. m. 75., KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021b] i. m. 99.

⁴¹ *Mfv.I.10.109/1997/4. számú ítélet*.

⁴² *Mfv.I.10.647/1999/5. számú ítélet*.

⁴³ *Mfv.I.10.916/2010/3. számú ítélet*.

⁴⁴ *Mfv.I.11.316/2001/5. számú ítélet*.

⁴⁵ KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021b] i. m. 99–100.

⁴⁶ Lásd például a kábítószer birtoklását: A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 178. §.

⁴⁷ KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021a] i. m. 94.

év eltelt, a munkavállaló önként részt vett a kábítószer-használattal kapcsolatos eltérítésen és ezért a vele szemben megindított büntetőeljárást megszüntették.

Az Mt. értelmében pedig 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.⁴⁸ Fentiekre tekintettel, amennyiben a munkavállaló a munkaidőn kívül fogyaszt kábítószer, szintén munkajogi jogkövetkezményekkel járhat.

III. A munkavállalók alkohol- és kábítószer fogyasztásának ellenőrzése

Fentiekben megállapításra került, hogy mind az alkohol, mind a kábítószer (akár munkaidőn kívüli) fogyasztása alapvető hatást gyakorolhat a munkaviszonyból származó kötelezettségekre, következésképp lehetővé téve ezen szerek fogyasztásának korlátozását, adott esetben tiltását. Mindazonáltal szükséges annak vizsgálata is, hogy a munkáltató milyen feltételek teljesülése esetén ellenőrizheti jogszerűen a munkavállalók alkohol-, illetve kábítószer fogyasztását.

Kiindulópontként leszögezhető, hogy a munkáltatónak joga és egyben kötelezettsége is annak ellenőrzése, hogy a munkavállalók valóban munkára képes állapotban vannak, és hogy valóban betartják-e az alkohol- és kábítószer-fogyasztás tilalmára vonatkozó szabályokat. Ugyanakkor az ellenőrzés során tiszteletben kell tartani a személyiségi jogokat, valamint tekintettel kell lenni az Mt.-ben foglalt (általános magatartási) követelményekre. Az MK 122. számú állásfoglalás értelmében a munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval és alávetni magát az ellenőrzésnek. Ez alól kivételt képez, ha az ellenőrzést nem a rendeltetésszerű joggyakorlásnak megfelelő módon végezték, és annak célja nem az arról való meggyőződés, hogy a munkavállaló alkoholtól befolyásolt állapotban van-e, hanem összeegyeztethetetlen a jogintézmény rendeltetésével (pl. személyes bosszúból végzik, alaptalanul akár naponta többször vagy egy hosszabb időszakon át rendszeresen). Ilyen esetekben jogszerűen megtagadható a vizsgálaton való részvétel.

Az ellenőrzés során tekintettel kell lenni a munkavállalók személyiségi jogainak védelmére (Mt. 9. §), illetve – mivel az ilyen ellenőrzés rendszerint személyes adatok kezelésével jár – a személyes adatok védelmével kapcsolatos követelményekre. Az Mt. 10. § szerint „[a] munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése,

megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.” A már ismertetett, a munkaviszony alanyait megillető és terhelő jogok és kötelezettségek gyakorlása és teljesítése megfelel az adatvédelmi jogszabályok és az Mt. által is előírt szükségesség kritériumának. Az alkalmassági vizsgálatok vonatkozásában az Mt. kimondja, hogy csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. A munkavállaló ellenőrzése tárgyában az Mt. 11/A. § (1) bekezdése akképp rendelkezik, hogy „[a] munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.” Az előzetes tájékoztatási kötelezettség fennáll mind a személyiségi jogok korlátozása, az adatkezelés és alkalmassági vizsgálat lefolytatása, valamint az ellenőrzés esetében is. Mindebből következik, hogy a munkavállalói alkohol-, illetve kábítószer-fogyasztás ellenőrzésének garanciális követelményeknek kell megfelelnie, annak érdekében, hogy a munkavállalói jogok megfelelő védelemben részesüljenek.

III.1. Az alkoholfogyasztás ellenőrzése

A munkáltató köteles meghatározni az alkoholfogyasztás korlátozására és annak ellenőrzésére irányadó szabályokat, és ezekről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni. Az adatkezelésnek rendelkeznie kell jogalappal. Az alkoholvizsgálat esetében különösen a jogi kötelezettség teljesítése (amennyiben egy jogszabály kötelezően előírja a munkáltató számára az ellenőrzést) vagy kifejezett jogi előírás hiányában az érdekmérlegelés jogalapja (ahol a munkáltatónak az ellenőrzéshez fűződő jogait, érdekeit kell összevetni a munkavállaló jogaiba kifejtett beavatkozással) merül fel lehetséges jogalapként.⁴⁹

A vizsgálatot végző személyt illetően célszerű rögzíteni a munkáltatói szabályzatban, hogy ki jogosult az ellenőrzés végzésére. Az irányadó adatvédelmi hatósági gyakorlat szerint a vagyoni nem jogosult szondázásra, mivel ez a fajta tevékenység nem az általa ellátott vagyoni védelemhez kapcsolódik, így a vagyoni által végzett adatkezelés nem felel meg a célhoz kötöttség elvének. Az adatvédelmi hatóság szerint a szondázást a munkáltató által megbízott, a munkáltatóval munkaviszonyban álló személy végezheti.⁵⁰

A szabályzatban rögzíteni kell, hogy – adott esetben munkavállalói csoportonként eltérően – milyen gyakorisággal és milyen körülmények fennállása esetén (pl.: meghatározott időpontban automatikusan, heti vagy havi rendszerességgel, az

⁴⁸ Mt. 8. § (2) bekezdés.

⁴⁹ Az érdekmérlegelési teszttel és az előzetes tájékoztatással szemben támasztott követelményekről lásd bővebben TATÁR *i. m.* 70–72.

⁵⁰ NAIH/2017/439/H.

Tatár Irén vitatja ezeket a megállapításokat, arra hivatkozással, hogy a munkavédelmi szabályok nem

írják elő azt, hogy csak munkabiztonsági szakember végezhetné a szondázást, továbbá a munkavédelmi követelmények ellenőrzése nem csak munkaviszony keretében látható el. Emellett felveti az adatfeldolgozó bevonásának a lehetőségét. Lásd TATÁR *i. m.* 72–74.

alkoholos befolyásoltság tüneteinek észlelése esetén stb.) kerülhet sor ellenőrzésre. Az ok nélküli, szűrőpróbaszerűen megvalósított egyedi ellenőrzés sértheti a személyiségi jogokat.⁵¹

A vizsgálati módszert illetően az MK 122. számú állásfoglalás és a módszertani leírás bír kiemelt jelentőséggel: amennyiben a munkahelyi alkoholvizsgálat (jellemzően szonda) eredményét valamelyik fél vitatja, véralkohol vizsgálatot kell kérni az illetékes orvostól. Ugyanakkor az MK 122. számú állásfoglalás rögzíti a szabad bizonyítás elvét, lehetővé téve a felmerült bizonyítékok egybevetésével adott esetben az alkoholos befolyásoltság más (szonda nélküli) módokon történő megállapítását is.⁵² Szükséges rögzíteni, hogy milyen esetben minősül ittásnak vagy alkoholtól befolyásoltnak a munkavállaló, valamint az alkalmazandó jogkövetkezményeket. A későbbi bizonyíthatóság érdekében, valamint garanciális okokból jegyzőkönyvet kell felvenni az ellenőrzésről.⁵³

III.2. A kábítószer-fogyasztás ellenőrzése

Míg a munkavállalói alkoholfogyasztás ellenőrzése kimunkált ítélkezési gyakorlattal bír, addig a kábítószer-fogyasztás ellenőrzése egyrészt jóval

kevesebb bírói ítélet tárgyát képezi⁵⁴ – a téma tárgyalásakor a vonatkozó szakirodalom főként a korábbi adatvédelmi biztos által 2005-ben kiadott állásfoglalásra⁵⁵ hivatkozik –,⁵⁶ másrészt több gyakorlati probléma is felmerül az ellenőrzés kivitelezése kapcsán.⁵⁷ Az egykori adatvédelmi biztos szerint – aki a magyar adatvédelmi hatóság jelenlegi elnöke – a munkahelyi drogteszt alkalmazásakor kétségek merülnek fel mind az adatkezelés jogalapja, mind a teszt arányossága, mind pedig hatékonysága vonatkozásában.

Az adatvédelmi biztos a munkahelyi drogteszt jogalapja vonatkozásában kizárja a munkavállaló hozzájárulását, a munkavállaló és munkáltató között fennálló egyenlőtlen hatalmi helyzetre tekintettel (mely megkérdőjelezi a hozzájárulás önkéntességét). Továbbá leszögezi, hogy általános jelleggel nem, csupán szűk körben, jogszabályi felhatalmazás⁵⁸ alapján van lehetőség munkahelyi drogteszt végzésére.⁵⁹ A szükségesség–arányosság követelményének sem felelne meg egy „általános”, a munkáltató döntése alapján elvégezhető drogteszt, annál az oknál fogva, hogy aránytalan, súlyos beavatkozást valósíthat meg a munkavállaló magánszférájába, sértheti a munkavállaló személyiségi jogait. A megbízhatóság kérdését illetően megállapítja, hogy egyfelől a tesztek csak a

⁵¹ Uo. 76.

⁵² Erre különösen abban az esetben nyílik mód, ha a munkavállaló beismerő nyilatkozatot tesz és/vagy ellentmondás mentes tanúvallomások állnak a rendelkezésre. Példaként említhető a BH 2002.459., mely szerint a bíróság a tanúvallomások értékelése alapján kialakult meggyőződése szerint az ittasság (kötelezettségzegés) tényét olyan esetben is megállapíthatja, ha az alkoholvizsgálat és a jegyzőkönyv felvétele elmaradásának bizonyított, életszerű, elfogadható indoka van. A perbeli esetben a mozdonyvezetőként foglalkoztatott munkavállaló a mozdonyban elaludt, őt a főtörzsőrmester ébresztette fel, közölte vele, hogy bárki számára nyilvánvaló bizonyítékok (alkoholszag, részleges beszédképtelenség, járás-bizonytalanság stb.) az ittasságára utalnak és eltiltotta a további munkavégzésről. Bár alkoholszondás vizsgálatot nem végzett a munkáltató, hitelt érdemlően bizonyította a munkavállaló ittasságát.

⁵³ TATÁR *i. m.* 77.

⁵⁴ Megemlítendő az *Mfv.II.10.990/2010/4. számú ítélet*, amelyben a honvédelmi szolgálati jogviszonnyal rendelkező munkavállalók személyiségi jogaik megsértése miatt nem vagyoni kártérítést igényeltek, arra hivatkozással, hogy a munkáltató által végzett drogtesztnek mind az elrendelése, mind a lebonyolítása jogellenes volt. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkáltató a drogteszt elvégzésére rendelkezett jogszabályi felhatalmazással, valamint a pontos eljárásrendet a munkavédelmi szabályzatában is rögzítette. A lebonyolítást illetően felhívta arra a figyelmet, hogy egy drogtesztnek a lefolytatása már önmagában is kellemetlen, megalázó érzést kelthet. A személyiségi jogsértés megállapításakor arra kellett tekintettel lenni, hogy az eljárás elrendelésével vagy annak lebonyolításával

szükségszerűen együtt járó érdeksérelmen túlmutató, jogellenesség megállapítására alkalmas, aránytalanul túlzó, rendeltetésselens viselkedést tanúsítottak-e. A perben ez nem nyert bizonyítást.

⁵⁵ Adatvédelmi biztos: Állásfoglalás a munkahelyi drogtesztekről (ABI 1994/H/2004), 2005.

⁵⁶ RÁTKAI *i. m.* 7.; KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021b] *i. m.* 95.; BANKÓ Zoltán et. al.: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2019, 88–89.; ARANY-TÓTH Mariann: *Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016, 166.

⁵⁷ RÁTKAI *i. m.* 7.; KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021a] *i. m.* 94.; KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021b] *i. m.* 95.

⁵⁸ Lásd pl. a katonai vizsgálatra való egészségi, pszichikai és fizikai alkalmasságról, valamint a felülvizsgálati eljárásról szóló 10/2015. (VII. 30.) HM rendeletet.

⁵⁹ A 2005-ben hatályos adatvédelmi szabályozás a lehetséges jogalapok tekintetében alapvetően a hozzájárulás vagy törvény kötelező rendelkezésének kettőséből indult ki. Az időközben bekövetkezett adatvédelmi jogi változásokra tekintettel ugyanakkor szükséges még szólni az érdekmérlegelés jogalapjáról, amely – az állásfoglalás elfogadása óta – a munkahelyi ellenőrzések tipikus jogalapjaként szolgál. Ugyanakkor véleményem szerint az állásfoglalás meghozatalakor irányadó szempontok figyelembe vételével, az érdekmérlegelési teszt lefolytatása alapján sem lenne általánosan elfogadható a munkahelyi drogteszt végzése. A munkahelyi ellenőrzések jogalapjáról lásd bővebben: LUKÁCS Adrienn: *A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére*, Kúriai Döntések–Bíróági Határozatok, 2022/11, 1852–1858.

fogyasztás tényéről adnak információt és nem feltétlenül a munkára képes állapotról, hiszen akár a napokkal, hetekkel (a munkaidőn kívül történő) korábbi szerfogyasztást is ki tudják mutatni. Ezáltal nem alkalmasak annak mérésére, hogy az érintett munkavállaló a teszt elvégzésekor kábítószerrel befolyásolt állapotban van-e.⁶⁰ Továbbá előfordulhatnak ál-pozitív eredmények is egyes gyógyszerek (pl. bizonyos antidepresszánsok, gyulladásgátlók) szedése esetén.⁶¹ A kifejezettek tekintettel a munkahelyi drogtesztek általános alkalmazása nem áll egyensúlyban a munkavállaló jogainak a védelmével.

Összegzés

A tanulmányban ismertetett, a munkaviszony alanyait megillető és terhelő jogokból és kötelezettségekből következik, hogy a munkáltató jogosult (és köteles) felmérni, hogy milyen kockázattal jár, ha a munkavállaló úgy végez munkát, hogy a szervezetében alkohol (vagy kábítószer) található, vagy alkoholtól (vagy kábítószerrel) befolyásolt állapotban van; a kockázatok elkerülése érdekében elrendelheti a megnevezett szerek használatának tilalmát (teljes alkoholtilalom vagy alkoholos befolyásoltság tilalma), rendelkezhet a korlátozás ellenőrzésének szabályairól; valamint az előírásokat megszegő munkavállalóval szemben munkajogi következményeket alkalmazhat.⁶²

Míg a kábítószer-fogyasztás bűncselekményi mivoltánál fogva is tiltott, addig az alkohol fogyasztás korlátozásánál vagy tiltásánál vizsgálni kell az adott körülményeket. Bár az MK 122. számú állásfoglalás értelmében az alkoholos befolyásoltság nem megengedhető a munkavégzés alatt, a befolyásoltsági szintet el nem érő alkoholfogyasztás tiltása kérdéseket vet fel. Ennek egyik oka, hogy ebben az esetben előfordulhat, hogy a fogyasztás munkaidőn kívül történik, így annak tiltása – amennyiben azt a munkavállaló munkaköre nem indokolja – aránytalan beavatkozást valósíthat meg a munkavállaló magánéletébe. Az Mt.-ben található személyiségi jogok korlátozásának feltételeiről szóló klauzulára tekintettel, szűk körben ugyan (pl.: irodai munkavállalók egy meghatározott csoportja) elképzelhető, hogy a teljes tiltás nem felel meg a szükségesség-arányosság követelményének. Ugyanakkor megjegyzendő – az ittas állapot és az

alkoholos befolyásoltság közti vékony határvonalra tekintettel –, hogy még teljes tiltás hiányban is fokozott gondosság várható el a munkavállalótól, amennyiben akár munkaidőben, akár azon kívül alkoholt fogyaszt: számos tényező befolyásolhatja, hogy az milyen hatást gyakorol a szervezetére és milyen tempóban bomlik le. A csekély mennyiségű fogyasztásra, egyéni tűrőképességre történő hivatkozás pedig nem mentesíti a munkavállalót az esetleges kötelezettségszegés alól, amennyiben a fogyasztás mégis alkoholos befolyásoltságot okoz.⁶³ A megfelelő dokumentálás, a szabályzatba foglalás elengedhetetlen a munkáltató részéről: ebben a szabályzatban kell rögzíteni, hogy milyen tiltások, korlátozások vannak érvényben, illetve, hogy ezek milyen feltételek mentén ellenőrizhetők. A munkavállalók alkohol- vagy kábítószer fogyasztása ugyanakkor nemcsak a munkavállaló személyiségi jogait és a munkáltató biztonságos munkakörnyezet kialakítására vonatkozó kötelezettségét érinti, hanem a szert használó munkavállaló egészségére is jelentős hatást gyakorolhat, sőt adott esetben akár a munkahely állhat a szerhasználat megjelenése mögött. Minderre tekintettel az adatvédelmi biztos felhívja arra a figyelmet, hogy önmagában a szigorú, „elrettető” szabályozás és ellenőrzés nem elegendő, hanem szükséges egy átfogó munkahelyi alkohol- és drogpolitika kialakítása.⁶⁴

Az ellenőrzés során tekintettel kell lenni különösen az általános magatartási követelményekre, a személyiségi jogok védelmére, az adatkezelésre, valamint a munkavállalók ellenőrzésére irányadó szabályokra. A két vizsgált területről megállapítható, hogy míg az alkoholfogyasztás ellenőrzésének kimunkált bírói gyakorlata van, addig a kábítószer-fogyasztás ellenőrzésére az egykori adatvédelmi biztos 2005-ös állásfoglalását tekintik rendszerint irányadónak. Ugyan a kábítószer munkaidőn kívüli fogyasztása súlyosabb cselekménynek minősül, az ellenőrzésére is szigorúbb szabályok vonatkoznak, a munkavállalók jogaiba megvalósított mélyebb beavatkozásra tekintettel: általános jelleggel nem, csak szűk körben, kifejezett jogszabályi felhatalmazás alapján nyílik lehetőség ilyen fajta ellenőrzésre. Ezzel szemben az alkohol fogyasztás tilalmának ellenőrzésére szélesebb körben nyílik lehetősége a munkáltatónak – bár ebben az esetben is elengedhetetlen, hogy az ellenőrzés garanciális

⁶⁰ Az állásfoglalás hivatkozott a Társaság a Szabadságjogokért (TASZ) által összeállított online tájékoztatóra, mely szerint: „[a] drogtesztek alkalmazása ellen szóló egyik legfontosabb érv, hogy a kereskedelemben kapható, sőt a laboratóriumi körülmények közt felhasználásra kerülő tesztek – az alkoholos befolyásoltság mérésére szolgáló kettős vérvételtől eltérő módon – nem alkalmasak a tesztelt személy drog-befolyásoltságának mérésére. Azaz, amíg egy szondát megfújó, majd vérvételre kötelezett személynél meg lehet állapítani, hogy enyhe, közepes vagy súlyos alkoholos befolyásoltság alatt áll-e, ilyen módszer a legtöbb illegális drog esetében nem áll rendelkezésre. A tesztek csak arra képesek,

hogy bizonyítékot szolgáltatssanak 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.” TASZ: Kábítószer teszt. <https://tasz.hu/kabitoszer-teszt> (2023. október 30-i letöltés).

⁶¹ Adatvédelmi biztos: Állásfoglalás a munkahelyi drogtesztekről (ABI 1994/H/2004), 2005.

⁶² TATÁR *i. m.* 69–70.

⁶³ KÁRTYÁS–KRAJECZ [2021a] *i. m.* 90.

⁶⁴ Adatvédelmi biztos: Állásfoglalás a munkahelyi drogtesztekről (ABI 1994/H/2004), 2005.

feltételeit megfelelően meghatározza a szabályzatban.

Felhasznált irodalom

Monográfiák, tanulmányok

- [1] ARANY-TÓTH Mariann: *Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016.
- [2] BANKÓ Zoltán et. al.: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2019.
- [3] HAJDÚ József–KUN Attila: *Munkajog*, Patrocinium, Budapest, 2014.
- [4] KÁRTYÁS Gábor–KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára I. rész*, Magyar Jog, 2021/2, 86–102.
- [5] KÁRTYÁS Gábor–KRAJECZ Laura: *A munkára képes állapot értelmezése, különös tekintettel a munkahelyi alkoholos befolyásoltság tilalmára II. rész*, Magyar Jog, 2021/2, 95–102.
- [6] LUKÁCS Adrienn: *A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére*, Kúriai Döntések–Bíróági Határozatok, 2022/11, 1852–1858.
- [7] *Munkajog* (szerk.: Gyulavári Tamás), ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2019.
- [8] RÁTKAI Ildikó: *Alkohol- és drogfogyasztás ellenőrzése a munkahelyen*, HR & Munkajog, 2016/10, 6–9.
- [9] Részegen jelentkezik be az M1 riportere! Bajai halfesztivál, 2017. www.youtube.com/watch?v=sYmUd5qAxz8 (2023. október 30-i letöltés).
- [10] TASZ: Kábítószer teszt. <https://tasz.hu/kabitoszer-teszt> (2023. október 30-i letöltés)
- [11] TATÁR Irén: *A munkahelyi alkohol-ellenőrzés egyes kérdései*, Munkajog, 2021/4, 68–79.
- [12] WALDMANN Gábor: *Az ittasság munkajogi megítélése*, Munkaügyi Szemle, 2008/1, 52–55.

Jogszabályok

- [1] A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- [2] A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény.

Bíróági határozatok

- [1] MK 122. számú állásfoglalás.
- [2] BH 2002.459.
- [3] Mfv.I.10.109/1997/4. számú ítélet.
- [4] Mfv.I.10.647/1999/5. számú ítélet.
- [5] Mfv.I.11.316/2001/5.számú ítélet.
- [6] Mfv.II.11.071/2009/2. számú ítélet.
- [7] Mfv.I.10.916/2010/3. számú ítélet.
- [8] Mfv.II.10.857/2010/4. számú ítélet.
- [9] Mfv.II.10.990/2010/4. számú ítélet.
- [10] Mfv.I.10.551/2011/4. számú ítélet.
- [11] Mfv.I.11.050/2011/6. számú ítélet.
- [12] Mfv.I.10.674/2012/9. számú ítélet.
- [13] Mfv.II.10.192/2015/8. számú ítélet.
- [14] Mfv.III.10.603/2017/6. számú ítélet.
- [15] Mfv.VIII.10.022/2022/4. számú ítélet.
- [16] Adatvédelmi biztos: *Állásfoglalás a munkahelyi drogtesztekről* (ABI 1994/H/2004), 2005.
- [17] NAIH/2017/439/H.

KÚRIAI DÖNTÉSEK
Bírósági Határozatok
A Kúria lapja

A szerkesztőbizottság elnöke:
Dr. Ábrahám Márta, igazgató

Főszerkesztő:
Dr. Balogh Zsolt, kúriai tanácselnök

A szerkesztőbizottság tagjai:
Böszörményiné dr. Kovács Katalin, elnökhelyettes
Dr. Csák Zsolt, kollégiumvezető
Dr. Gimesi Ágnes Zsuzsanna, kúriai bíró
Dr. Somogyi Gábor, kúriai tanácselnök
Dr. Molnár Ferencné, kúriai tanácselnök
Dr. Orosz Árpád, kollégiumvezető
Dr. Dzsula Marianna, kúriai bíró
Dr. Stark Marianna, kúriai tanácselnök
Dr. Simonné dr. Gombos Katalin, kúriai tanácselnök
Dr. Kalas Tibor, kollégiumvezető
Dr. Hajnal Péter, kúriai tanácselnök
Dr. Kiss Árpád Lajos, kúriai bíró

Jogi szaknyelvi lektor:
Bódiné dr. habil. Beliznai Kinga tanszékvezető egyetemi docens

A kiadó, szerkesztőség címe:
Kúria
1055 Budapest, Markó utca 16.

Kiadja:
Kúria – Werbőczy István Országbíró Kutatóintézet

A kiadásért felel: a Kúria Werbőczy István Országbíró Kutatóintézetének igazgatója

Megjelenik havonként.

ISSN 2786-3964 (Online)
