

KÁLMÁN László
l.kalman@richter.hu

A MUNKAHELYI ALKOHOLSZONDÁS ELLENŐRZÉS PROBLEMATIKÁJA

Absztrakt

A munkaképes állapot és a biztonságos munkavégzés több feltétel együttes jelenlétét követeli meg, melyek közül az egyik, hogy a munkavállaló a munkavégzés során ne legyen alkoholos állapotban, illetve ne álljon alkoholos befolyásoltság alatt. Jelen tanulmány tárgya az alkoholos állapot munkahelyi alkoholszondás ellenőrzése a mindennapi gyakorlatban, ami több problematikus és szenzitív kérdést felvet, annak ellenére, hogy a jogszabályok megadják a keretet a munkahelyi szabályozásra. Ilyen az alkoholszondás mérés reprodukálhatatlansága, a mérési módszerekből és a körülményekből adódó esetleges eredmény-különbözőség, a személyhez fűződő adatok kezelése, a személyiségi jogok védelme. A szerző arra igyekszik választ adni, hogy mit tehet a munkáltató azért, hogy az alkoholszondás ellenőrzés problematikáját feloldja, milyen szabályozást dolgozzon ki, és azt a gyakorlatban hogyan valósítsa meg.

Employability and workplace safety demands the joint presence of a number of conditions one of which is that the employee should not be in the state of alcoholic intoxication or under the influence of alcohol. The present study investigates the use of breathalysers in daily alcohol testing at the workplace which raises several problematic and sensitive issues despite the fact that regulations define its framework. For instance, the inability to reproduce breathalyser results, potential deviations arising from different measurement methods and conditions, data security and the protection of privacy. The author intends to reveal what the employer can do to resolve the problems that can affect breathalysing, including relevant regulations and their implementation in daily practice.

Kulcsszavak: biztonságos munkavégzés, alkoholszondás ellenőrzés, alkoholfogyasztás, alkoholos állapot és befolyásoltság ~ workpace safety, breathalyser, alcohol consumption, alcoholic intoxication, influence of alcohol

AZ ALKOHOL ÉS AZ EMBER

Mióta és miért isznak az emberek? – teszi fel a kérdést egy régi tanulmány, mely a Magyar Vöröskereszt gondozásában jelent meg. A válasz profán: régen, nagyon régóta! S hogy miért? Mert a szesz adta mámor mesterséges illúziót generál. [1]

Az ember ősidők óta készít alkoholos italokat, az ivási szokások, az ital fogyasztásának kultúrája a szerint alakult ki, hogy adott népcsoport mely részén élt a Földnek. Nyilván ki lehetne fejteni bővebben és nagyobb tudományos igénnyel a kérdésre a választ, de egyrészt jelen tanulmány tárgya nem ez, másrészt – erőteljes egyszerűsítéssel – a válaszokban benne foglaltatik az igazság.

S hogy mit okoz az alkohol és mi a hatásmechanizmusa? Szeszesimal fogyasztása során az alkohol felszívódik a vérben, behatol a sejtekbe, így az idegrendszer és az agy sejtjeibe is. Az, hogy az adott egyénre adott mennyiségű alkohol elfogyasztása milyen hatással bír, az számos tényezőtől függ. Elsőként meg kell említeni a testsúlyt, a testnedvek mértékét a szervezetben. Mivel a víz bontja az alkoholt, azaz az alkohol feloldódik a testnedvekben, így egy testesebb, szervezetében több vizet raktározó egyén több alkoholt tud fogyasztani. Testének nagyobb a víztartalma, s minél nagyobb ez a víztartalom, annál nagyobb a szervezet alkohol-feldolgozó képessége. Az egyén korától, idegsejtjeinek fejletlenségétől (gyermek), illetve elhasználódottságától (idősebb korú ember) is függ, hogyan tolerálja az alkohol-fogyasztást. Meghatározó a megszokás: aki többet és rendszeresen iszik (de még nem idült alkoholista), annak a szervezete jobban bírja az alkoholt. Meg kell említeni, hogy egyes betegségek is csökkentik az alkohol szembeni tűrőképességet.

Itt kell megjegyezni, hogy a köztudatban számos tévhit kering egyes tényezők szerepéről az alkohol-lebontás képességével kapcsolatban. Nem igaz, hogy a fáradtság, illetve kipihenség befolyásolná a szervezet alkohol-lebontó képességet. Helytelen ezekhez kötni, ugyanis ezek között semmilyen összefüggés nem mutatható ki. Az okostelefonok világában ma már ott tartunk, hogy különféle mobiltelefonos alkalmazások „segítenek” utat mutatni az italt fogyasztó embernek: hogy mit ivott, annak függvényében határozzák meg, hogy a szervezetnek mennyi időre van szüksége az adott alkoholemennyiség lebontására. Ugyanakkor semmiképpen nem javasolnám bárkinek is, hogy ez alapján döntsön: mikor ül autóba, mikor alkalmas egy bizonyos tevékenység elvégzésére.

Ahogy arra rámutattam egyértelmű, hogy az egyéni preferencia-értékek eltérőek lehetnek, így az ilyen alkalmazások tévútra visznek. A szesz fogyasztása kultúránként, társadalmanként eltérő, de abban kétségtelenül egyet lehet érteni: munkahelyen, munkavégzés közben nincs helye az alkoholos állapotnak.

AZ ALKOHOLFOGYASZTÁS ELLENŐRZÉSÉNEK JOGSZABÁLYI HÁTTERE ÉS MUNKAHELYI SZABÁLYOZÁSA

Az alkoholfogyasztás munkahelyi ellenőrzése több szinten van szabályozva (illetve szabályozható) Magyarországon: törvényi, munkahelyi szinten. Utóbbi esetekben az alkoholfogyasztást, valamint az alkoholfogyasztás ellenőrzését a munkáltató munkavállalóval kötött munkaszerződése szabályozhatja, a továbbiakban a kollektív szerződés (amennyiben van), és – függően az adott szervezet nagyságától és tevékenységétől – létezhet az ellenőrzés eljárási rendjére vonatkozó szabályozás is. Ezek jogszabályi háttérét, illetve jogszabályi alapját a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről adják. Az adott szervezetnél csakis olyan helyi szabályokat hozhatnak és alkalmazhatnak, melyek összhangban vannak az országgyűlés által hozott törvényekkel.

Az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről rögzíti, hogy „az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket, az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit meghatározva az Országgyűlés a következő törvényt alkotja:”. A törvény az I. fejezet általános rendelkezéseiben rögzíti, hogy a „munkáltató felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért”, valamint ennek megvalósításának módját a munkáltató határozza meg (2. és 3. §).

A jogszabály IV. fejezetének 60. §-a rögzíti: „a munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát. A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, hogy ez saját vagy más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse. Így különösen köteles a rendelkezésre bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni”. [2]

Egy multinacionális nagyvállalat munkaszerződéséből fakadóan: „a munkavállaló köteles a munkaviszony tartama alatt a rábízott feladatokat a legjobb tudása szerint, feleltese utasításának megfelelően elvégezni, a munkáltató tulajdonát megvédeni, a biztonságtechnikai (munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi, gépbiztonsági, tűzvédelmi) és környezetvédelmi, valamint a munkafegyelemre vonatkozó szabályokat betartani”.

A társaság kollektív szerződése is kitér az alkoholfogyasztás kérdésére, e szerint: „tekintettel a munkáltatónál fennálló teljes alkoholtilalomra, az alkoholos állapotban történő munkába állás, illetve az ilyen állapotban történő munkavégzés megakadályozása érdekében a munkára történő jelentkezéskor, és a munkaidő alatt alkoholszondás ellenőrzést végezhet a munkáltató. Az ellenőrzés eljárási rendjét, módját, az ellenőrzésre jogosultak körét a munkáltató a külön eljárásban határozza meg. Ha az alkoholszondás eredmény pozitív (a legcsekélyebb mértékű is), véralkohol-vizsgálat elvégzését kérheti a munkavállaló, ha az alkoholszondás ellenőrzés eredményét vitatja. Elrendelheti a munkáltató is az alkoholfogyasztás mértékének megállapításához a vérvizsgálatot, de csak akkor, ha nem fogadja el az eredményt az ellenőrzött személy, illetve ha külön eljárás így szabályozza. Amennyiben a véralkohol-vizsgálat eredménye pozitív, a vizsgálat költségei a munkavállalót terhelik, függetlenül attól, hogy ki kezdeményezte annak elvégzését.”.

Ugyanezen multinacionális nagyvállalat munkavédelmi eljárási rendje részletesen tartalmazza az alkoholfogyasztás ellenőrzésére vonatkozó szabályokat. Az eljárási rend többek között meghatározza az alkoholos állapot fogalmát: „azon személyek jellegzetes állapota, akiknek a szervezetében – alkoholos állapot-vizsgáló módszerrel, eszközzel – alkohol jelenlétét lehet kimutatni. A veszélyhelyzetek, balesetek és egyéb egészségkárosodások megelőzése érdekében a társaság területén tilos alkoholos vagy kábítószeres állapotban tartózkodni, és bármilyen munkát végezni. Tilos a társaság területére szeszesített vagy kábítószert bevinni, oda alkoholos vagy kábítószeres állapotban belépni, a társaság területén szeszesített vagy kábítószert fogyasztani. E szabály betartatása és ellenőrzése céljából a területre történő belépéskor, a benntartózkodás alatt és távozáskor ellenőrzésre kerülhet sor.”. A munkavédelmi eljárási rend a továbbiakban meghatározza az ellenőrzés folyamatát, módját, s azt, hogy ki jogosult elvégezni azt.

MEGKERÜLHETETLEN ÉS FELOLDANDÓ ANOMÁLIÁK A MUNKAHELYI ALKOHOLSZONDÁS ELLENŐRZÉSBE

A mérési módszerek jelentősége

Az Országos Igazságügyi Orvostani Intézet 1994-es tanulmánya kifejezetten az alkoholos befolyásoltság vérvétel által történő megállapítására fókuszál, felhívja a figyelmet arra, hogy az alkoholszondás vizsgálat számos hibalehetőséget hordoz: a vizsgálat során több körülmény jelenléte is befolyásoló tényezővel bírhat, s álpozitív eredményt produkálhat. A tanulmány szerint a kémiai alkoholszondás vizsgálat inkább alkalmas szűrővizsgálatra, pozitivitása nem bizonyítja kétséget kizáróan az egyén alkoholfogyasztását. A negatív végeredményű alkoholszondás vizsgálatkal kapcsolatban azonban megállapítja, hogy az kizárja az alkoholos állapot fennállását. [3]

Az előbbieken vázoltak okán – sajnálatos módon – számos bírósági (munkaügyi) per indult, hiszen a munkáltatók többsége légzésmérő alkoholszondát alkalmaz és alkalmaztat elsődlegesen az alkoholfogyasztás mérésére. A fogyasztás ténye szempontjából a vérvétellel, illetve a szondával történő ellenőrzés eleve más, hiszen maga a vizsgálati módszer különbözik. Előbbi az egyén vérében lévő alkoholtartalmat méri, míg utóbbi a tüdőben lévő, kilélegzett levegő alkoholtartalmát. A szakmai tapasztalatok alapján a két mért érték eltérést mutat(hat). Példaként említve: egy olyan alkoholos állapot, amely a kilégzést mérve nem haladta meg a határértéket (0,2), az vérből történő vizsgálati eljárás esetén 0,22–0,24‰ közötti értéket mutatott. Ez azt jelentette, hogy ugyanannál az egyénnél a légzéses vizsgálat eredménye negatív lett, azaz az alkoholfogyasztás nem volt bizonyítható, ugyanakkor a vérvétellel történő vizsgálat már az alkoholfogyasztás tényére mutatott rá.

Ezen okok odáig vezettek, hogy 2010-ben megszületett a Nemzeti Erőforrás Minisztérium (NEFMI) szakmai irányelve, melyet az Igazságügyi Orvostani és Orvosszakértői Szakmai Kollégiuma alkotott.[4] A NEMFI új igazságügyi orvos-szakértői véleményt fogalmazott meg, mely szerint két különböző határérték-skálát határoztak meg az adott egyén alkoholfogyasztásának mérésére abban az esetben, ha alkoholszondával vizsgálják, és arra az esetre, ha az alkoholfogyasztás mérése vérből vett minta alapján történik. Ez feltétlen továbblépést jelentett a két vizsgálati módszer alkalmazásában és összevetésében, és útmutatót adott a munkaügyi eljárások tisztább és jogszerű lefolytatásában.

Az alkoholos befolyásoltság megállapítása véralkohol-koncentráció alapján

- <0,10‰ – az alkoholfogyasztás nem bizonyítható
- 0,11-0,50‰ – ivott, de alkoholosan nem volt befolyásolt
- 0,51-0,80‰ – igen enyhe
- 0,81-1,50‰ – enyhe
- 1,51-2,50‰ – közepes
- 2,51-3,50‰ – súlyos
- 3,51‰ felett – igen súlyos fokú alkoholos befolyásoltság

A kilélegzett levegő meghatározása esetén javasolt határértékek a lebomlási szakban

- <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
- 1,75 mg/l felett – igen súlyos fokú alkoholos befolyásoltság

A NEFMI tanulmánya kitér arra, hogy a munkáltatónak körültekintőnek kell lenni a légzésmérő alkoholszondák kiválasztásánál, folyamatos műszaki karbantartásánál, hitelesítésénél. A kulcstartóként hordott párezer forintos alkoholszondák „nem biztos”, hogy alkalmasak a hiteles eredmény mérésére.

Ugyanakkor tudni kell, hogy a vérvizsgálati eredmény mindig pontosabb, és az eredmény – utólagos jogi eljárás esetén – kontroll vizsgálattal reprodukálható. Alkoholszonda alkalmazásánál – a metódus jellegéből fakadóan – nincs lehetőség az eredmény reprodukálására. Ez az egyik legnagyobb problémája a munkahelyi alkoholszondás ellenőrzésnek, ezért (is) kifejezett figyelmet kell fordítani a pontos és jogszerű adminisztrációra, a mérés utáni döntések meghozatalára.

Az alkoholos állapot és befolyásoltság kérdése

Elsőként elengedhetetlen tisztázni az alkoholos állapot és befolyásoltság kérdését. A köztudatban tévesen az alkoholos befolyásoltság fogalma rögzült. Ez felvet egy nagyon fontos kérdést: mit nevez, illetve határoz meg a munkáltató alkoholos állapotnak, s mit alkoholos befolyásoltságnak.

Alkoholos állapotban lehet valaki, de még nem feltétlenül áll alkoholos befolyásoltság alatt. A szervezetében kimutatható az alkohol, ugyanakkor nem áll annak befolyása alatt. A legfontosabb kérdés az, alkalmazza-e a munkáltató a zéró tolerancia elvét az alkohol-fogyasztással kapcsolatban, avagy eltér egy bizonyos mértéket?

Véleményem szerint a munkahelyen megengedhetetlen az alkoholos állapot. Még ha az adott egyén nincs is alkoholos befolyásoltság alatt, akkor sem lehet semmilyen toleranciát alkalmazni. A statisztikák és szakmai tapasztalatok arra mutatnak rá, hogy a legcsekélyebb alkoholos állapot is hatással van az ember érzékszerveire, reakcióidejére, ítélő- és felfogóképességére, mentális és fizikai állapotára, és még sorolhatnám. A mindennapokban ezredmásodperceken múlhat egy ember élete, egy üzemi baleset vagy bármilyen katasztrófahelyzet bekövetkezte. A biztonság és a megelőzés megköveteli, hogy a munkavállaló ne legyen alkoholos állapotban.

A részletes és pontos szabályozás elengedhetetlen

Az alkohol-fogyasztás kérdésére és ellenőrzésére többszintű szabályozás létezik, ahogy azt már az előzőekben vázoltam. Ezek értelmében az alkoholszondás ellenőrzésnek a munkavállaló köteles eleget tenni. Esetleges pozitív eredmény esetén a munkáltató anomáliába ütközik, melynek feloldása gyakorlatilag lehetetlen. Ha a munkavállaló az alkohol-fogyasztás tényét jegyzőkönyvben és tanúk előtt elismeri, akkor nem kötelezhető vérvételi eljárásra, csak szélsőséges esetekben, mint például egy bekövetkezett üzemi baleset esetén. Ha nem ismeri el az alkoholos állapotot, akkor már más a helyzet: kötelezhető vérvételi eljárása. Ugyanakkor: ha megtagadja a vérvételt, akkor úgy kell tekinteni, mintha alkoholt fogyasztott volna.

De itt újabb problematikával találkozhatja magát szemben a munkáltató. Másnap a munkavállaló visszavonja a nyilatkozatát arról, hogy ő alkoholt fogyasztott, közli: lehet, hogy munkavégzés során dolgozott olyan anyaggal, amely alkoholt tartalmazott, és azt lélegezte be. Mivel nem kötelezhető vérvételre, illetve nem lehet utólagosan reprodukálni az eredményt, az igazságot már nem lehet kideríteni, s ez a helyzet hosszadalmas munkaügyi perekhez vezethet. Ezért is hangsúlyozom, az alkoholszondás ellenőrzés mikéntjének és hogyanjának részletes, egzakt és mindenre kiterjedő szabályozása elengedhetetlen.

Szenzitív kérdések: személyiségi jogok és egyedi esetek

A munkavállaló köteles munkára képes állapotban végezni a munkáját, melyek közül most – nem érintve a többit – az alkoholfogyasztás kérdését járom körbe. Véleményem szerint az ellenőrzéseknek – lehetőség szerint – szűrőpróba-szerűeknek kell lenniük, s csak a különleges

munkakörülmények között dolgozó munkavállalók esetében lehet rendszeres, olyan munkahelyen dolgozóknál, ahol nagy a baleseti veszélyeztetettség.

Fontos, hogy az alkoholszondás mérés mindig tanuk előtt legyen végrehajtva. Alkoholszonda esetében (mivel nagytöbbségben egy vállalatnál ezt használnak) olyan eszközt kell beszerezni, amely kétféle, passzív és aktív üzemmódban is képes mérni. Passzív mérési mód esetén a készülék csak azt mutatja ki, hogy érzékel-e alkoholt, avagy sem, értéket nem definiál az eredményhez. Ha az eredmény pozitív, akkor már megtörténhet a pontos mérés, a készülék átváltásával az aktív üzemmódba.

Az adatvédelmi szabályokról, és a személyhez fűződő jogokról sem szabad megfeledkezni. A munkavállalóval szemben illedelmes, tisztelettudó, ugyanakkor határozott, zavarba nem hozó viselkedést kell tanúsítani. Fontos az egyértelmű felvilágosítás az eljárás menetével, jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatban is.

Az alkoholszondás mérés során megszerzett adatok különleges, szenzitív adatnak minősülnek, ezért azokat ennek megfelelően, nagy körültekintéssel kell kezelni. A továbbiakban az ellenőrzés alá vont személyt – lehetőség szerint – el kell különíteni, hogy személyiségi jogai ne szenvedjenek csorbát. Nem szabad mások előtt végezni a pontosított, azaz az aktív mérést. Utóbbi eredményét jegyzőkönyvben kell rögzíteni. Általánosságban nem szabad a pontosított mérést megismételni, ugyanis különböző eredmények születhetnek (pl. környezet megváltozása, kilégzett levegő mennyisége), ami később vitákra adhat okot. Arra kell törekedni, hogy már az első alkalommal szakszerű és eredményes legyen a mérés. Ehhez szükséges a higiénias eljárások pontos betartása, egyszer használható és cserélhető csutorát kell használni.

Alkoholos állapot megállapítása esetén nagyon fontos a rövid, tömör, egyértelmű és érthető kommunikáció, illetve a nyugalom megtartása a munkavállalóval szemben. Felesleges beszédnek, magyarázkodásnak egy alkohollal befolyásolt személlyel szemben nincs értelme, és ez sajnos – szélsőséges esetekben – agresszív viselkedést válthat ki, melyet ebben az értelemben a vizsgálatot végző okoz.

A munkáltatónak tudni érdemes, hogy a passzív mérési módozat nemcsak alkoholos állapot ellenőrzésére alkalmas, hanem – példaként említve egy vegyi üzemet – alkalmas lehet a levegőben lévő alkoholtartalom mérésére is, illetve egy esetlegesen bekövetkezett rosszullét és ájulás esetén a munkavállaló légzéséből kimutatható, ha önhibáján kívül vegyi anyagot lélegzett be, amely alkoholt tartalmazott.

Ugyancsak szenzitív, anomáliát hordozó kérdés: mit tegyen a munkáltató a céghez alkoholos állapotban érkező vendéggel? Adott esetekben meg lehet tenni, hogy nem léphet be szervezet területére, de többnyire ez nem kivitelezhető, amennyiben például a társaság meghívására, egy tárgyalásra, találkozóra érkezett. Ezért fontos az, hogy a vendégek fogadására külön rendszert alakítson ki a munkáltató, úgy kell a látogatói útvonalakat kijelölni, hogy a munkahelyi környezetet ne veszélyeztessék, illetve a vendégek ne járhassanak olyan helyen, ahol fokozott balesetveszélynek vannak kitéve.

A vendégek italfogyasztásának, alkoholos állapotának ellenőrzésére a munkáltató nem jogosult, ebben az esetben a szubjektív megítélésre lehet hagyatkozni. Elsősorban a non-verbális kommunikációra kell figyelni, a fiziológiai jelek alapján kell meghozni az ítéletet: ha olyan alkoholos befolyásoltság alatt van a vendég, ami veszélyt jelent, akkor meg kell tiltani a belépését a gyár/társaság területére. Magánterületeken a tulajdonos illetve bérlő, rendezvényeken a rendezvénybiztosítók jogosultak és egyben kötelezettek is ilyen döntést hozni. Egy kereskedelmi megbeszélésen, tárgyaláson, rendezvényen nyilván egy enyhe alkoholos állapot nem veszélyeztető tényező, sok esetben protokolláris előírás egy koccintás.

JAVASLAT A CÉGEN BELÜLI ELJÁRÁSI REND KIDOLGOZÁSÁRA

Nem azonosak a munkahelyek, mások a cégek, más tevékenységet folytatnak, különböző profillal rendelkeznek. Magán a vállalatban belül is vannak különbözőségek a szervezeti egységek között a biztonságos munkavégzés feltételei szempontjából. A munkáltatónak – a hatályos jogszabályok alapján és azokkal összhangban – kell kialakítania a saját magára szabott, ilyen értelemben specifikus szabályozást, s ezen belül is a munkavállalók alkoholfogyasztásával kapcsolatosat. Fel kell mérnie, és el kell döntenie a vállalatnak, hogy a munkavégzési környezet milyen mértékű toleranciát bír el. Példaként említve, egy veszélyes vegyi üzemben, ipari egységben dolgozótól olyan mértékű koncentrációt igényel munkavégzése, ami egyértelművé teszi a teljes mértékű alkohol-tilalmat.

Az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről a kockázatot a következőképpen határozza meg: „veszélyhelyzetben a sérülés vagy az egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatása”. A megelőzés fogalma: „a munkáltató által megtevétt vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése”. Ezen kívül a törvény IV. fejezete szabályozza a „munkáltatók és a munkavállalók kötelességei és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában”.

Az 54. § (2) bek. szerint a „munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. 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. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóros tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.” [2]

Készíteni kell egy munkahelyi kockázatelemzést, amelyben az előbbieken már taglalt alkoholos állapot, illetve befolyásoltsággal szemben mekkora toleranciát tűr el a szervezet. Emellett nagyon fontos (amennyiben van az adott szervezetnél), hogy a kollektív szerződésben is meg legyen határozva az alkohol-tilalom, fel kell hívni a figyelmet a munkaképes állapotra. A munkaszerződésben ugyancsak rögzíteni kell, hogy a munkavállaló köteles betartani a munkavédelmi szabályokat. Ezen kívül nagyon fontos egy külön munkavédelmi eljárási rendben szabályozni, ahol meghatározzuk az ellenőrzés konkrét menetét, fogalmait, és jogosultsági köreit.

Egy szervezetnek pontosan definiálnia kell, egzaktan körül kell határolnia, hogy mi az, amit megenged. Ez, ahogy már említettem, a szervezeten belül egyes osztályoknál eltérő és különböző mértékű lehet, de mindenképp célszerű az egységes szabályozás. Ehhez képest lehetnek kivételes helyzetek és esetek.

Az élőerős szolgálat fentiekkel kapcsolatos eredményes munkavégzésének alapvető követelménye a szükséges feltételek biztosítása, így többek között a működést alapjaiban meghatározó jogszabályok által megjelölt jogkör behatárolása. A jogkör meghatározásánál egyértelműen rendelkezik a jogalkotó, és ez iránymutató kell, hogy legyen a rendszet jogköreinek meghatározásakor. [5]

Kommunikáció – prevenció – egészség – biztonság

A szabályozások önmagukban – még ha a dolgozó elviekben köteles ismerni – mit sem érnek, ha azokat a munkavállaló nem ismeri pontosan. A gyakorlatban a munkavállaló nem olvassa nap, mint nap a törvényeket, illetve a munkavégzéssel kapcsolatos szabályozást. Ezért szükséges a folyamatos tájékoztatás, a figyelemfelhívás a biztonságos munkavégzés mikéntjére, illetve az azt megszegőkkel szembeni szankciókra. Ehhez a rendelkezésre álló kommunikációs csatornákat igénybe kell venni (hírlevél, újság, intranet stb.), rendszeres fórumokat, állománygyűléseket kell tartani.

Hangsúlyozom, hogy a cél elsődlegesen a biztonságos munkavégzés (jelen írásban a munkavállaló alkoholos állapotának megelőzése), az egészség megóvása, nem pedig a büntetés. Ezért van kiemelt szerepe a kommunikációnak a prevencióban. Ahogy az 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről is előírja (4.§): „a munkáltató felelős azért, hogy minden munkavállaló az általa értett nyelven ismerhesse meg az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre vonatkozó szabályait”. [2]

Ezért tartom fontosnak zárószóként megismételni: nemcsak az ellenőrzésben, és annak mikéntjében kell gondolkodnia a munkáltatónak, hanem az egészség, és a munkavállaló védelmében is!

Felhasznált irodalom

- [1] Iványi Frigyes: 15 kérdés 15 felelet, Magyar Vöröskereszt Budapest, 1958
- [2] 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről – Jogtár (a jogszabály 2015. május 7-én hatályos állapota)
- [3] Országos Igazságügyi Orvostani Intézet 13. módszertani levele az alkoholos állapot és alkoholos befolyásoltság orvosszakértői vizsgálatáról és véleményezéséről – Közlönytár 1994/13. (lezárás: 2005. május 31.)
- [4] A Nemzeti Erőforrás Minisztérium (NEFMI) szakmai irányelve az alkoholos befolyásoltság vizsgálatáról és véleményezéséről – Hivatalos Értesítő 2010/104.
- [5] Berek Tamás - Bodrácska Gyula: Az élőerős őrzés az objektumvédelem építőipari ágazatában , 2010. Hadmérnök,
http://www.hadmernok.hu/2010_4_berek_bodracska.php