20. 4. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Alkohol na pracovišti

Lze považovat za obecně přijímaný fakt, že řádné plnění pracovních povinností zaměstnance je zásadně neslučitelným s popíjením alkoholu v pracovní době; další skutečnosti spojené s problematikou alkoholu v pracovněprávních vztazích, včetně souvisejících povinností zaměstnance i zaměstnavatele, jakož i jejich práv, již tolik známé být nemusí, a tak se je pokusíme z těchto perspektiv dále shrnout.

HOLEC, ZUSKA & PARTNEŘI

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Zákaz požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek

Skutečnost, že **požívání alkoholických nápojů**[1] **na pracovišti v pracovní době** je podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „***zákoník práce***“) **zakázáno**, jistě patří do všeobecného povědomí všech zaměstnanců. Zakázáno je však i jejich požívání **v pracovní době mimo pracoviště**, např. v průběhu pracovní cesty, a **také mimo pracovní dobu, děje-li se tak na pracovišti**, jakož i **vstupovat na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholických nápojů**.[2] Jelikož tedy tento zákaz platí na pracovišti jak v rámci pracovní doby, tak mimo ni, týká se i různých oslav na pracovišti zaměstnavatele po skončení pracovní směny. Zaměstnanci rovněž nesmějí pod vlivem alkoholu vstupovat na pracoviště (např. při nástupu na směnu, ale i při návratu do práce po skončení polední přestávky na jídlo a oddech po konzumaci alkoholických nápojů v restauraci).[3] Judikatura dokonce dovodila, že se tento zákaz vztahuje i na dobu odvozu svěřeného služební vozidla zaměstnancem se souhlasem zaměstnavatele po skončení pracovní doby do bydliště zaměstnance.[4] Tytéž zákazy platí i v případě zneužívání jiných návykových látek.[5]

Shora uvedené zákazy se dále prolínají různými ustanoveními zákoníku práce. Tak např. je-li bezprostředním následkem zaměstnancovy opilosti nebo zneužití návykových látek dočasná pracovní neschopnost, nevztahuje se na něj zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem ve smyslu ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Jako naturální mzda nemohou být poskytovány mj. lihoviny a jiné návykové látky (viz § 119 odst. 2 zákoníku práce), apod.

Výjimka ze zákazu požívání alkoholických nápojů ve smyslu ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce platí např. pro zaměstnance ve sklárnách či hutích (pijí tzv. nízkostupňové pivo jako **ochranný nápoj**) nebo pro degustátory, someliéry, apod., tj. pro ty zaměstnance, u nichž je ***požívání alkoholických nápojů součástí plnění pracovních úkolů*** nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno.

Povinnost podrobit se vyšetření přítomnosti alkoholu nebo jiné návykové látky

Ačkoliv na určitá specifická povolání se vztahuje výše zmíněná výjimka ze zákazu požívání

alkoholických nápojů, výkon některých jiných povolání (např. řidiči v hromadné dopravě apod.) naopak podléhá přísnějším pravidlům. Jedná se o osoby, které vykonávají ***činnosti, při nichž by mohly ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek***. **Tyto osoby nesmí požívat alkoholické nápoje nebo užívat jiné návykové látky při výkonu takové činnosti nebo před jejím vykonáván**ím[6], a jsou ***povinny se podrobit orientačnímu vyšetření i odbornému lékařskému vyšetření zjišťujícímu obsah alkoholu nebo jiné návykové látky, pokud se lze důvodně domnívat, že vykonávají shora uvedené činnosti pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky; povinnost podrobit se uvedenému vyšetření má dále osoba, u které je důvodné podezření, že přivodila jinému újmu na zdraví v souvislosti s požitím alkoholického nápoje, resp. v souvislosti s užitím jiné návykové látky***. ***Vyzvat*** takovou osobu ***k podrobení se vyšetření*** je oprávněn mj. její ošetřující lékař, příslušník Policie ČR, ale **také zaměstnavatel** (ten je také oprávněn provést orientační vyšetření např. pomocí dechové zkoušky, popř. odběru slin).

Orientační vyšetření provádí mj. útvar Policie České republiky, **zaměstnavatel**, ošetřující lékař nebo obecní policie. ***Odborné lékařské vyšetření*** provádí poskytovatel zdravotních služeb k tomu odborně a provozně způsobilý.

Spočívá-li orientační vyšetření zjišťující obsah alkoholu v dechové zkoušce provedené analyzátorem alkoholu v dechu, splňujícím podmínky stanovené zvláštním právním předpisem, odborné lékařské vyšetření se neprovede. V případě, že osoba tento způsob orientačního vyšetření odmítne, provede se odborné lékařské vyšetření.

Odmítne-li *se povinná osoba podrobit orientačnímu či odbornému vyšetření, směřujícímu ke zjištění přítomnosti alkoholu či jiné návykové látky ve smyslu výše uvedeném*, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.[7]

Vyšetření biologického materiálu a dopravu do zdravotnického zařízení za účelem provedení odborného lékařského vyšetření ***hradí*** v případě, že se prokáže přítomnost alkoholu nebo jiné návykové látky, ***vyšetřovaná osoba***, jinak tyto náklady zásadně hradí ***osoba, která k vyšetření vyzvala***. Posléze uvedená osoba vždy odpovídá za dopravu osob do zdravotnického zařízení. Podobná pravidla platí také v případě ošetření v protialkoholní a protitoxikomanické záchytné stanici, včetně hrazení nákladů na dopravu, vyšetření, ošetření a následný pobyt na záchytné stanici.[8]

Podle zákoníku práce dále obecně platí, že ***jakýkoliv zaměstnanec je povinen se podrobit na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek***.[9] Oprávněný vedoucí zaměstnanec musí být zaměstnavatelem ***písemně určen***, a to např. v pracovním řádu nebo ve vnitřním předpisu, není však nutné, aby jej zaměstnavatel uváděl jmenovitě, postačí jeho určení funkcí, kterou zastává. Jiní vedoucí zaměstnanci nemohou vyzvat zaměstnance k podrobení se příslušnému zjištění, vždy tak však může učinit samotný zaměstnavatel. **Pokud se zaměstnanec odmítne zjištění podrobit, poruší povinnosti, které pro něho vyplývají z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a ponese tak případně důsledky, které pro něj ze zákoníku práce v této souvislosti vyplývají**[10].

Skutečnost, zda zaměstnanec byl pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky, je relevantní také v případě pracovního úrazu. V záznamu o úrazu zaměstnavatel v rámci údajů o úrazu v části D. dříve vyplňoval rovněž kolonku, zda byla u úrazem postiženého zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo návykových látek. Nově je nutné uvádět, zda byla či nebyla za účelem takového zjištění provedena kontrola, a pokud ano, s jakým výsledkem.[11] Výše uvedené by měl zaměstnavatel zjišťovat i z důvodu případného zproštění se odpovědnosti za škodu v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance za škodu

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem a nemocí z povolání za podmínek ust. § 365 a násl. zákoníku práce[12] a je povinen nahradit zaměstnanci škodu, i když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. ***Zaměstnavatel se však může odpovědnosti zprostit***. ***Zcela*** se odpovědnosti zprostí mj. tím, prokáže-li, že škoda vznikla v důsledku opilosti postiženého zaměstnance či zneužití jiných návykových látek a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody. Prokáže-li zaměstnavatel alespoň to, že škoda vznikla v důsledku těchto skutečností a že tyto skutečnosti byly jednou z příčin škody, zprostí se odpovědnosti za škodu ***zčásti***.[13]

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu za podmínek § 250 a násl. zákoníku práce. Z hlediska rozsahu náhrady škody, odpovídá-li zaměstnanec zaměstnavateli za škodu způsobenou úmyslně či byla-li jím škoda způsobena v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek, je zaměstnanec povinen zaměstnavateli nahradit skutečnou škodu v plné výši, tj. bez omezení, které zákoník práce upravuje pro případy náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti.[14] Pro úplnost dodáváme, že pokud by zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu úmyslně, byl by zaměstnavatel oprávněn po něm požadovat i náhradu ušlého zisku.

Odpovědnost zaměstnavatele za přestupek nebo správní delikt

Zaměstnavatel odpovídá za to, že zajistí dodržování zákazu požívání alkoholických nápojů nebo zneužívání jiných návykových látek zaměstnanci. Zaměstnavatel se jako fyzická osoba dopustí ***přestupku***[15] či jako právnická osoba ***správního deliktu***[16] na úseku bezpečnosti práce, pokud nezajistí na pracovištích dodržování zákazu požívat alkoholické nápoje nebo zneužívat jiné návykové látky. Za takový přestupek či správní delikt lze uložit pokutu až do výše 300 000 Kč.[17]

Zaměstnavatel se nemůže zprostit odpovědnosti s odkazem na skutečnost, že mu nebylo známo, že se na pracovišti zdržuje zaměstnanec, který je pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Je povinností zaměstnavatele zvolit takovou organizaci práce, aby k podobné situaci nedocházelo. Obdobná právní úprava odpovědnosti je standardem v rámci celé Evropské unie.[18]

Mgr. Jan Dudák,
advokátní koncipient

JUDr. Michaela Hájková,
advokátka

HOLEC, ZUSKA & Partneři advokáti

Palác Anděl
Radlická 1c/3185
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235
Fax: +420 296 325 240
e-mail: recepce@holec-advokati.cz

---

[1] Alkoholickým nápojem lze pro účely pracovněprávních vztahů definovat jako lihovinu, víno a pivo,

a dále též další nápoje, pokud obsahují více než 0,5 objemového procenta alkoholu. Viz § 2 písm. k) zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[2] Viz § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.
[3] Viz Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2012, s. 566.
[4] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp.zn. 21 Cdo 1755/2002, publ. pod č. R 92/2003.
[5] Pod pojmem návykové látky se rozumí omamné látky a psychotropní látky uvedené v přílohách č. 1 až 7 nařízení vlády č. 463/2013 Sb., ze dne 18.12.2013, o seznamech návykových látek. Viz § 2 písm. a) zákona č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[6] Srov. ust. § 16 odst. 1 zák. č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
[7] Viz § 16 odst. 5 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[8] Viz ust. § 16 odst. 8 a 9, jakož i ust. § 17 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
[9] Srov. § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce.
[10] Dle konkrétní intenzity porušení povinností zaměstnance vztahujících se k jím vykonávané práci popř. lze se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, resp. by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr zaměstnance v souladu s ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.
[11] Viz ust. § 5 a Příloha 1 (vzor „ZÁZNAM O ÚRAZU“) nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ze dne 31. května 2010, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění nařízení vlády č. 170/2014 Sb., ze dne 6. srpna 2014, účinného od 1.1.2015.
[12] Účinnost právní úpravy úrazového pojištění zaměstnanců byla opětovně odložena, aktuálně k 1. 1. 2017.
[13] Viz ust. § 367 odst. 1 písm. b) a ust. § 367 odst. 2 písm. a) zákoníku práce.
[14] V takovém případě neplatí omezení uvedené v ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce, tj. že výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se 4,5-násobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu.
[15] Viz § 17 odst. 1 písm. x) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
[16] Viz § 30 odst. 1 písm. x) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
[17] Viz ust. § 17 odst. 2 písm. a) a § 30 odst. 2 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
[18] Srov. Kottnauer, A. - Kubíčková, D.: Zákon o inspekci práce, komentář, Praha: ASPI, 2006.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Pracovněprávní dokumenty a elektronický podpis – když certifikát vyprší dříve než archivační lhůta
- Okamžité zrušení pracovního poměru vs. výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce

- Transparentní odměňování: co se změnilo mezi návrhem MPSV a vládním návrhem a proč s přípravou nečekat na vyhlášení zákona
- Zásadní změny v oblasti koordinace sociálního zabezpečení v EU
- Právní limity AI monitoringu zaměstnanců, aneb když vás hlídá algoritmus
- Transparentnost odměňování a náborové prémie: kdy lze rozdílnou mzdu obhájit?
- Ještě jednou k vybraným tématům analytické kategorizace pracovních míst dle směrnice o transparentním odměňování
- Nábor zaměstnanců přes agentury a M&A transakce: kde končí ochrana investice a začíná kartel
- Nová definice závislé práce
- Doručování písemností zaměstnanci poštou: zákonná patnáctidenní lhůta versus praxe provozovatele poštovních služeb
- Kdy se prodlužuje lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru? Nový pohled Nejvyššího soudu