5. 6. 2014

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

Alkohol na pracovišti a naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce

Tento příspěvek si klade za cíl srozumitelným a uceleným způsobem pojednat o výpovědním důvodu dle § 52 písm. g) zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“). V úvodu článek pojednává o tomto výpovědním důvodu v obecnější rovině a dále již pojednává o situaci, kdy zaměstnanec je během pracovní doby pod vlivem alkoholu. Jelikož Češi se umisťují v různých průzkumech sledujících konzumaci alkoholu na předních místech, nelze vyloučit, že by se advokát či praktikující právník s touto problematikou nesetkal a je již lhostejno, zda bude zastupovat zaměstnance či zaměstnavatele. Věřím, že následující řádky budou k užitku nejen odborné veřejnosti, ale i laickému čtenáři.

JUDr. Jaroslav Jenerál a JUDr. Miroslav Mojžíš
trvale spolupracující advokáti

Výpovědní důvod dle § 52 písm. g) ZP je možno chápávat jako určitý druh sankce ze strany zaměstnavatele za porušování pracovních povinností. S tímto výpovědním důvodem se bylo možno setkat i v zákoně č. 65/1965 Sb. v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f), na rozdíl od současné právní úpravy, zde byl pojem ,,pracovní kázeň‘‘, ten byl nahrazen v současném zákoníku práce pojmem ,,povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci‘‘. V současné právní úpravě zákoníku práce je tento výpovědní důvod upraven v § 52 písm. g) následovně: *jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi*.

Výše citované ustanovení zákoníku práce obsahuje tři důvody, ze kterých může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jedná se o následující:

- a) V prvém případě jde o důvody, pro které by se zaměstnancem mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Jde o případy, kdy byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.
- b) Druhou možností pro zaměstnavatele umožňující použití tohoto výpovědního důvodu je, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažně nebo zvlášť hrubým způsobem.
- c) Posledním případem pak je, porušoval-li zaměstnanec soustavně povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažným způsobem, za předpokladu, že byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením vytýkané povinnosti

písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti stanovené právními předpisy, vyplývající ze zákoníku práce, jiných zákonů, které souvisejí s výkonem jejich práce, dále pak pravidla stanovená pracovním řádem či jiným pracovním předpisem, pracovní či jinou smlouvou, pokyny vedoucího zaměstnance. Všechny výše uvedené povinnosti mají společné to, že vyplývají z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tyto povinnosti je zaměstnanec povinen plnit od vzniku pracovního poměru. Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru[1]. Nutnou podmínkou tohoto výpovědního důvodu je tedy zavinění ze strany zaměstnance tj. úmyslné zavinění, vědomá nedbalost nebo alespoň nevědomá nedbalost.

Pokud dojde k porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, není rozhodné, zda zaměstnanec porušil povinnosti mu uložené v pracovní době nebo mimo pracovní dobu[2].

Zatímco důvody uvedené pod písmenem a) výše zmíněného členění jsou v zákoníku práce definovány v ustanovení § 55, s definicí zbylých to tak jednoznačné není, proto při jejich bližším vymezení bude třeba využít i rozhodovací praxi soudů. Nápomocen může být rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 735/2000, podle něhož ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou neboli abstraktní hypotézou (hypotéza vytvářející větší prostor pro uvážení soudu a dalších orgánů veřejné moci aplikujících právní normy, který je dán zákonodárcem[3]). Proto při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci může soud přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele, výši škody atd. Při rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít soud na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Jak je z předešlých řádků patrno, rozhodujícím kritériem je intenzita porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci.

Zákoník práce rozlišuje z hlediska stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci mezi porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci

- zvlášť hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b)),
- závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci (§ 52 písm. g))
- a méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci (§ 52 písm. g)).

Nižší stupeň intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci, než je méně závažné porušení, zákoník práce neupravuje.

Každé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci, které nedosahuje intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci, je proto vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci[4].

Pokud chce zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci, musí zaměstnance na možnost výpovědi písemně upozornit a toto upozornění na méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci se musí udát v posledních 6 měsících. Judikatura dovodila, že o soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci jde tehdy, dopustí-li se zaměstnanec **nejméně tří porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci**, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost[5].

Alkohol na pracovišti

Vztah českého národa k alkoholu je dle statistik[6] poměrně kladný, tudíž by se slušelo alkoholu na pracovišti věnovat několik řádků tohoto článku, pochopitelně v souvislosti s výpovědním důvodem, dle § 52 písm. g) ZP. Zaměstnancům je explicitně zákaz požívání alkoholických nápojů stanoven již v samém zákoníku práce, jedná se o § 106 odst. 3 písm. e), jehož věta prvá stanovuje následující, že zaměstnanec je povinen: *nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci*. Jaký nápoj lze považovat za alkoholický a jaký nikoliv v zákoníku práce upraveno není, z tohoto důvodu je zapotřebí aplikovat speciální právní předpis, jímž je zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami. Tento právní předpis vymezuje alkoholický nápoj v § 2 písm. k) následovně: *alkoholickým nápojem se rozumí lihovina, víno a pivo; alkoholickým nápojem se rozumí též nápoj, který není uveden ve větě první, pokud obsahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu*. Tato definice je dle mého názoru velmi srozumitelná a i laická veřejnost má o tom, co lze považovat za alkoholický nápoj a co nikoliv velmi přesné představy.

Je neoddiskutovatelným faktem, že téměř žádný zaměstnavatel[7] nemůže mít zájem na tom, aby jeho zaměstnanci vykonávali práci pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek, a to s ohledem na jimi případně způsobené škody na materiálu, jejich větší náchylnosti k pracovním úrazům, způsobeným ať již vlastní osobě či jinému spolupracovníku nebo třetí osobě.

Zaměstnavatel má dle § 16 zákona o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami možnost podrobit zaměstnance, který vykonává činnost, při níž by mohl ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, orientační dechové zkoušce na alkohol či jinou návykovou látku. V případě, že jsou dány závažné důvody na straně zaměstnance, proč se odmítne této zkoušce podrobit, je povinen absolvovat lékařské vyšetření, které určí, zda je pod vlivem alkoholu popř. jiné návykové látky či nikoliv.

Jestliže zaměstnanec bez vážných důvodů dechovou zkoušku odmítne, porušuje povinnost vyplývající pro něj z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přičemž se bude jednat minimálně o méně závažné porušení povinností[8]. V případě kdy, má zaměstnanec oprávněné důvody k odmítnutí dechové zkoušky a následně odmítne i lékařské vyšetření, nastane situace dosti zajímavá. Již zde není zákonný institut, který lze zaměstnanci nařídit, aby jeho použitím mohlo být zjištěno, zda pod vlivem alkoholu či jiné návykové látky je nebo není.

Pokud na straně zaměstnance nejsou vážné důvody, proč odmítnout dechovou zkoušku, kterou po zaměstnanci zaměstnavatel vyžaduje, hledí se na něj jako by pod vlivem návykové látky byl[9]. Tato „*presumpce viny*“ se jeví poměrně tvrdou.

I v případě prokázání zaměstnanci, že je pod vlivem alkoholu nebo při aplikaci výše zmíněné

„presumpce viny“ bude záležet na posouzení konkrétního případu, tak jak je pojednáno na začátku tohoto článku, přičemž naměřené hodnoty alkoholu mohou a pravděpodobně i budou použity jako jedno z měřítek sloužících pro posouzení, jakou intenzitou byly porušeny povinnosti zaměstnance vyplývající pro něj z pracovního poměru.

Pokud při čtení tohoto článku dostal některý ze čtenářů chuť na pivo či něco ostřejšího, nezbývá než mu doporučit, aby vydržel do konce pracovní doby, jelikož po přečtení tohoto článku si musí být vědom dopadů, které bude mít jeho počínání, pokud bude přichycen podnapilý na pracovišti.

JUDr. Miroslav Mojžíš,
advokát

JUDr. Jaroslav Jenerál a JUDr. Miroslav Mojžíš, trvale spolupracující advokáti

Revoluční 24
110 00 Praha 1

Tel.: +420 602 206 895
Fax: +420 222 317 698
e-mail: mojzis@jeneral-mojzis.cz

---
[1] Rozsudek Nejvyššího soudu 2 Cdon 1652/97
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 59/2005 Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené § 301 písm. d) zákoníku práce i v případě, že se tohoto jednání dopustil zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu.
[3] Gerloch, A. Teorie práva. 2. vydání.. Dobrá voda u Pelhřimova: Aleš Čeněk, 2001, s 33
[4] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 3019/2000
[5] Rozsudek Nejvyššího soudu 6 Cdo 1/92
[6] Dostupné na www, k dispozici >>> zde.
[7] Kromě zákonných výjimek např. v případě sládků, sommelierů apod.
[8] Zrutský. J., Zákaz alkoholu a kouření, Právní rádce, roč. 16, č. 10 (2008), s. 42
[9] Srov. § 16 odst. 5 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe