

13. 4. 2017

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

Je alkohol na pracovišti vždy důvodem k výpovědi?

Lze jistě uvést, že alkohol do zaměstnání – až na drobné výjimky – nepatří. Je ovšem otázkou, jakým způsobem může zaměstnavatel zareagovat, pokud zjistí, že jeho zaměstnanec není střízlivý. Lze přítomnost alkoholu v krvi vždy považovat za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, č. [262/2006](#) Sb., příp. k výpovědi ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce?

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným prostředkem v případě, kdy pro zásadní porušení povinností zaměstnance nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance i nadále zaměstnával. Okamžité zrušení je možné pro dva skutky: při odsouzení zaměstnance pro určité trestné činy a dále porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Pod druhou zmíněnou skutkovou podstatu lze jistě podřadit i konzumaci alkoholu na pracovišti, resp. obsah alkoholu v krvi zaměstnance. Dále je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

V nedávné době se k výše zmíněnému problému vyjádřil Nejvyšší soud. Ve svém rozsudku sp. zn. 19 Cdo 4733/2015 rozebral, za jakých okolností může být se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr pro závažné porušení povinností, pokud test ukáže, že zaměstnanec požil alkohol.

Při první dechové zkoušce, před počátkem směny, bylo žalobci naměřeno 0,32 ‰ alkoholu, při druhé dechové zkoušce o půl hodiny později 0,23 ‰ alkoholu a z odběru krve ve 22.40 hodin bylo žalobci zjištěno 0,11 ‰ alkoholu v krvi. Žalobci byla následně udělena výpověď pro závažné porušení povinností. Zaměstnanec se bránil u soudu žalobou o určení neplatnosti výpovědi, když uvedl, že alkohol před nástupem do práce nepožil. Nejprve se soudy zabývaly otázkou, za jakých podmínek je měření alkoholu vůbec prokazatelné. „Oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi považuje hladinu alkoholu do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu alkoholu do 0,3 g/kg označuje za nevýznamnou pro silniční provoz.“ Soud prvního stupně uzavřel, že „za situace, kdy byla žalobci rozbořem vzorku krve zjištěna hodnota 0,11 g/kg alkoholu v krvi, která se považuje za neprůkaznou, nelze konstatovat, že žalobce vstoupil pod vlivem alkoholické látky na pracoviště zaměstnavatele a výpověď z pracovního poměru... je tak neplatná.“

Odvolací soud poukázal na skutečnost, že „žalobce byl u žalované zaměstnán 18 let bez jakéhokoli porušení pracovních povinností, a dále hodnotil též úroveň naměřených hodnot“ v duchu výše uvedeného odborného lékařského názoru. Rozsudek soudu prvního stupně tak potvrdil.

Nejvyšší soud se na základě dovolání podaného žalovanou ztotožnil s názorem krajského soudu a poukázal na hlediska, která musí vždy soud zohledňovat při posuzování, zda určité jednání zaměstnance naplňuje znaky závažného porušení povinností, či nikoliv. Mezi taková kritéria patří zejména funkce, kterou zaměstnanec zastává, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení právních předpisů, míra zavinění zaměstnance, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností zaměstnance, důsledky porušení právních předpisů pro zaměstnavatele, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.

Uzavřel, že samo o sobě zjištění požití alkoholu zaměstnancem nemusí vždy automaticky znamenat porušení jeho povinností v takové intenzitě, aby mohl být se zaměstnancem platně rozvázáán pracovní poměr. Lze tedy uzavřít, že „pozitivní zjištění neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce“.

Zaměstnavatelům lze tedy jen doporučit, aby při rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci pečlivě zvažovali konkrétní okolnosti případu a nevystavili se tak nebezpečí případného prohraného soudního sporu.

JUDr. Michaela Balousová,
advokátka

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)