

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

K některým aspektům souvisejícím s užíváním alkoholu na pracovišti

Jednou z povinností stanovenou zaměstnanci zákonem č. [262/2006](#) Sb., Zákoník práce (dále jen „zákoník práce“) je povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště. Pakliže si tak například zaměstnanec v době přestávky na oběd dá v restauraci k obědu jedno pivo, i tak se jedná o porušení jeho povinností. Zároveň § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce dále stanovuje i povinnost zaměstnance nevstupovat pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.

Zákaz požívání alkoholických nápojů se ovšem nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno. Zcela typickým příkladem zde budou například someliéři či sládcí.

Kdo může provádět kontrolu na přítomnost návykových látek

Zákoník práce (§ 106 odst. 4 písm. i) dále upravuje i povinnost zaměstnance podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance, který je písemně určen zaměstnavatelem, zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Lze proto doporučit, aby byl zaměstnavatelem písemně určen vedoucí zaměstnanec, který bude oprávněn vyzývat zaměstnance, aby se podrobili zkoušce na alkohol. Kontrolu na alkohol či přítomnost jiných návykových látek tak nemůže provádět jakákoliv osoba, ale pouze ten vedoucí zaměstnanec, který je k tomu zaměstnavatelem výslovně určen.

Postup zaměstnavatele v případě podezření na přítomnost alkoholu

V případě, že má zaměstnavatel důvodné podezření, že zaměstnanec není schopen práci vykonávat pro jeho ovlivnění alkoholem, případě jinou návykovou látkou, je povinen zabránit zaměstnanci ve výkonu jeho práce. V případě, že se následně potvrdí, že zaměstnanec skutečně byl pod vlivem alkoholu, nemá nárok na náhradu mzdy za dobu, kdy nemohl práci vykonávat.

Zkouška na alkohol

Předně je třeba zmínit, že testům na alkohol by mělo docházet v případě, kdy zde existuje důvodné podezření, že je zaměstnanec alkoholem skutečně ovlivněn, případně může jít o pravidelnou kontrolu, nemělo by však docházet ke zjevně šikanózním testům zaměstnanců.

Zkouška na alkohol může být provedena buď orientačním nebo odborným lékařským vyšetřením. Zatímco orientační dechovou zkoušku provádí pověřený vedoucí zaměstnanec analyzátořem alkoholu v dechu, odběr biologického materiálu provádí zdravotnické zařízení, které je k tomu odborně a provozně způsobilé. Výstupem orientačního vyšetření je protokol o provedení orientační dechové zkoušky, do kterého je třeba zaznamenat výsledky provedené zkoušky. V případě odběru

biologického materiálu je pak výstupem lékařská zpráva. Pakliže testování přítomnost alkoholu potvrdí, je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli náklady spojené s testováním.

Odmítnutí vyšetření zaměstnancem

Jak už bylo uvedeno výše, zaměstnanec je povinen se testu na alkohol podrobit. Pokud tak test na alkohol bez závažného důvodu odmítne, porušuje takovým jednáním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce.

Intenzita porušení povinností zaměstnance bude do značné míry záviset i na náplni jeho práce. Jinak bude třeba posuzovat intenzitu porušení povinností u zaměstnance, který za zaměstnán jako řidič a jinak u zaměstnance, který je administrativním pracovníkem. V každém případě však takové porušení povinností dosáhne intenzity méně závažného porušení pracovních povinností. Pokud pak zaměstnanec bez vážných důvodů odmítne dechovou zkoušku vícekrát (nejméně třikrát) a bude zároveň pokaždé upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností, může být naplněn důvod pro výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

V případě zaměstnance, který vykonává činnosti, při kterých by mohl ohrozit život nebo zdraví sebe nebo dalších osob nebo poškodit majetek, lze uplatnit zákonnou fikci (zákon č. [65/2017](#) Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek), kdy se na takového zaměstnance, který se bez závažných důvodů odmítne podrobit zkoušce, hledí jako by byl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

Pozitivní test na alkohol

V případě, že test prokáže přítomnost alkoholu, jedná se o porušení povinností zaměstnance. Shodně jako u odmítnutí vyšetření, i zde bude nutné intenzitu takového porušení zkoumat v každém jednotlivém případě samostatně. Záležet bude jednak na osobě zaměstnance, práci, kterou vykonává, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních povinností, době a situaci, v níž došlo k porušení povinností. Vliv bude samozřejmě hrát i množství zjištěného alkoholu v krvi. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR (NS 21 Cdo 4733/2015) vyplývá, že 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 a hladina alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg pak svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požíla, avšak je jím prakticky neovlivněna. Uvedené může být vodítkem pro zaměstnavatele při posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance, a zároveň z uvedeného jednoznačně plyne, že pozitivní zjištění neznamená vždy bez dalšího porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinností ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce.

V případě, že je u zaměstnance orientační dechovou zkouškou zjištěna přítomnost alkoholu a jedná se o hodnotu zcela nevýznamnou, lze doporučit, aby se zaměstnanec kromě orientační dechové zkoušky následně podrobil též lékařskému vyšetření. Až za situace, kdy i toto lékařské vyšetření potvrdí hladinu alkoholu, která svědčí o ovlivnění zaměstnance, může být zvažována i vyšší intenzita porušení pracovních povinností, než je intenzita méně závažného porušení.

Mgr. Hedvika Vítková,
advokát



JELÍNEK & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ | ATTORNEYS AT LAW

[Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.](#)

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz



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

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)