11. 12. 2023

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

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v případě vstupu na pracoviště pod vlivem alkoholu

Zákoník práce v § 55 dává zaměstnavateli zcela výjimečnou možnost ukončit se svým zaměstnancem pracovní poměr takzvaně "na hodinu". Ponechme dnes stranou podmínky dle písm. a) prvního odstavce, který stanovuje možnost okamžitého ukončení při trestných činech, kde tak splnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru je zřetelně definováno. Druhou možností dle písm. b) prvního odstavce tohoto paragrafu je možnost zaměstnavatele okamžitě ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Konečně i *„(v) praxi bývá mnohem častější, že zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr se zaměstnancem tehdy, jestliže zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Zákoník práce (stejně jako v případě závažného porušení nebo soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52 písm. g) tohoto právního předpisu) nedefinuje tento pojem z hlediska jeho intenzity, je proto nezbytné vycházet z konkrétního porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, doby tohoto porušení a celkové situace s přihlédnutím k osobě zaměstnance.“*[1]

V zákoníku práce, v § 106 odst. 4, písm. e), je stanoveno, 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. Zákaz požívání alkoholických nápojů se 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."

Ponechme tedy opět stranou povolání jako degustátor, someliér či sládek, u kterých se konzumace alkoholu předpokládá. Taktéž ponechme stranou možnost zaměstnanců v "horkých" provozech (např. v dolech, hutích apod.) pít "sedmičku", kdy v takovém případě je nasnadě otázka, zdali je tato praxe ještě aktuální, anebo jde spíš již o historický relikt, který nám zůstal v zákoníku práce zohledněn.

Z judikatury vyplývá, že: *„Stav, kdy zaměstnanec ve smyslu § 106 odst. 4 písm. e) ZPr vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.“*[2]

"*Při hodnocení intenzity tohoto porušení právních povinností – na rozdíl od žalované, která rozvázala pracovní poměr se žalobcem vycházejíc ze zásady tzv. „nulové tolerance k alkoholu“ – (soud) zdůraznil, že „posouzení otázky intenzity tohoto porušení pracovních povinností vždy závisí na konkrétních okolnostech daného případu“. Hodnotil proto nejen pozitivní zjištění samo o sobě, nýbrž*

i hodnoty, které byly zjištěny (mj. okolnost, že před vlastním počátkem směny byl výsledek zjištění 0,23 ‰, tedy „hodnota, která se blíží hladině 0,2 ‰, jež je považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu, resp. tzv. fyziologickou hladinu“).[3]

Na některých pozicích tak zaměstnanec, v duchu výše uvedeného rozhodnutí Nejvyššího soudu, může relativně "v klidu" před příchodem do zaměstnání vypít menší množství alkoholu (tedy takového množství, které ho neuvede do stavu "pod vlivem") a neobávat se (závažnějších) sankcí. Pakliže se analogicky podíváme do metodiky policejních orgánů při zjišťování alkoholu v dechu při silničních kontrolách, tak v případech, kdy je naměřená hodnota nižší než 0,25 ‰, se výsledek ve smyslu metodiky považuje za negativní, není-li jiným způsobem zjištěno, že byl alkohol před jízdou konzumován.

Pochopitelně metodika policejních orgánů se nevztahuje na pracovněprávní vztahy, nicméně jako podpůrný prostředek pro hodnocení toho, zdali zaměstnanec je, nebo není pod vlivem by se využít mohla, a to i s ohledem na shora uvedené rozhodnutí, kde si soud podobnou hranicí (0,2) taktéž "pomohl" při odůvodnění svého rozhodnutí.

Za použití analogie v duchu výše uvedeného by se pak jako dalším podpůrným vodítkem pro určení intenzity porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dala použít praxe trestního práva.

"*Podle poznatků lékařské vědy není žádný, tedy ani nadprůměrně disponovaný řidič motorového vozidla, schopen bezpečně řídit motorové vozidlo, dosáhne-li hladina alkoholu v jeho krvi nejméně 1,00 g/kg (1 promile). Ve věcech, kde bylo u řidiče zjištěno, že měl v době řízení menší množství alkoholu v krvi než 1 promile, je vždy nutno prokázat, že jeho schopnost řídit motorové vozidlo byla skutečně snížena v rozsahu, jaký předpokládá § 274. Tento závěr nelze dovodit jen ze samotné skutečnosti, že jízda byla vykonána za zvýšených nároků na schopnosti řidiče. Důkazem o míře ovlivnění obviněného alkoholem a snížení jeho řidičských schopností mohou být např. svědecké výpovědi spolujezdců, policistů a lékařů, kteří prováděli klinické vyšetření, jakož i svědecké výpovědi o chování obviněného, event. i o způsobu jeho jízdy apod.*"[4]

Z usnesení Nejvyššího soudu pak explicitně vyplývá, že: "*Jestliže je u řidiče motorového vozidla zjištěno, že v době jízdy měl nejméně jedno promile alkoholu v krvi, pak je v důsledku toho vždy vyloučena jeho způsobilost řídit motorové vozidlo.*"[5]

Odborná literatura, vycházející z vědy a z již ustálené judikatury tak dovodila hranici jednoho promile alkoholu jakožto hranici, která vylučuje způsobilost u řidičů motorových vozidel a v takovém případě se může jednat o naplnění skutkové podstaty trestného činu ohrožení pod vlivem návykové látky.

Pro úplnost je pak třeba uvést, že: "*Míra ovlivnění řidiče alkoholem může být zjištěna též dechovou zkouškou s použitím přístroje Dräger Alcotest 7510, protože takto naměřené hodnoty odpovídají hladině alkoholu v krvi. V závislosti na okolnostech jednotlivého případu mohou vzniknout pochybnosti o správnosti výsledku dechové zkoušky a v takovém případě vyvstává nutnost objasnit míru ovlivnění řidiče alkoholem ještě dalšími důkazními prostředky, jakými jsou zejména krevní zkouška či zkouška moči.*"[6]

A nyní konečně k avizované analogii samotné. Pakliže trestní právo dovodilo hranici bezpečně zjištěného jednoho promile alkoholu jako hranici trestného činu u řidičů, lze uvažovat o tom, že podobnou optikou bychom mohli posuzovat intenzitu porušení povinností zaměstnance. A to zejména ohledem na to, že soud ve shora uvedeném příkladu Třineckých železáren neakceptoval

zaměstnavatelovo politiku nulové tolerance alkoholu a zkoumal množství alkoholu v dechu, potažmo v krvi a je tedy patrné, že pro zaměstnavatele bude stěžejní to, kolik zaměstnanec "nadýchá".

Dalším kritériem pak samozřejmě bude i konkrétní zaměstnání. Kromě již stranou ponechaných povolání kde se konzumace presumuje, nebo povoluje, bude třeba tato zaměstnání rozlišit dle nároků na zaměstnance. Pakliže bychom si opět pomohli trestním právem, tak v případě práce; "*(…) jejíž bezpečný výkon vyžaduje soustředěnou pozornost a schopnost správně vnímat a pohotově reagovat na vznikající situaci, přičemž i menší oslabení těchto schopností vlivem návykové látky vyvolává možnost ohrožení chráněných zájmů určitého rozsahu a intenzity (ohrožení života nebo zdraví lidí, tj. více osob, nebo možnost vzniku značné škody na majetku).*"[7] lze uvažovat o tom, že naměření alkoholu v dechu, potažmo v krvi je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Z logiky věci se tedy bude jednat především o řidiče z povolání, a dále o zaměstnance obsluhující těžké stroje, zaměstnanci pracující na stavbách apod.. Na straně druhé pak zřejmě budou stát zaměstnanci pracující např. v gastronomii. Spektrum možných zaměstnání je však pochopitelně tak široké, že nelze paušalizovat jednotlivá odvětví.

Vstup na pracoviště pod vlivem alkoholu tak může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru u zaměstnanců. U každého jednotlivého zaměstnance však bude třeba posuzovat: druh práce, kterou vykonává; míra naměřeného alkoholu v dechu, potažmo v krvi a konečně i osobu zaměstnance jako takovou, tedy jeho dosavadní výkon práce u zaměstnavatele.

JUDr. David Řezníček, LL.M., Ph.D.,
advokát

Mgr. Lukáš Beer

Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář

Krajinská 281/44
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247
e-mail: reznicek@reznicek.com

---

[1] Hloušková Pavla, Košnar Michael, Roučková Dana, Schmied Zdeněk, Schweiner Petr, Tomandlová Ludmila a Vácha Jan, Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2023, ANAG, 01.01.2023 [cit. 24.10.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

[4] ŠÁMAL, Pavel, ŠÁMALOVÁ, Milada, GŘIVNA, Tomáš. § 274 [Ohrožení pod vlivem návykové látky]. In: ŠÁMAL, Pavel a kol. Trestní zákoník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 3625, marg. č. 4.

[5] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2007, sp. zn. 5 Tdo 874/2007

[6] ŠÁMAL, Pavel, ŠÁMALOVÁ, Milada, GŘIVNA, Tomáš. § 274 [Ohrožení pod vlivem návykové látky]. In: ŠÁMAL, Pavel a kol. Trestní zákoník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 3625, marg. č. 4.

[7] ŠÁMAL, Pavel, ŠÁMALOVÁ, Milada, GŘIVNA, Tomáš. § 274 [Ohrožení pod vlivem návykové látky]. In: ŠÁMAL, Pavel a kol. Trestní zákoník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 3627, marg. č. 5.

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

Další články:

- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- 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