

13. 4. 2017

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

Pozitivní orientační dechová zkouška a neplatnost výpovědi z pracovního poměru

V uplynulých dnech si významnou mediální pozornost získal případ zaměstnance ocelárny, kterému zaměstnavatel dal v červenci 2013 výpověď z pracovního poměru z důvodu pozitivní orientační dechové zkoušky k prokázání požití alkoholu, přičemž tato výpověď byla následně soudy shledána jako neplatná. Konečné rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 vyvolalo četné reakce veřejnosti vyjadřující obavu, že Nejvyšším soudem byla fakticky uznána přípustnost vstupu na pracoviště pod vlivem alkoholu. Stejně tak zazněly pozitivní ohlasy, podle nichž Nejvyšší soud správně potvrdil neoprávněnost výpovědi zaměstnanci v situaci, kdy se zaměstnavatel účelovým jednáním snažil snižovat stavy zaměstnanců v době před plánovaným ukončením svého provozu.

GLATZOVA & Co.

Dle skutkových zjištění byl zaměstnanci dvěma půl hodiny po sobě následujícími orientačními dechovými zkouškami před začátkem pracovní směny zjištěn objem alkoholu v krvi v hodnotách 0,32 g/kg a poté 0,23 g/kg. Krátce po orientačních dechových zkouškách se zaměstnanec podrobil odběru krve, z něhož mu byl zjištěn objem alkoholu v krvi ve výši 0,11 g/kg. Z tohoto důvodu dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů („ZP“). Zaměstnanec se však s tvrzením o tom, že žádný alkohol před začátkem směny nepožil, obrátil na soud se žalobou o určení neplatnosti výpovědi.

Okresní soud s přihlédnutím k § 106 odst. 4 písm. e) ZP, který mimo jiné stanoví povinnost zaměstnance nevstupovat na pracoviště pod vlivem alkoholu, shledal zjištění přítomnosti alkoholu v dechu zaměstnance nesporným, uzavřel však, že to automaticky neznamená, že zaměstnanec byl alkoholem ve smyslu citovaného ustanovení současně i ovlivněn. Vyslovil totiž názor, podle něhož *„aby mohla přítomnost alkoholu v těle zaměstnance vést současně k jeho ovlivnění (jak to zakazuje uvedené ustanovení), je současně nutné, aby zjištěné množství alkoholu dosáhlo určité hladiny“*. Dle lékařské zprávy, na kterou se rozsudek okresního soudu odvolává, objem alkoholu v krvi v množství od 0,31 g/kg do 0,49 g/kg svědčí o skutečnosti, že osoba sice alkohol požila, avšak je jím prakticky neovlivněna (dle zprávy je objem do 0,2 g/kg neprůkazný a do 0,3 g/kg nevýznamný). Současně rozsudek okresního soudu označuje hodnoty zjištěné dechovou zkouškou pouze za orientační a za spolehlivě zjištěnou hodnotu považuje pouze hodnotu zjištěnou z krevního vzorku. Okresní soud proto uzavřel, že ze zjištěného skutkového stavu nelze konstatovat, že zaměstnanec vstoupil na pracoviště pod vlivem alkoholické látky.

V rozhodnutí o odvolání zaměstnavatele proti rozhodnutí okresního soudu krajský soud v rámci hodnocení důkazů vycházel i z hodnot naměřených při dechových zkouškách: konkrétní hodnoty posoudil jako hodnotu na samé dolní hranici, která svědčí o tom, že dotyčný požil alkohol, ale je prakticky neovlivněn (0,32 g/kg), a nevýznamnou hodnotu blížící se neprůkazné hodnotě (0,23 g/kg). Krajský soud rovněž přihlédl k osobě zaměstnance, který u zaměstnavatele bez porušení pracovních

povinností pracoval víc než 18 let. Z toho dovedl, že ze strany zaměstnance se mohlo jednat toliko o méně závažné porušení pracovních povinností, kterým nebyly splněny podmínky pro výpověď podle § 52 písm. g) ZP, a proto prvostupňový rozsudek potvrdil.

Nejvyšší soud pak v rozhodnutí o dovolání uznal za správný závěr krajského soudu, k němuž dospěl nikoliv pouze hodnocením skutečnosti, že v krvi zaměstnance se nacházel alkohol, ale i posouzením zjištěných hodnot. Rovněž konstatoval, že porušení povinnosti vyplývající z § 106 odst. 4 písm. e) nevstupovat na pracoviště pod vlivem alkoholu není dáno samotným požitím alkoholu, ale až jeho požitím v míře, která „má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance“.

Nejvyšší soud tedy ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 přítomnost alkoholu v krvi zaměstnance nevyhodnotil jakožto porušení povinnosti podle § 106 odst. 4 písm. e) ZP (tj. porušení povinnosti vyplývající z právního předpisu, které je výpovědním důvodem podle § 52 písm. g) ZP). Dle závěru rozhodnutí pouhá přítomnost alkoholu v krvi zaměstnance nepostačuje, když k ovlivnění, a tudíž i k porušení povinnosti v intenzitě, která může být výpovědním důvodem, je nezbytné, aby objem alkoholu v krvi dosahoval určité kvalifikované hladiny. Pro určení toho, zda takové kvalifikované hladiny bylo dosaženo, Nejvyšší soud, vycházejíc z výkladu pojmu „opilost“ ve Zhodnocení NS ČSR ze dne 27. 1. 1974, sp. zn. Cpj 37/74, formuloval test podle vlivu alkoholu v krvi zaměstnance na snížení jeho duševních funkcí a celkové pohotovosti.

V tomto směru není diskutované rozhodnutí úplně průlomové, neboť otázku snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti Nejvyšší soud již řešil např. v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2475/99. V předchozí rozhodovací praxi se však v obdobných případech při posuzování platnosti výpovědi posuzuje zejména, zda intenzita porušení povinnosti naplňuje výpovědní důvod, resp. důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, s přihlédnutím k osobě zaměstnance nebo povaze provozu (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 689/2006, sp. zn. 21 Cdo 1751/2012 nebo sp. zn. 21 Cdo 1406/2008), případně průkaznost dechové zkoušky (nález Ústavního soudu sp. zn. II.ÚS 7/96). Zejména v rozhodnutích sp. zn. 21 Cdo 689/2006 a sp. zn. 21 Cdo 1751/2012 by přitom existoval prostor zabývat se i otázkou vlivu zjištěného alkoholu na zaměstnance, neboť v obou případech se jednalo o zaměstnance pod vlivem tzv. zbytkového alkoholu, tj. poměrně nízkých hladin zjištěného alkoholu s klesající tendencí.

Závěr

Diskutovaným rozhodnutím se Nejvyšší soud poměrně významně postavil na stranu zaměstnance, když v posuzovaném případě nesporně vyšlo najevo, že zaměstnanec měl v době nástupu na směnu v krvi alkohol. Určitou míru porušení právních povinností, byť svou intenzitou nedostačující k založení výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) ZP, ostatně Nejvyšší soud ani nevylučuje. Na druhou stranu obavy o zavedení tolerance alkoholu na pracovišti nejsou opodstatněné. Zjištěný objem alkoholu v krvi zaměstnance se pohyboval pouze velmi mírně nad hodnotou, kterou lékařská zpráva označila za tzv. „fyziologickou hladinu“, a rovněž je potřeba zdůraznit, že obě orientační dechové zkoušky byly provedeny před začátkem směny zaměstnance. Navíc Nejvyšší soud dále své závěry relativizuje odkazem na jiné skutečnosti, jež je při posuzování jednotlivých případů potřeba brát v úvahu.

Rozhodnutí však nepochybně může sloužit jako vodítko i pro jiné zaměstnavatele, jak postupovat v obdobných případech porušení právních povinností ze strany zaměstnanců. Z dosavadní rozhodovací praxe Nejvyššího soudu je zřejmá nezbytnost přihlížet k funkci, kterou zaměstnanec zastává, k charakteru provozu, kde své zaměstnání vykonává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení právních předpisů, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení právních předpisů pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli

škodu, apod. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4733/2015 však potvrzuje, že je nutné zvažovat i otázku faktického vlivu naměřeného alkoholu na zaměstnance.

Ačkoliv Nejvyšší soud neuvádí úplně přesně, při jaké hladině alkoholu v krvi se jedná o porušení povinnosti v intenzitě zakládající výpovědní důvod, vymezuje řadu důležitých skutečností. Po zvážení těchto skutečností a s přihlédnutím ke skutkovému stavu rozhodnutí a v kontextu i s předchozí rozhodovací praxí lze lépe vyhodnotit, zda je vhodné obdobnou situaci řešit výpovědí, nebo zda má zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnanci zvolit jiný postup. Ocitne-li se zaměstnavatel v podobné situaci, v každém případě doporučíme obrátit se na zkušené odborné poradce.

Mgr. Ing. Matej Auxt,
advokátní koncipient

[Glatzová & Co., s.r.o.](#)

Betlémský palác
Husova 5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: office@glatzova.com

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)