17. 10. 2025

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

Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků

Představte si situaci, kdy učitelé místo vyučování sedí v kabinetě, v 10 hodin dopoledne popíjejí alkohol, odmítnou dechovou zkoušku a bez omluvy odcházejí ze školy, rovnou k lékaři. A to i přesto, že je čekají žáci na vyučovací hodině. Nejedná se o smyšlenou situaci, ale o reálný případ, ke kterému došlo na střední škole a byl dále předmětem přezkumu Ústavním soudem.

Skutkové vymezení

V posuzovaném případě se jednalo o situaci, kdy se v dopoledních hodinách dva učitelé nedostavili bez omluvy do výuky a nechali žáky bez dozoru. Při kontrole zaměstnavatelem bylo zjištěno, že se v kabinetě, ve kterém se učitelé nacházeli, našly prázdné i částečně naplněné láhve od alkoholu, a vše nasvědčovalo spíše dlouhodobějším problémům, které byly známé dokonce i mezi žáky. Oba učitelé se shodně odmítli podrobit dechové zkoušce na alkohol, jeden se ke konzumaci i přímo přiznal, bez dalšího opustili pracoviště rovnou k lékaři pro neschopenku. Vedení školy na incident reagovalo okamžitým zrušením pracovního poměru s odůvodněním zvlášť hrubého porušení pracovních povinností učitelů. Propuštění učitelé se proti tomu ohradili a žalobou zahájili dlouhotrvající spor, který překvapivě vždy skončil ve prospěch pedagogů.

Navzdory uvedenému totiž obecné soudy chování pedagogů vyhodnotily jako *„ojedinělý exces“*, který rozhodně neospravedlňuje použití velmi striktního okamžitého zrušení. Dokonce i Nejvyšší soud se s tímto názorem ztotožnil a dovolání zaměstnavatele odmítl. Naopak uvedl, že škola měla dát učitelům výpověď s běžnou výpovědní dobou, nikoliv okamžitě zrušit pracovní poměr. V případu musel nakonec zasáhnout až Ústavní soud, který rozhodnutí obecných soudů označil za *„odtržené od reality mezilidských a pracovněprávních vztahů“.* Ponechat závěry obecných soudů v platnosti by jinak znamenalo detailní návod, jak se postihu za alkohol v práci vyhnout, a to tímto způsobem:

Odmítnutí dechové zkoušky

Je zde třeba zdůraznit, že stav *„pod vlivem alkoholu“* není totožný se stavem *„konzumace alkoholu“*, neboť k *„vlivu“* alkoholu na zaměstnance dochází až po jeho požití v množství snižující celkovou produktivitu a fungování příslušného zaměstnance. Jinými slovy, kdy požitý alkohol má vliv na jeho jednání a zaměstnanec jedná jinak, než by tomu bylo, kdyby alkohol nepožil.[1] Velkou roli tak zde sehrála otázka odmítnuté dechové zkoušky, která se pro ověření alkoholu v těle provádí primárně. V případě, že zaměstnanec tento způsob orientační zkoušky alkoholu odmítne, nebo je ve stavu, kdy nelze orientační vyšetření dokončit, provede se krevním testem při odborném lékařském vyšetření. Pokud osoba krevní test odmítne, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

Obecně sice samotné odmítnutí dechové zkoušky není považováno za porušení povinností s nejvyšší

intenzitou, nicméně celý průběh incidentu ukazuje, že jej nelze považovat za marginální a omluvitelný případ, jako tomu učinily obecné soudy. Soudy tedy mají rozhodovat na základě komplexního posouzení jednání zaměstnance ve všech souvislostech a zohlednit také okolnosti naznačující jeho podnapitý stav.

Jak konstatoval Ústavní soud: *„Základní otázkou tedy mělo pro obecné soudy být: z jakého důvodu a za jakých okolností učitel v deset hodin dopoledne neučí hodinu, je zamčený v kabinetu, kde se po otevření nacházejí prázdné i částečně naplněné lahve od alkoholu, a následně odmítne dechovou zkoušku na alkohol? Důvodů odmítnutí dechové zkoušky může být samozřejmě více a mohou být více či méně legitimní. Také zde je ovšem třeba přihlédnout k funkci pedagoga, kterou vedlejší účastnící zastávali.“* Při hodnocení intenzity porušení povinnosti zaměstnance podrobit se zkoušce na alkohol tak zaměstnavatel musí brát v potaz okolnosti výzvy a důvody odmítnutí, přičemž nelze zjednodušeně považovat odmítnutí podrobit se dechové zkoušce vždy za méně závažné porušení.

Důvody k okamžitému zrušení pracovního poměru

Konstantní judikatura Nejvyššího soudu trvá na konkrétním skutkovém vymezení důvodu pro okamžité zrušení tak, aby se zaměstnanec měl možnost proti těmto účinně bránit. Ze zákona však rozhodně nevyplývá povinnost rozvádět tyto důvody do všech podrobností, neboť takový výklad by byl ústavně nepřípustným projevem svévole soudu.

Obecné soudy vzaly za své, že důvody v okamžitém zrušení neuvedené nemohou následně obhájit využití tohoto institutu, jakým je třeba vědomost žáků o problémech pedagogů s alkoholem. Samotné odmítnutí podrobit se dechové zkoušce na alkohol soudy bagatelizovaly do té míry, že pro ojedinělý exces pedagoga nelze alkohol na pracovišti vytýkat jako zvlášť hrubé porušení povinností. Škola podle nich udělala zásadní chybu i tím, že v samotném okamžitém zrušení pracovního poměru uvedla pouze *„konzumaci alkoholu na pracovišti“*. V soudním řízení ale prokázala, že učitelé *„byli pod vlivem alkoholu“*. Tento konkrétní důvod však ve zrušení vůbec neuvedla. Na základě toho proto nemohlo okamžité zrušení obstát jako platné.

Z pohledu obecných soudů tak bylo velmi podstatné vymezení v okamžitém zrušení pracovního poměru a důsledné rozlišování toho, zdali (i) zaměstnanec vstoupil na pracoviště pod vlivem alkoholu nebo (ii) konzumoval alkoholický nápoj na pracovišti či (požil alkoholický nápoj v pracovní době i mimo pracoviště. Má se tak jednat o tři samostatná skutková vymezení.

Tento přístup Ústavní soud razantně odmítnul jako přepjatě formalistický, který by připouštěl sankcionovat jen konzumaci *„uvnitř“* pracoviště, zatímco *„ovlivnění alkoholem“* při výkonu práce po konzumaci mimo pracoviště by zůstávala bez právní relevance. Touto logikou by soudy předložily účinný návod, jak nechat zcela bez postihu vypití půl litru tvrdého alkoholu před vrátnicí školy s výkonem následné výuky ve stavu *„pod obraz“*. Oproti situaci, když by stejné množství alkoholu vypil až po průchodu vrátnicí – v budově školy. Zákazy „konzumace“ i „být pod vlivem“ proto vyložil jako hypotézy věcně propojené, jejichž rozdílná kvalifikace (*„konzumace“* vs. *„být pod vlivem“*) může mít vliv na hodnocení intenzity porušení povinností zaměstnance. Nastavení tohoto modelu by v praxi znamenalo jedinou možnost ochrany zájmů zaměstnavatele před alkoholem na pracovišti, a to pravidelnou alkoholovou zkouškou při každém příchodu zaměstnance do práce.

Právní následky alkoholu na pracovišti

Již minimální zjištěné množství alkoholu může dle okolností představovat porušení patřičných povinností, avšak konstantní judikatura ukazuje, že pro posouzení, zda takové porušení může vést až k rozvázání pracovního poměru, je rozhodující i jeho intenzita a celkové okolnosti případu. Ne každé porušení zákazu alkoholu musí vést k okamžitému zrušení pracovního poměru – soudy posuzují, zda

jde o závažné pochybení, nebo o chování, které skutečně znemožňuje pokračování pracovního poměru. Hodnotí se přitom i funkce, kterou zaměstnanec zastává, jeho dosavadní postoj k práci, okolnosti incidentu či to, zda šlo o jednání opakované.

V případě učitelů, kteří měli v danou chvíli vyučovat nezletilé žáky, a kteří odmítli spolupracovat při ověřování podezření, že jsou pod vlivem, je podle Ústavního soudu však závažnost zřejmá. Zároveň zde konstatoval, že obecné soudy při posuzování závažnosti porušení povinností zaměstnanců zcela přehlédly význam funkce pedagogů ve společnosti a ani nepřihlédly k důvodům, které vedly zaměstnavatele k provedení dechové zkoušky. Soud rovněž upozornil na to, že nebylo dostatečně zohledněno, jak se pedagogové k celému incidentu postavili. Jejich role jako autorit a vzorů pro budoucí generace zaměstnanců i zaměstnavatelů přirozeně vyžaduje přísnější laťku v toleranci k alkoholu v práci. A pokud se u pedagoga projeví neschopnost plnit své povinnosti střízlivě a zodpovědně, jde o jasný zásah do základního předpokladu jeho profese.

Závěrem

Ústavní soud logicky rozhodl, že argumentace nižších soudů byla odtržená od reality a jejich formalistický přístup by v praxi umožnil obcházet zákaz alkoholu na pracovišti. Zaměstnavatelé se tak z rozhodnutí mohou opřít o jasný závěr: **odmítnutí dechové zkoušky spolu s okolnostmi naznačujícími vliv alkoholu na zaměstnance, zejména u profesí s vysokou společenskou odpovědností, může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.**

JUDr. Adam Valíček, MBA,
advokát, řídící partner kanceláře

Mgr. Martin Kubálek,
právník

Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Valíček & Valíčková, advokátní kancelář

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno
Kancelář **Praha**: Scott.Weber Workspace – NR7, náměstí Republiky 1081/7, 110 00 Praha 1 - Staré

Město
Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov
Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603
email: info@brno-advokatnikancelar.cz

---

[1] viz závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4733/2015.

© 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