2. 6. 2017

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

Vrcholné soudy k otázce tolerance alkoholu na pracovišti

NS ČR neposvětil nulovou toleranci alkoholu na pracovišti, když ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4733/2015, ze dne 19. 12. 2016, uzavřel: Stav, kdy zaměstnanec 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. Pozitivní zjištění (alkoholu v organismu zaměstnance) neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Ústavní soud stížnost namířenou proti rozhodnutí NS ČR odmítl.

Zákoník práce zaměstnancům ukládá povinnost nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Zákaz požívání alkoholických nápojů se vztahuje i k mimopracovní době, jestliže by vliv alkoholu mohl přetrvávat až do nástupu do práce. Zaměstnanec je dále povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu.

Sporný případ v praxi

Zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu závažného porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť vstoupil na pracoviště pod vlivem alkoholu. Při první dechové zkoušce ve 21.25 hodin, necelých 45 minut před začátkem směny, bylo zaměstnanci naměřeno 0,32 ‰ alkoholu, při druhé dechové zkoušce o půl hodiny později 0,23 ‰ alkoholu a z odběru krve ve 22.40 hodin bylo zaměstnanci zjištěno 0,11 ‰ alkoholu v krvi. Případ uzavřel Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 4733/2015, ze dne 19. 12. 2016, ve kterém konstatoval, že odvolací soud neměl pochybnosti, že **pozitivní zjištění o tom, zda je zaměstnanec pod vlivem alkoholických nápojů, znamená porušení jeho povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci ve smyslu ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, které zakazuje vstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Při hodnocení intenzity tohoto porušení právních povinností - na rozdíl od zaměstnavatele, který rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem vycházejíc ze zásady tzv. „nulové tolerance k alkoholu“ – 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“), přičemž přihlížel „k osobě zaměstnance a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, kdy zaměstnanec byl zaměstnán více než 18 let, přičemž nebylo tvrzeno ani v řízení nevyšlo jiným způsobem najevo, že by mu bylo v minulosti vytýkáno porušení pracovních povinností“, a neponechal stranou ani skutečnost, že zaměstnanec vykonával funkci vedoucího směny v provozu ocelárny. S přihlédnutím k tomu, že stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce 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, je správný závěr odvolacího soudu, že „pozitivní zjištění neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce“.

Závěry a návody pro praxi

Paradoxně s uvedenými závěry pro oblast pracovního práva vyznívá srovnání s pravidly pro silniční provoz, neboť zjištění hladiny alkoholu ve výši 0,32 ‰ by u řidiče vedlo k závažným sankcím v podobě peněžité pokuty, udělení 7 „trestných“ bodů a zákazu činnosti. (Nicméně asi je třeba odlišit vysoká rizika, která způsobuje alkohol zpomalováním reakcí při řízení motorového vozidla, kdy rozhodují zlomky vteřiny, na straně jedné a na straně druhé malé nebezpečí třeba při kancelářských pracích.) Naproti tomu obecné soudy, včetně Nejvyššího soudu ČR, dovodily, že zaměstnanec, kterému je zjištěna hladina alkoholu v krvi do výše 0,49 ‰, není alkoholem významně ovlivněn a v případě zjištění této míry alkoholu u něj nejde o oprávněný důvod pro výpověď, takže prakticky odepřely zaměstnavatelům možnost zaměstnance za porušení povinnosti zákazu požití alkoholu před nástupem do práce účinně sankcionovat.[1]

Srovnáním pracovněprávní úpravy a jejího nového výkladu s pravidly provozu na pozemních komunikacích marně argumentoval ve své ústavní stížnosti i zaměstnavatel, nicméně ta byla usnesením Ústavního soudu spis. zn. III ÚS 912/17 ze dne 10. 5. 2017 odmítnuta. Obecné soudy podle jeho názoru správně dovodily, že zaměstnanec sice porušil zákaz podle ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, nicméně v tak malém rozsahu, že toto pochybení nemůže - i s ohledem na jeho dosavadní pracovní výsledky - postačovat k naplnění výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. V praxi budou tedy zaměstnavatelé nuceni určitou míru ovlivnění alkoholem u zaměstnanců tolerovat, neboť nemohou zaměstnance účinně za zjištění alkoholu požitého před nástupem do práce postihnout. Patrně to nepřinese významné problémy u nerizikových prací jako jsou již zmíněné práce kancelářské, natož u tvůrčích činností, kde vliv alkoholu může naopak i zvýšit kvalitu a produktivitu práce, ovšem nikoliv nulová tolerance alkoholu na rizikových pracovištích je a bude na pováženou. Judikát snad nelze vnímat jako všeobecný signál zaměstnancům, že mohou nastupovat do práce pod vlivem alkoholu, protože není nijak zpochybněna dosavadní rozhodovací praxe, z níž vyplývá při rozvazování pracovního poměru pro porušení pracovní kázně zaměstnancem pro zaměstnavatele povinnost přihlížet k charakteru provozu a práce, kterou v zaměstnanec vykonává, k funkci, kterou zaměstnanec zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, k míře zavinění zaměstnance, k důsledkům porušení právních předpisů pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu atp. Rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 4733/2015, ze dne 19. 12. 2016 tedy dává návod zaměstnavatelům jak postupovat při postihování porušení zákazu alkoholu, vyplývá z něho, že je nutno zvažovat i otázku faktického vlivu naměřeného alkoholu na zaměstnance a jeho pracovní schopnosti, proto na rizikových pracovištích patrně bude možný přísnější přístup. Problém lze ovšem shledat v tom, že uvedený tolerantní přístup byl uplatněn právě vůči zaměstnanci z rizikového provozu, jímž jistě ocelárna je. Lze tak zřejmě dát za pravdu zaměstnavateli, který v ústavní stížnosti kritizoval skutečnost, že při určitém menším porušení povinnosti nevstupovat na pracoviště pod vlivem alkoholu není možné zaměstnance sankcionovat, což nemotivuje zaměstnance k dodržování tohoto pravidla, ale dále ohrožuje život a zdraví ostatních zaměstnanců, jakož i majetek zaměstnavatele.

Richard W. Fetter

---

[1] Jiná situace by byla, kdyby soudy shledaly jako příliš přísnou sankci okamžité zrušení pracovního poměru (k tomu viz >>> zde) a ponechaly zaměstnavatelům prostor pro výpověď z pracovního poměru. Ovšem neplatnou byla shledána právě výpověď.

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

Další články:

- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě
- Aktuality z práva internetu: kybernetická bezpečnost a online řešení sporů
- Zelené standardy pro výstavbu a renovace: jaké povinnosti přinese nová evropská úprava?
- Byznys a paragrafy, díl 25.: Započtení
- Zrušení bytového spoluvlastnictví včetně limitů soudní ingerence
- 2. díl ze série Pravidla a odpovědnost při provozování zimních sportů: Povinnosti provozovatele při závodech a trénincích: zabezpečení tratí a oddělení veřejného a sportovního provozu
- Protokol o předání díla jako podmínka zaplacení jeho ceny a k možné změně soudní praxe