

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

Zákaz požívání alkoholu v pracovní době a na pracovištích zaměstnavatele a povolené požívání piva (se sníženým obsahem alkoholu)

Zákoník práce zaměstnancům v ust. § 106 odst. 4 písm. e) ukládá mimo jiné povinnost nepožívat alkoholické nápoje[1] na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele.[2]

Zákaz požívání alkoholických nápojů samozřejmě platí i pro dobu pracovní cesty. Zákaz požívání alkoholických nápojů se vztahuje i na přestávky v práci na jídlo a oddech; zaměstnanec tak nesmí konzumovat alkoholické nápoje např. ani během oběda v restauraci (ačkoliv se v tu chvíli nenachází na pracovišti a přestávka na jídlo a oddech se ani nezapočítává do pracovní doby), neboť by po skončení přestávky nastupoval pod vlivem alkoholu na pracoviště. (Zákaz požívání alkoholických nápojů se vztahuje i k mimopracovní době, jestliže by vliv alkoholu (tzv. kocovina) mohl(a) přetrvávat až do nástupu do práce.) Zákoník práce nepovoluje ani oslavy na pracovištích mimo pracovní dobu. Jestliže zaměstnanci počkají se svou oslavou až na skončení pracovní směny, aby si „připili na zdraví“ v prostorách zaměstnavatele (byť třeba nikoliv na svém pracovišti, nýbrž např. v zasedací místnosti), není to ani tak v souladu se zákoníkem práce.

Zákaz požívání alkoholických nápojů se však nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (v horkých provozech, což jsou např. hutě a slévárny), pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž je požívání těchto nápojů součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno. Příslušné alkoholické nápoje mohou proto požívat v pracovní době např. degustátoři a sládky, čili tzv. ochutnávači při výrobě, kontrole a posuzování kvality alkoholických nápojů; omezení (výjimka ze) zákazu se však vztahuje pouze na tyto činnosti, nikoliv na požívání alkoholických nápojů k jinému účelu (např. při eventuální soukromé oslavě na pracovišti).

Nepříznivé mikroklimatické podmínky jsou definovány v nařízení vlády č. [361/2007](#) Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, současně se zde upravuje poskytování ochranných nápojů k ochraně zdraví před účinky zátěže teplem nebo chladem. Množství alkoholu v ochranném nápoji nesmí překročit dle jeho ust § 8 odst. 1 jedno hmotnostní procento; ochranný nápoj pro mladistvého zaměstnance (tj. ve věku do 18 let) však nesmí obsahovat alkohol vůbec.

V horkých provozech tak může být požíváno a současně jako ochranný nápoj podáváno:

- pivo se sníženým obsahem alkoholu (mající nejvýše 1,2 objemových procent alkoholu; 1,0 procent hmotnostních)[3] nebo
- nealkoholické pivo (mající nejvýše 0,5 objemových procent alkoholu; 0,4 procent hmotnostních).[4]

Ani zaměstnanci pracující v nepříznivých mikroklimatických podmínkách tak nemohou konzumovat běžné výčepní pivo[5] (tzv. desítku) nebo dokonce ležák[6] (tzv. dvanáctku), ale ani lehké pivo,[7] nýbrž toliko shora uvedené tzv. nízkostupňové pivo nebo pivo (tzv. pito) nealkoholické. Ostatní pracovníci si mohou, třeba k obědu, dopřát pouze nealkoholické pivo, které se svou chutí a kvalitou jistě nikdy nevyrovná běžnému výčepnímu pivu či dokonce ležáku, avšak současný sortiment nealkoholických piv je v České republice natolik bohatý (a chuťově různorodý), aby si každý konzument, který se bez chuti piva neobejde např. ani během pracovní přestávky, mohl vybrat a přitom neporušovat právní předpisy.[8]

Richard W. Fetter

[1] Alkoholickým nápojem je ve smyslu ust. § 2 písm. k) zákona č. [379/2005](#) Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, lihovina, víno a pivo; alkoholickým nápojem se rozumí též jiný nápoj, pokud obsahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu. (Předchozí právní úprava, platná a účinná do 31. 12. 2005, stanovila hranici mezi alkoholickými a nealkoholickými nápoji na úrovni 0,75 objemového procenta alkoholu.)

[2] Zaměstnanec je ve smyslu ust. § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu.

[3] Srovnej ust. § 11 písm. m) Vyhlášky Ministerstva zemědělství ČR č. [335/1997](#) Sb., kterou se provádí § 18 písm. a), d), h), i), j) a k) zákona č. [110/1997](#) Sb., o potravinách a tabákových výrobcích a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, pro nealkoholické nápoje a koncentráty k přípravě nealkoholických nápojů, ovocná vína, ostatní vína a medovinu, pivo, konzumní líh, lihoviny a ostatní alkoholické nápoje, kvasný ocet a droždí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška“).

[4] Srovnej ust. § 11 písm. n) vyhlášky.

[5] Viz ust. § 11 písm. i) vyhlášky.

[6] Viz ust. § 11 písm. j) vyhlášky.

[7] Viz ust. § 11 písm. h) vyhlášky.

[8] Pravda, jen ve větších a dobře zásobených potravinářských obchodech, neboť restaurace a jiné provozovny veřejného stravování v ČR nabízejí jen několik málo druhů, přičemž každá zpravidla jen jednu značku, a to nejčastěji tu nejrozšířenější a nejznámější, která nebude jmenována, avšak každému znalci poměrů je jistě jasné, o jakou jde.

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

Další články:

- [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 exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)