

## Alkohol v krvi není automatický důvod pro vyhazov

23.3.2017 Ekonom str. 52 Ze světa práva - Paragraf - Alkohol v práci

KATEŘINA KRATOCHVÍLOVÁ

Alkohol v práci

Alkohol do práce nepatří. Ve sporech o výpovědi ale soudy často tolerují zbytkové desetiny promile.

Ten, kdo pije alkohol v práci, může dostat okamžitou výpověď. Zaměstnavatel se v tomto případě může opřít o zákoník práce. Pokud se ovšem napijete před příchodem do práce, situace už tak jednoznačná není.

Nejvyšší soud například nedávno vyhodnotil jako neplatný vyhazov pro zaměstnance ocelárny Vítkovice Steel za to, že při příchodu do práce nadýchal 0,32 promile.

Muž, který pracoval jako vedoucí směny, tvrdil, že vypil dvě nealkoholická piva. Krevní test následně ukázal 0,11 promile. Nejvyšší soud sice uznal, že alkohol byl u zaměstnance zjištěn, to ale automaticky neznamená, že byl zároveň i pod jeho vlivem.

„Podle našich zkušeností z nedávné doby jsou některé soudy poměrně tolerantní především ke zbytkovému alkoholu u zaměstnanců vykonávajících práci na administrativních pozicích,“ uvádí Ondřej Havránek z Weinhold Legal. Zaměstnavatelům proto doporučuje, aby při zjištění nízké hladiny alkoholu, například do 0,5 promile, a pokud zaměstnanec objektivně nejeví známky opilosti, hříšníka na možnost výpovědi pouze upozornili. Ostatně i podle metodiky, kterou používá policie při měření alkoholu z dechu, se při zjištění hodnoty nižší než 0,25 promile výsledek zkoušky považuje za negativní.

Vyhazov jen za zvlášť hrubý prohřešek Aby zaměstnavatel mohl podřízeného za alkohol v práci okamžitě vyhodit, musí opilstost u zaměstnance dosáhnout takové míry, aby byla zvlášť hrubým porušením pracovních povinností. Zákoník práce zná ještě dva další typy porušení pracovní kázně – méně závažné a závažné. Za závažné porušení pracovní kázně může zaměstnanec dostat výpověď, ne ale okamžitou. A na méně závažné porušení musí šéf pracovníka nejprve upozornit. Teprve pokud napomenutý svůj prohřešek v půlroční lhůtě zopakuje, může se s ním nadřizovaný rozloučit.

Problém je v tom, že zákoník práce přesně nedefinuje, kdy je opilstost zvlášť hrubé porušení povinností a kdy je to jen lehčí prohřešek, který na vyhazov nestačí. Alkohol v práci soudy obecně hodnotí případ od případu.

Zákon nedává jasné vodítko a judikatura je na tom stejně. „Soudy rozlišují, jestli alkohol měl u dotyčného vliv na jeho činnost, na možnost dopustit se na pracovišti nějaké škody nebo něco pokazit,“ vysvětluje advokát Martin Hrdlík z KPMG Legal. Podle právníka Tomáše Procházky z advokátní kanceláře Dvořák Hager & Partners se soudci dívají i na rizika spojená s konkrétní prací. „Setkal jsem se s případem, kdy soud konstatoval, že jedno promile alkoholu u vrátného není dostatečné na hodinovou výpověď,“ uvádí Procházka.

Soudy také hodnotí nejen přístup samotného zaměstnance, ale i celkový přístup firmy k alkoholu. „Firma například na hodinu propustila manažera kvůli tomu, že si každý den dával k obědu jedno pivo, a argumentovala tím, že okamžité propuštění je přiměřený trest právě kvůli soustavnému pití. Soud se ale zaměstnance zastal s argumentem, že firma mu pivo k obědu dlouhodobě tolerovala, a konstatoval, že okamžité propuštění bylo v tomto případě vůči zaměstnanci nepřiměřeně tvrdé,“ dodává Procházka.

Lidé také často zapomínají, že zákaz pití alkoholu platí kdekoli během pracovní doby, tedy i mimo pracoviště, a zároveň i kdykoli na pracovišti. „Z pohledu zákoníku práce je porušením povinností zaměstnance i požití alkoholického nápoje v pracovní době například během společné cesty na teambuilding nebo pití alkoholu na pracovišti i po pracovní době, třeba během oslavy narozenin,“ varuje Tomáš Procházka.

Omezení platí i pro zaměstnance na home officu.

„Ani ti by v pracovní době neměli alkohol konzumovat.

A pokud nemají rozvrženu pracovní dobu, práci by neměli pod vlivem alkoholu vykonávat nikdy,“ říká Jindřich Fuka z advokátní kanceláře Glatzová & Co. Pomohou vnitřní předpisy?

Aby si zaměstnavatelé usnadnili před soudy tahanice o platnost zrušení pracovního poměru kvůli alkoholu, píšou do svých vnitřních předpisů, že alkohol na pracovišti znamená zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

„Na posouzení platnosti výpovědi soudem ale nemá úprava míry intenzity porušení povinností ve vnitřních předpisech zaměstnavatele vliv,“ upozorňuje Iva Bilinská z advokátní kanceláře Allen & Overy. „Přesto doporučujeme požívání alkoholu ve vnitřních předpisech speciálně upravit, protože v

případném sporu bude soud pravděpodobně přihlížet mimo jiné i k dosavadním poměrům ve firmě a přístupu zaměstnavatele k zajišťování zákazu požívání alkoholu," dodává Bilinská.

Vnitřní předpisy jsou velmi důležité ještě v jednom ohledu. Zaměstnavatel v nich musí jmenovitě určit, kteří vedoucí zaměstnanci (tedy které pracovní pozice nebo konkrétní osoby) mohou kontrolovat zaměstnance, zdali není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. „Doporučená je při kontrole také přítomnost dalšího svědka," uvádí Jindřich Fuka. Podle Pavly Kaufmannové z advokátní kanceláře Havel, Holásek & Partners by v ideálním případě zjišťování přítomnosti alkoholu mělo probíhat nejprve pomocí dechového testu a poté pro posílení důkazní hodnoty i s pomocí krevního testu.

„Pokud se pracovník bez vážného důvodu odmítne podrobit testu na zjištění alkoholu, porušuje povinnost vyplývající z pracovněprávních předpisů," upozorňuje Šárka Gregorová z advokátní kanceláře Schaffer & Partner. Pokud se to stane opakovaně, může za to neposlušný zaměstnanec dostat i výpověď.

České firmy často alkohol v práci řeší nad rámec zákona i v pracovních řádech a směrnících o bezpečnosti práce.

Nejpřísnější jsou logicky dopravci, stavební společnosti, hutě, slévárny, ale i banky.

„Přítomnost alkoholu kontrolujeme systematicky na pracovištích a namátkově na branách kalibrovanými přístroji," uvádí mluvčí hutě ArcelorMittal Barbora Černá Dvořáková. „Při pozitivní orientační dechové zkoušce je přivolán nadřízený zaměstnanec a je provedena druhá dechová zkouška. V případě pozitivního zjištění je přivolána sanitka se zdravotnickým personálem a zaměstnanec je vyzván k podstoupení krevního testu," přibližuje průběh kontroly Dvořáková.

Namátkové kontroly na alkohol provádí i společnost AAA Auto nebo stavební společnost Eurovia. Ta hlídá alkohol nejen na staveništích, ale i v kancelářských provozech. „V případě zjištění požití alkoholu či zneužití návykové látky je zaměstnanci uděleno napomenutí. Další porušování pracovní kázně v tomto ohledu může vést k rozvázání pracovního poměru," přibližuje praxi ve společnosti Škoda Auto Zdeněk Štěpánek. V automobilce také pořádají k problematice požívání alkoholu pravidelná školení.

V ocelárnách Vítkovice Steel ročně provádějí tisíce zkoušek na alkohol a psychotropní látky nejen u zaměstnanců a agenturních pracovníků, ale i externích osob vstupujících do prostor ocelárny. „V roce 2016 bylo v naší společnosti zjištěno 35 pozitivních výsledků zkoušek u alkoholu a 15 na psychotropní látky," uvádí mluvčí společnosti Jaromír Křišica. „Pokud jsou u zaměstnance prokazatelně zjištěny drogy nebo alkohol, vždy ukončujeme pracovní poměr, u agenturních zaměstnanců ukončujeme dočasné přidělení a externí osoby mají zákaz vstupu do areálu společnosti," dodává mluvčí. Ve firmě pracuje nyní tisíc lidí.

Výjimka pro diplomaty Zákaz pití alkoholu v práci má ovšem podle zákona dvě výjimky. První se vztahuje na zaměstnance v horkých provozech, tedy například hutích nebo slévárnách, pokud pijí pivo se sníženým obsahem alkoholu jako ochranný nápoj.

„Už více než 20 let se ale nízkostupňové pivo v žádné z českých hutí nepije, poslední pivo bylo v Třineckých železárnách podáno někdy v roce 1991," uvádí mluvčí Třineckých železáren Petra Jurasková. „Teď mají zaměstnanci nárok po celý rok na takzvané ochranné nápoje, jde o 0,9 až 1,8 litru nealkoholického piva nebo minerálek," dodává.

Druhá výjimka se týká pití alkoholu v rámci plnění pracovních úkolů nebo ve spojení s nimi. To zahrnuje sládky, sommeliéry nebo degustátory. Alkohol v práci mohou i diplomati nebo advokáti, pokud si připijí po úspěšném obchodu nebo jednájí se zahraničním partnerem, který má například konzumaci alkoholu spojenou s tradicí.

\*\*\*

Zákaz pití alkoholu platí kdekoli během pracovní doby, tedy i mimo pracoviště, a zároveň i kdykoli na pracovišti, tedy i po pracovní době. Pokud se pracovník bez vážného důvodu odmítne podrobit testu na alkohol, porušuje povinnost vyplývající ze zákona.

Foto autor| ILUSTRACE – VOJTA ŠEDA

O autorovi| Připraveno ve spolupráci s měsíčníkem Právní rádce.