

Alkohol do půl promile nemusí být důvod pro výpověď

Nejvyšší soud neposvětil nulovou toleranci alkoholu. Neprůkazné a nevýznamné množství alkoholu v krvi podle něj totiž schopnosti a bezpečnosti práce neovlivňuje.

ANALÝZA

Pokud přijdete do práce s alkoholem v krvi, nemusí to ještě znamenat, že jste pod jeho vlivem. A neměli byste proto být okamžitě propuštěni. Tak se loni v prosinci zastal Nejvyšší soud Petra Němce, vedoucího směny v ostravské ocelárně Vítkovice Steel, který při příchodu na pracoviště nadýchal 0,32 promile alkoholu, poté co si dal dle svých slov k večeri dvě nealkoholická piva. Při druhé dechové zkoušce o půl hodiny později nadýchal 0,23 promile, z následného odběru krve mu bylo zjištěno 0,11 promile alkoholu v krvi. Ocelárna mu kvůli tomu dala výpověď z důvodu závažného porušení pracovních povinností. Zaměstnanec se ale odvolal a u všech soudů vyhrál.

Notoricky známý zákaz pít alkohol v práci nebo vstupovat na pracoviště pod vlivem alkoholu

je obsažen v zákoníku práce v § 106 odst. 4. písm. e). Zákaz může na první pohled vypadat jednoznačně. Jak se ale ukázalo, co už tak jednoznačné není, je spojení „pod vlivem alkoholu“.

Alkohol zjištěn, zaměstnanec neovlivněn

Ostravský okresní soud v případě vedoucího směny ve vítkovické ocelárně vycházel z názoru, že „aby mohla přítomnost alkoholu v těle zaměstnance vést k jeho ovlivnění, je současně nutné, aby zjištěné množství alkoholu dosáhlo určité hladiny“. Soud dále uvedl, že v posuzovaném případě je sice nesporné, že před nástupem pracovníka na směnu byl v jeho dechu alkohol zjištěn, to ale automaticky neznamená, že pracovník byl alkoholem současně ovlivněn.

Soud prvního stupně vycházel při tomto tvrzení z lékařské zprávy Igora Dvořáčka, z níž vyplývá, že „oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi považuje hladinu alkoholu do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu alkoholu do 0,3 g/kg označuje za nevýznamnou pro silniční provoz a hladina alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg pak svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požíla, avšak je jím prakticky neovlivněna.“ Podle soudu pak za situace, kdy byla pracovníkovi rozbořen vzorku krve zjištěna hodnota 0,11 g/kg alkoholu v krvi, která se považuje za neprůkaznou, nelze konstatovat, že pracovník vstoupil pod vlivem alkoholické látky na pracoviště zaměstnavatele.

Rozsudek okresního soudu potvrdil i soud krajský a nakonec



Oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi považuje hladinu do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladina mezi 0,31 a 0,49 g/kg svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požíla, avšak je jím prakticky neovlivněna.

mu dal za pravdu i Nejvyšší soud. „S přihlédnutím k tomu, že stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým pozitivním alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance (srov. obdobně závěry býv. Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 1974 sp. zn. Cpj 37/74 uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1976 pod č. 11), je správný závěr odvolacího soudu, že „pozitivní zjištění neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinností ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce,“ uvedl Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud ve svém rozsudku potvrdil slova odvolacího soudu, že posouzení intenzity porušení povinností vždy závisí na konkrétních okolnostech daného případu. Soud tak hodnotil nejen pozitivní zjištění alkoholu samo o sobě, ale i hodnoty, které byly zjištěny, přihlížel k osobě žalobce a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů a neponechal stranou ani skutečnost, že žalobce vykonával funkci vedoucího směny v provozu ocelárny.

Soud se vyjádřil i ke spolehlivosti dechové zkoušky jako důkazu, kdy dechovou zkoušku označil jen jako orientační a za spolehlivý důkaz považoval pouze výsledky krevní analýzy.

„Rozhodnutí Nejvyššího soudu vnímáme jako špatný signál pro zaměstnavatele, kteří se snaží zachovat vysokou úroveň bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Naše nulová tolerance k alkoholu má své opodstatnění, práce v těžkém průmyslu je velmi specifická a vyžaduje od zaměstnanců maximální soustředěnost,“ uvedl k případu mluvčí ocelárny Vítkovice Steel Jaromír Křišica. Společnost podala stížnost k Ústavnímu soudu.

Do půl promile v pořádku

Mezi odborníky vyvolalo rozhodnutí rozporné reakce. „Obecně považují předmětný judikát za hledání spravedlivé cesty pro posouzení konkrétního případu s ohledem na jeho specifika, nikoliv za projev

akceptace nástupu zaměstnanců do práce s nízkou hladinou alkoholu v krvi,“ uvádí Petr Hůrka, docent na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Podle Hůrky je v rozhodnutí zásadní odborný lékařský pohled, jaká hladina alkoholu má vliv na chování zaměstnance. „Vítám, že pro posouzení intenzity porušení povinností s ohledem na výpověď dle § 52 písm. g) nebo okamžité zrušení dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP je rozhodný vliv alkoholu na zaměstnance, což je třeba posuzovat dle individuálních okolností daného případu,“ uvádí Hůrka. Zákoník práce podle něj sám stanoví rozdíl mezi povinnostmi nepožívat alkoholické nápoje na pracovišti ani v pracovní době (nulová tolerance) a nevstupovat k výkonu práce pod jejich vlivem (otázka posouzení vlivu).

S rozhodnutím Nejvyššího soudu se naopak neztotožňuje Nataša Randlová z advokátní kanceláře Randl Partners. „Je škoda, že Nejvyšší soud zaujal k alkoholu takový přístup, když potvrdil, že zaměstnanec, kterému je zjištěna hladina alkoholu v krvi do výše 0,49 promile, není alkoholem ovlivněn a nejde o oprávněný důvod pro výpověď,“ uvádí Randlová. „Prakticky tak odepřel zaměstnavateli možnost zaměstnance za porušení povinností – požití alkoholu před nástupem do práce – sankcionovat,“ dodává. Podle Randlové je také paradoxem, že třeba u řidiče vozidla by zjištěná hladina alkoholu ve výši 0,32 promile vedla k těm nejzávažnějším sankcím, jako je pokuta, zákaz činnosti a zároveň i udělení 7 „trestných“ bodů.

Martin Hrdlík z advokátní kanceláře KPMG Legal považuje rozhodnutí Nejvyššího soudu za velmi znepokojivý vzkaz zaměstnavatelům. „Závěry Nejvyššího soudu jsou o to překvapivější, že zaměstnavatel ne zvolil nejprísnejší možnou sankci za porušování povinností zaměstnance, tedy okamžité zrušení pracovního poměru, ale přistoupil jen k běžné výpovědi,“ uvádí Hrdlík. „V daném případě navíc zaměstnanec pracoval v ocelárně, tedy na pracovišti, kde je hrozba vzniku újmy na zdraví poměrně vysoká. Zaměstnavatelé však nemohou uplatňovat nulovou toleranci ani na takto rizikových pracovištích,“ dodává advokát.

„Rozsudek vnímáme jako potvrzení dosavadní praxe,“ uvedla k judikátu Iva Bilinská z advokátní kanceláře Allen & Overy. „Nejvyšší soud opakuje principy, na základě kterých soudy rozhodovaly obdobné případy i v minulosti. Zároveň toto rozhodnutí potvrzuje restriktivní přístup soudů k výkladu pojmu ‚porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem,‘“ dodává Bilinská.

Že se soudy v poslední době hlavně ke zbytkovému alkoholu staví benevolentně, potvrzuje i Ondřej Havránek z advokátní kanceláře Weinhold Legal. „Podle našich zkušeností z nedávné doby jsou některé soudy poměrně tolerantní především ke zbytkovému alkoholu u zaměstnanců vykonávajících práci na administrativních pozicích,“ uvádí Havránek. Tomáš Procházka z advokátní kanceláře Dvořák Hager & Partners se zase setkal s případy, kdy soud rozhodl, že jedno promile alkoholu u vrátného nestačí na hodinovou výpověď nebo že okamžité propuštění zaměstnance kvůli pravidelnému pivu k obědu je příliš přísné vzhledem k tomu, že firma dříve toto chování tolerovala.

Co dál?

Část právníků judikát vítá jako shrnutí, jaké faktory budou soudy v obdobných případech posuzovat. A jako vodítko se hodí i zaměstnavatelům. Jak upozorňuje advokát Ladislav Jouza, zaměstnavatelé by měli při každém porušení povinností zaměstnancem vzít v potaz funkci zaměstnance, jeho dosavadní postoje k plnění pracovních úkolů, dobu a situaci, v nichž došlo k porušení povinností, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil nebo může způsobit škodu a podobně. Na základech toho pak může šéf zvolit sankci. „V každém případě by ale zaměstnanec měl po zjištění požití jakéhokoliv množství alkoholu vyslat mimo pracoviště,“ uvádí Jouza. I Pavla Kaufmannová z advokátní kanceláře Havel Holásek & Partners doporučuje zaměstnavatelům v podobných situacích postupovat rozvážně a zvážit, zda stav zaměstnance umožňuje výkon práce. Pokud to tak není a alkohol je spolehlivě zjištěn, doporučuje Kaufmannová učinit kroky k ukončení pracovního poměru. ♦