



Pomáhat a chránit

POLICEJNÍ PREZIDIUM ČESKÉ REPUBLIKY

kancelář policejního prezidenta
analyticko-legislativní odbor



Č. j. PPR-10747-1/ČJ-2016-990130

Praha 27. dubna 2016
Počet listů: 3

Vážená paní
Dr. Ing. Jana Maturová, LL.M.
ředitelka firmy
PYROKONTROL trading & consulting
374 01 Trhové Sviny

Odpověď na dotaz

Na základě žádosti o odpověď k Vaším otázkám Vám sdělujeme, že popisovaná situace nespadá do působnosti zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ale jde o porušení pracovní kázně a podmínek bezpečnosti práce na pracovišti, tudíž o problematiku spadající do působnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Z těchto důvodů uvádíme ustanovení zákoníku práce, která uvedenou problematiku upravují.

1. Kdo má vykázat zaměstnance pod vlivem alkoholu, pokud nebude chtít odejít dobrovolně a bude chtít dále pokračovat v práci, např. na soustruhu nebo s elektrikou?

Podle § 106 odst. 4 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je každý zaměstnanec povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. **Zaměstnanec je povinen nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno.**

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že vstup zaměstnance na pracoviště pod vlivem alkoholu, popř. požití alkoholického nápoje na pracovišti je porušením pracovní kázně,

konkrétně povinnosti vyplývajících zaměstnanci z § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce.

Podle § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce *je zaměstnanec povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem (§ 11 odst. 4 zákoníku práce) zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo návykových látek.* Zaměstnavatel má právo provést orientační dechovou zkoušku kalibrovaným alkoholovým testerem.

Jestliže zaměstnanec dechovou zkoušku bez vážných důvodů odmítne, porušuje povinnosti vyplývající z § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce. Porušení zmíněné povinnosti stejně jako zjištění, že nastupuje do práce pod vlivem alkoholu je porušením povinností vyplývajících z právních předpisů. Pokud je tomu opakovaně (nejméně třikrát), může být upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů soustavného méně závažného porušování povinností, event. může obdržet výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Jeho jednání může být i důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. O postihu rozhoduje naměřená výše alkoholu a druh práce, který osoba vykonává, tedy je-li svou činností způsobilá ohrozit život nebo zdraví či způsobit škodu.

Pokud je u zaměstnance zjištěna přítomnost alkoholu nebo je zřejmé, že je pod jeho vlivem, s ohledem na § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nepřipustí zaměstnavatel zaměstnance k další práci. Protože zaměstnanec není v důsledku požití alkoholického nápoje způsobilý dále vykonávat další práci a hrozí riziko pracovního úrazu, je **zaměstnavatel oprávněn ho z pracoviště vykázat**. Je na zaměstnavateli, jak bude hodnotit intenzitu porušení pracovní kázně a rozhodovat o následcích s tím spojených, včetně rozvázání pracovního poměru.

Uvede-li zaměstnanec vážné důvody, které mu brání podrobit se dechové zkoušce, má zaměstnavatel právo požadovat, aby se podrobil lékařskému vyšetření ke zjištění, zda není pod vlivem alkoholu. Pokud zaměstnanec odmítne dechovou zkoušku a odmítne rovněž lékařské vyšetření krve nebo moči, použije se postup podle § 16 odst. 5 zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, který stanoví: *„Odmítne-li se osoba uvedená v odstavcích 1 až 3 vyšetření podle odstavce 2 a 3 podrobit, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.“*

2. Jaké jsou právní následky, kdyby chtěl zaměstnavatel sám vyvést zaměstnance pod vlivem alkoholu mimo firmu a ten kladl odpor?

Pokud osoba pod vlivem alkoholu nechce opustit prostory pracoviště ani po udělení pokynu příslušného vedoucího zaměstnance, lze ji vyvést např. ve spolupráci s ostatními zaměstnanci nebo pracovníky bezpečnostní agentury. Policie České republiky provede úkon pouze v případě, kdy by tato osoba ohrožovala bezpečnost osob (napadala je) nebo poškozovala majetek, tedy šlo by o přestupkové nebo trestněprávní jednání.

3. Kdo zajistí bezpečnost zaměstnavatele a ostatních zaměstnanců?

Zaměstnavatel je povinen zajistit svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, u nichž nedochází k ohrožení zdraví a majetku, a konzumace alkoholických nápojů, případně zneužívání návykových látek nepochybně představují riziko pro bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Zaměstnavatel proto musí přijmout opatření, aby tato rizika eliminoval.

Kontrola dodržování zákazu nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat návykové látky na pracovišti zaměstnavatele je možná především vizuálně. V úvahu přicházejí např. též kamerové systémy. Kamerovými systémy bude možné odhalit zejména požívání alkoholických nápojů

Monitorování veřejných prostranství kamerovým systémem lze doplnit zavedením namátkových prohlídek jednotlivých pracovišť zaměstnanci zajišťujícími dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kteří budou vizuálně kontrolovat, zda někteří zaměstnanci nepožívají na pracovišti alkohol.

Dalším přípustným opatřením směřujícím k zamezení zneužívání návykových látek či požívání alkoholických nápojů přímo na pracovišti zaměstnavatele je zavedení kontrol zaměstnanců a jejich věcí při vstupu na pracoviště. Zaměstnavatel je podle § 248 odst. 2 zákoníku práce *oprávněn v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, popřípadě provádět prohlídky zaměstnanců.* Zaměstnavatel tak může odhalit zaměstnance, kteří vnášejí na pracoviště návykové látky či alkoholické nápoje. Zavedení tohoto opatření navíc působí preventivně a zaměstnance od vnášení návykových látek či alkoholických nápojů na pracoviště odrazuje. Je tedy možné stanovit v pracovním řádu zákaz vnášení alkoholických nápojů a návykových látek na pracoviště. Porušení tohoto zákazu pak bude porušením právních povinností se všemi dalšími právními důsledky. V pracovní smlouvě se pak doporučuje dohodnout, že v případě zajištění alkoholu či návykové látky souhlasí zaměstnanec s jejím ekologickým zničením na své náklady. Pokud by zaměstnanec odmítl alkohol či návykovou látku vydat, lze dohodnout, že zaměstnanec nebude na pracoviště vpuštěn a že taková nepřítomnost zaměstnance bude kvalifikována jako neomluvená absence.

Zpracovala: JUDr. Alena Chocholová, tel. 974834219.

plk. JUDr. Vlasta Karbanová
vedoucí odboru