

Zákon ukládá "nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo ně" a "nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele".

Dechová zkouška na alkohol provedená zaměstnavatelem

Podle § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce je zaměstnanec dále povinen podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Zaměstnavatel nebo vedoucí zaměstnanec je v případě pochybností o způsobilosti zaměstnance vykonávat práci oprávněn podle § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce požadovat, aby se zaměstnanec podrobil zjištění, zda není pod vlivem. Zaměstnavatel má právo provést dechovou zkoušku (detalkoholovou zkoušku), například pomocí detekčních trubiček ALTEST. Jestliže zaměstnanec dechovou zkoušku bez vážných důvodů odmítne, porušuje povinnosti vyplývající z právních. Pokud je tomu opakovaně (nejméně třikrát), může být upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností, event. může obdržet i výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

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. Vyšetření krve nebo moči nemůže provádět zaměstnavatel sám. Pokud zaměstnanci brání vážné důvody v dechové zkoušce a odmítne rovněž lékařské vyšetření krve nebo moči, nemůže ho zaměstnavatel nějakým způsobem postihnout, protože nebylo prokázáno porušení. Současně se zde ale uplatňuje zákon č. 379/2005 Sb., říká: "Odmítne-li se osoba uvedená v odstavcích 1 a 2 vyšetření podle odstavce 4 podrobit, hledí se na ni, jako by byla pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky." Věc by tedy v případě sporu musela být zřejmě finálně řešena u soudu.

Požívání alkoholických nápojů není dovoleno ani na pracovní cestě

Zákaz požívat alkoholické nápoje je v zákoníku práce vymezen časově - v pracovní době vždy bez ohledu na to, zda je zaměstnanec na pracovišti, nebo není. Zaměstnanec má zákaz požívat alkoholické nápoje například i na pracovní cestě; nemůže tudíž tvrdit, že v té době nebyl na

pracovišti.

Na pracovišti se nesmí pít ani mimo pracovní dobu!

Na pracovišti je zakázáno požívat alkoholické nápoje i mimo pracovní dobu. Právě toto ustanovení si řada zaměstnanců, a to i vedoucích, nesprávně vykládá a domnívá se, že po pracovní době lze na pracovišti například oslavovat. Požívání alkoholických nápojů na různých oslavách, které se konají na pracovištích, a to i po pracovní době, je ovšem v rozporu se zákoníkem práce a jedná se o závažné porušování povinností se všemi možnými důsledky. Vedoucí zaměstnanci by proto měli, i ve vlastním zájmu, pořádání oslav na pracovištích i po pracovní době, kde je podáván alkohol, zakázat a dodržování zákazu kontrolovat a vyžadovat.

Určitý problém je s vymezením pojmu "alkoholický nápoj". Pracovněprávní předpisy jej nevymezují, a proto je třeba použít pro tyto účely vymezení tohoto pojmu v zákoně č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů. Zde je v § 2 písm. g) uvedeno, že je "alkoholickým nápojem lihovina, víno a pivo; alkoholickým nápojem se rozumí též nápoj, který není uveden ve větě první, pokud obsahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu". Rozhodující pro posouzení, zda se jedná o alkoholický nápoj, je tedy výše objemového procenta alkoholu.

Množství požitého alkoholu může mít význam pouze pro posouzení intenzity - závažnosti porušení povinností.

Výjimky za zákazu

Výjimky ze zákazu požívání alkoholických nápojů upravuje § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, který uvádí, že zákaz požívat alkoholické nápoje se nevztahuje jednak na "zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu". Nepříznivé mikroklimatické podmínky jsou definovány v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (viz hlava II., zejména § 8, který upravuje bližší podmínky pro poskytování ochranných nápojů). Takové podmínky jsou např. v hutích, sklárnách, slévárnách; také na těchto pracovištích však platí zákaz požívat alkoholické nápoje v jiných případech, např. při různých oslavách atd. Pivem se sníženým obsahem alkoholu je pivo s obsahem alkoholu nejvýše 1,2 objemových procent (1,0 hmotnostního procenta). Vyplývá to z § 11 písm. m) vyhlášky č. 335/1997 Sb.

Zákaz se dále nevztahuje na "zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů". Jedná se např. o degustátory, tj. ochutnávače při výrobě alkoholických nápojů. Omezení zákazu se však vztahuje pouze na tyto činnosti, nikoliv například na požívání alkoholických nápojů k jinému účelu.

Zákaz se konečně nevztahuje na zaměstnance, u nichž je požívání alkoholických nápojů

obvykle spojeno s plněním pracovních úkolů. Jedná se např. o přípitek při uzavření obchodní smlouvy, při účasti na slavnostních recepcích s obchodními partnery, při přijetí zahraniční delegace atd. Opět se však nemůže jednat o požívání alkoholických nápojů ve větší míře nebo např. při oslavě životního výročí spolupracovníka. Požívání alkoholu není dovoleno ani na pracovní cestě!

Zákaz požívat alkoholické nápoje je v zákoníku práce vymezen časově - v pracovní době vždy bez ohledu na to, zda je zaměstnanec na pracovišti, nebo není. Zaměstnanec má zákaz požívat alkoholické nápoje například i na pracovní cestě; nemůže tudíž tvrdit, že v té době nebyl na pracovišti.

Na pracovišti se nesmí pít ani mimo pracovní dobu!

Na pracovišti je zakázáno požívat alkoholické nápoje i mimo pracovní dobu. Právě toto ustanovení si řada zaměstnanců, a to i vedoucích , nesprávně vykládá a domnívá se, že po

pracovní době lze na pracovišti například oslavovat. Požívání alkoholických nápojů na různých oslavách, které se konají na pracovištích, a to i po pracovní době, je ovšem v rozporu se zákoníkem práce a jedná se o závažné porušování povinností se všemi možnými důsledky. Vedoucí zaměstnanci by proto měli, i ve vlastním zájmu, pořádání oslav na pracovištích i po pracovní době, kde je podáván alkohol, zakázat a dodržování zákazu kontrolovat a vyžadovat.

Určitý problém je s vymezením pojmu *"alkoholický nápoj".* Pracovněprávní předpisy jej nevymezují, a proto je třeba použít pro tyto účely vymezení tohoto pojmu v zákoně č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů. Zde je v § 2 písm. g) uvedeno, že je *"alkoholickým nápojem lihovina, víno a pivo; alkoholickým nápojem se rozumí též nápoj, který není uveden ve větě první, pokud obsahuje více než 0,5 objemového procenta*

alkoholu".
Rozhodující pro posouzení, zda se jedná o alkoholický nápoj, je tedy výše objemového procenta alkoholu.

Množství požitého alkoholu může mít význam pouze pro posouzení intenzity - závažnosti porušení povinností.

Výjimky za zákazu

Výjimky ze zákazu požívání alkoholických nápojů upravuje § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, který uvádí, že zákaz požívat alkoholické nápoje se nevztahuje jednak na *"zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu".*
Nepříznivé mikroklimatické podmínky jsou definovány v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (viz hlava II., zejména § 8, který upravuje bližší podmínky pro poskytování ochranných nápojů). Takové podmínky jsou např. v hutích, sklárnách, slévárnách; také na těchto pracovištích však platí zákaz požívat alkoholické nápoje v jiných případech, např. při různých oslavách atd. Pivem se sníženým obsahem alkoholu je pivo s obsahem alkoholu nejvýše 1,2 objemových procent (1,0 hmotnostního procenta). Vyplývá to z § 11 písm. m) vyhlášky č. 335/1997 Sb.

Zákaz se dále nevztahuje na *"zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů".* Jedná se např. o degustátory, tj. ochutnávače při výrobě alkoholických nápojů. Omezení zákazu se však vztahuje pouze na tyto činnosti, nikoliv například na požívání alkoholických nápojů k jinému účelu.

Zákaz se konečně nevztahuje na zaměstnance , u nichž je požívání alkoholických nápojů obvykle spojeno s plněním pracovních úkolů .
Jedná se např. o přípitek při uzavření obchodní smlouvy, při účasti na slavnostních recepcích s obchodními partnery, při přijetí zahraniční delegace atd. Opět se však nemůže jednat o požívání alkoholických nápojů ve větší míře nebo např. při oslavě životního výročí

spolupracovníka.