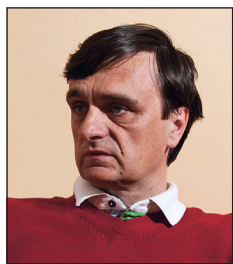


# PROBLEMATIKA PROKÁZANÉHO UŽITÍ NÁVYKOVÉ LÁTKY



Máme ve firmě zaměstnance, u kterého jsme měli podezření na užívání omamných látek. Byl proto oprávněnou osobou zaměstnavatele vyzván k podstoupení testu na přítomnost alkoholu a dalších omamných látek. Dotyčný test na alkohol podstoupil (byl negativní), ovšem test na jiné návykové látky odmítl s tím, že je pravidelným uživatelem marihuany a tudíž by test jistě něco ukázal. Mohu jako zaměstnavatel porušení § 106, odst. 4i) považovat za důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru? Mohu nějak využít fakt, že se třem osobám přiznal k pravidelnému užívání marihuany, aniž bych díky jeho odmítnutí zkoušky měl důkaz o tom, že je „pod vlivem“? U tohoto zaměstnance mám obavu, aby nezpůsobil např. nějaký úraz, neboť na jeho chování i mluvě je patrné, že je „pod vlivem“ neustále.

Pokud jste provedli kontrolu přítomnosti alkoholu resp. užití návykové látky řádně, tedy dle zákonné úpravy, resp. dle vnitřního předpisu a navíc oprávněnou osobou, je tímto splněna zákonná podmínka pro uplatnění sankce vůči zaměstnanci, který porušil svoje povinnosti. Pokud se neprokázal alkohol a zaměstnanec následně odmítl kontrolu na další návykovou látku s tvrzením, že je pravidelným uživatelem marihuany, zcela prokazatelně porušil svoje povinnosti zaměstnance – § 106/odstavec 4/písmeno i) zákoníku práce (dále ZP). Je dobré, že u kontroly byli i svědci. Důležité ale bude, zda se podepíše na kontrolní protokol a budou souhlasit s tím, že jejich jména budou i na dalších níže uvedených dokumentech.

Samotné prohlášení zaměstnance, že je pod vlivem návykové látky, je třeba brát jako okamžité tvrzení a nespokojit se s ním jen po formální stránce. Do protokolu je třeba uvést nejprve, že odmítl příslušnou zkoušku, respektive odmítl se odebrat k závodnímu lékaři na kontrolu požití návykové látky. Přítomní svědci mohou dosvědčit pouze jeho tvrzení, nikoliv to, jestli byl nebo nebyl pod vlivem návykové látky. Důležitá je forma, zcela jasný obsah protokolu, aby dotčený např. u soudu nezačal tvrdit, že si dělal legraci – jinak řečeno vážnost jeho projevu.

Otázka, zda lze okamžitě použít § 55/odstavec 1b ZP – okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je složitější. Na tyto případy zatím chybí jasná judikatura. Při posuzování, zda použít toto ustanovení ZP, je třeba vycházet ze samotné osoby zaměstnance, přihlídnout k jeho historii u zaměstnavatele – z pohledu doby zaměstnání, pracovní pozice (míra rizika takového porušení ze strany zaměstnance) dosavadních pracovních výsledků a hlavně, kdy a za co byl v poslední době (12 resp. 6 měsíců) písemně upozorňován na porušování povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se

k jím vykonávané práci. Zda se jedná o první porušení tohoto druhu, nebo jde o opakované porušení. Toto je určité objektivní hledisko. Subjektivní hledisko může být „skutečný fyzický stav zaměstnance“ (posouzení, zda komunikuje – úroveň verbálního projevu, jaká je jeho motorika). Zde je také důležitá navazující lékařská kontrola.

Zákon v žádném případě obecně netoleruje požití alkoholu, resp. návykové látky v souvislosti s výkonem práce u zaměstnavatele. Jsou pouze tyto výjimky – práce v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (slévarny, horké provozy), pracovníci výstupní kontroly při výrobě alkoholických nápojů, vedoucí zaměstnanci při pracovních obědech (večeřích) – toto ale platí pouze pro alkoholické nápoje. Jiné návykové látky tolerovány nejsou.

## V čem tedy konkrétní zaměstnanec porušil zákoník práce?

- ▶ odmítl se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem podrobit testu, zda není pod vlivem jiné návykové látky
- ▶ před konkrétními svědky přiznal, že trvale jinou návykovou látku užívá

## Jaké jsou tedy možná řešení (postupy):

- ▶ a) sepsání písemného protokolu o provedení zkoušky (zjištění), zda není pod vlivem jiné návykové látky. V protokolu bude vše podrobně zaznamenáno, včetně přesné identifikace osob (svědků) pro další řešení vzniklé situace
- ▶ b) vykázaní zaměstnance z pracoviště – absence, krácení dovolené
- ▶ c) odeslání k závodnímu lékaři
- ▶ d) vyhotovení písemného upozornění o porušení povinností zaměstnance – zvláště hrubým nebo závažným způsobem – při určení této míry intenzity porušení bych vycházel z výše uvedeného s přihlídnutím k posouzení subjektivního a objektivního hlediska, každopádně tam bude uvedeno, že

pokud se bude toto porušení opakovat nebo poruší jiným způsobem svoje povinnosti, bude rozváznán se zaměstnancem pracovní poměr dle § 52/g nebo § 55/1b ZP

▶ e) je možné dát výpověď z pracovního poměru – dle § 52/g případně § 55/1b ZP – opět ale s přihlídnutím na posouzení subjektivního a objektivního hlediska

▶ f) kontrolu u tohoto zaměstnance provádět opakovaně (i v případné výpovědní době)

▶ g) v případě, že bude následovat obdobné nebo jiné porušení povinností zaměstnance v době 12, resp. 6 měsíců, a nebyla-li dána výpověď – potom bude výpověď podána dle § 52/g – dvouměsíční výpověď bez odstupného nebo podle § 55/1b ZP okamžitě zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – opět platí objektivní a subjektivní posouzení

▶ h) pokud poruší svoje povinnosti v době výpovědi – dle § 52/f nebo § 55/g ZP, pak lze uplatnit okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55/1b ZP.

Rychlým a nejméně problémovým řešením je popsat zaměstnanci, co bude následovat a jaké sankce mu hrozí a pak mu předložit návrh na ukončení pracovního poměru dohodou.

**Závěrem:** Vaše obavy, aby zaměstnanec „pod vlivem“ sobě nebo jinému nezpůsobil nějakou újmu, jsou oprávněné, už z toho důvodu, že je zřejmě na návykové látce závislý. Proto bych upřednostňoval okamžitou dohodu o ukončení pracovního poměru. Pokud ji odmítne, pokračovat v jeho denních kontrolách a pak činit kroky výše uvedené, které budou završeny ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je třeba si uvědomit, že pokud by zaměstnavatel trpěl požíváním alkoholu či jiné návykové látky na pracovišti a tento stav by toleroval, pak může za určitých okolností nést odpovědnost nejen konkrétní zaměstnanec, který porušil své povinnosti, ale i jeho nadřízený.

Mgr. V. Černý