

Univerzita Karlova v Praze, 1. lékařská fakulta
Kateřinská 32, 121 08 Praha 2

**Opatření děkana č. 12/2014,
zákaz požívání alkoholických nápojů a zneužívání jiných
návykových látek zaměstnanci**

Zpracovala: JUDr. Ivana Neužilová, právní odd.

Zodpovídá: všichni zaměstnanci, vedoucí zaměstnanci, referent BOZP, PO a CO

I.

Obecná úprava

1. Podle § 106 odst. 4 písm. e) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále v textu jen „zákoník práce“), má každý zaměstnanec povinnost nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště (zásada „*na pracovišti nikdy, v pracovní době nikde*“), nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.
2. Zákoník práce dále v § 106 odst. 4 písm. i) ukládá zaměstnancům povinnost podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.
3. Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, stanoví v § 16, že osoba, která vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví své či jiných osob nebo poškodit majetek, nesmí při výkonu této činnosti nebo před jejím vykonáváním požívat alkoholické nápoje nebo užívat jiné návykové látky a je povinna se podrobit orientačnímu vyšetření a odbornému lékařskému vyšetření zjišťujícím obsah alkoholu nebo jiné návykové látky.
4. Orientačním vyšetřením se rozumí dechová zkouška, odběr slin nebo stěr z kůže nebo sliznic.
5. Odborným lékařským vyšetřením se rozumí cílené klinické vyšetření lékařem a podle jeho ordinace provedení dechové zkoušky nebo odběru vzorků biologického materiálu (zejm. odběr vzorků žilní krve, moči, slin, vlasů nebo stěru z kůže či sliznic).
6. Alkoholickým nápojem je lihovina, víno a pivo a dále pak každý nápoj, který obsahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu.
7. Návykovými látkami se rozumí omamné látky a psychotropní látky uvedené v příslušném obecně závazném právním předpise.

II.

Postup při zjišťování

1. Na 1. lékařské fakultě vykonávají všichni zaměstnanci včetně zaměstnanců činných zde na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) činnost, která je definována v čl. I odst. 3 tohoto opatření.
2. Pokud zaměstnanec poruší povinnost uvedenou v čl. I odst. 1 tohoto opatření, bude to v případě prokázání této skutečnosti považováno za závažné porušení povinnosti

- vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, případně k porušení této povinnosti zvlášť hrubým způsobem. V tomto případě má zaměstnavatel možnost postupovat v souladu s § 52, příp. § 55 zákoníku práce (výpověď daná zaměstnavatelem, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem).
3. Zaměstnanec je povinen podrobit se zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, na pokyn děkana, tajemníka, jakéhokoliv zaměstnanci nadřízeného zaměstnance nebo vedoucího personálního oddělení (dále v textu jen „oprávněný zaměstnanec“).
 4. Dechovou zkoušku ke zjištění, zda není zaměstnanec pod vlivem alkoholu, jsou oprávněni provést oprávněni zaměstnanci. Dechová zkouška se provádí prostřednictvím analyzátoru dechu, který splňuje podmínky stanovené zvláštním předpisem (tzn. je certifikovaný a kalibrovaný). Pokud takovýto analyzátor není k dispozici, provede se jakýmkoliv jiným analyzátozem.
 5. Uvede-li zaměstnanec vážné důvody, které mu brání podrobit se dechové zkoušce zjišťující obsah alkoholu nebo zaměstnanec s výsledky takovéto dechové zkoušky nesouhlasí nebo pokud oprávněný zaměstnanec má za to, že takováto dechová zkouška nedostačuje sama o sobě k prokázání, zda zaměstnanec je či není pod vlivem alkoholu (např. technická závada zařízení), nebo není dechová zkouška provedena analyzátozem splňujícím podmínky stanovené zvláštním předpisem, vydá oprávněný zaměstnanec pokyn k tomu, aby se zaměstnanec podrobil odbornému lékařskému vyšetření podle čl. I odst. 5 tohoto opatření.
 6. Orientační vyšetření ke zjištění, zda není zaměstnanec pod vlivem jiné návykové látky, jsou oprávněni provést oprávněni zaměstnanci. V případě tohoto vyšetření s pozitivním výsledkem se pokyn k odbornému lékařskému vyšetření vydá vždy.
 7. Odborné lékařské vyšetření provádí poskytovatel zdravotních služeb (dále jen „zdravotnické zařízení“) k tomu odborně a provozně způsobilý, tedy především Všeobecná fakultní nemocnice v Praze nebo jiné zdravotnické zařízení, kde má 1. lékařská fakulta tzv. společná pracoviště. V případě, že tato zdravotnická zařízení nebudou moci toto vyšetření provést zejména z důvodů časových a místních, využije se jakékoliv jiné zdravotnické zařízení, které splňuje podmínky podle věty první před čárkou.
 8. Oprávněný zaměstnanec si zajistí v rámci úkonů podle odst. 3 – 6 přítomnost nejméně jednoho dalšího vedoucího zaměstnance, v případě nutnosti jakéhokoliv jiného zaměstnance nebo jakékoliv jiné fyzické osoby jako svědka, který by v případě sporu zejména dosvědčil, že se zaměstnanec odmítl podrobit zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, dechové zkoušce anebo odbornému lékařskému vyšetření. O všech úkonech podle odst. 3 – 6 učiní oprávněný zaměstnanec zápis, který potvrdí svým podpisem i svědek/svědci. Doporučený vzor zápisu tvoří přílohu č. 1 k tomuto opatření.
 9. Neuposlechnutí pokynu podle odst. 3, odmítnutí dechové zkoušky anebo odborného lékařského vyšetření bude považováno za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a současně se na zaměstnance bude hledět, jako by pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky byl.
 10. Dokud se odborným lékařským vyšetřením neprokáže, že zaměstnanec není pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, zaměstnavatel mu neumožní výkon práce. Pokud se prokáže, že zaměstnanec nebyl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, je toto považováno za překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy. Pokud se prokáže, že zaměstnanec byl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky, je toto považováno za překážku v práci na straně zaměstnance a nepřísluší mu mzda ani náhrada mzdy.

III.
Závěrečná ustanovení

1. Odborné lékařské vyšetření a dopravu do zdravotnického zařízení za účelem provedení takového vyšetření hradí v případě, že se prokáže přítomnost alkoholu nebo jiné omamné látky, zaměstnanec, v opačném případě zaměstnavatel.
2. Zařízení potřebná k provedení dechové zkoušky nebo orientačního vyšetření jsou uložena v sekretariátu děkana a tajemníka (Kateřinská 32, Praha 2). Veškerá takováto zařízení je referent BOZP, PO a CO povinen udržovat tak, aby splňovala podmínky stanovené zvláštním právním předpisem (zejména kalibrace), pokud jsou k tomu způsobilá, případně aby u nich neuplynula expirační doba (doba použitelnosti stanovená výrobcem).
3. Všichni vedoucí organizačních součástí 1. lékařské fakulty uvedených v příloze č. 1 k opatření děkana č. 10/2009 (v rámci děkanátu pak všichni vedoucí oddělení) jsou povinni prokazatelně s tímto opatřením seznámit všechny zaměstnance uvedené v čl. II odst. 1, kteří byli přiděleni k výkonu práce na jím řízené pracoviště.
4. Toto opatření nabývá platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem 1. 12. 2014.
5. Toto opatření bylo projednáno s výborem základní organizace Vysokoškolského odborového svazu 1. lékařské fakulty, což jeho předsedkyně stvrzuje svým podpisem.

V Praze dne 24. 11. 2014

RNDr. Bohuslava Trnková, v.r.
předsedkyně výboru základní organizace
Vysokoškolského odborového svazu
1. lékařské fakulty

V Praze dne 21. 11. 2014

prof. MUDr. Aleksi Šedo, DrSc., v.r.