

25. 11. 2024

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Povodně a pracovněprávní paragrafy přehledně

V souvislosti s povodněmi, které v uplynulých dnech zasáhly různé části naší země, se v médiích i mezi laickou a odbornou veřejností často diskutovalo téma, zda lidé v takovýchto mimořádných situacích musí jít do práce, nebo mají nárok na pracovní volno. Většina debat se však omezovala pouze na konstatování, že by zaměstnavatel měl pracovní volno poskytnout, aniž by se podrobně rozlišovaly podmínky u jednotlivých situací a jejich právní důsledky. Právní předpisy přitom stanoví různé podmínky a nároky, které se odvíjejí od konkrétní situace, přičemž zaměstnavatel je ze zákona povinen omluvit absenci zaměstnance pouze za splnění konkrétních zákonných podmínek.

Pro přehlednost jsem proto shrnula všechny podstatné informace do níže uvedené tabulky, která názorně uvádí různé životní situace související s povodněmi a výkonem práce. Tato tabulka nabízí přehled toho, kdy je zaměstnavatel povinen v souvislosti s povodněmi absenci zaměstnance omluvit, jaké podmínky musí být splněny, a jaké nároky zaměstnanci v jednotlivých případech vznikají. Na první pohled je tak patrné, v čem se jednotlivé případy liší a na co je potřeba dávat pozor.

Životní situace	Z pohledu práva	Kde upraveno	Základní podmínka	Další podmínka	Řešení	Finance	Rozsah
Nemůžu se kvůli povodním dopravit do práce	Jiná důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance	§ 199 ZP* + nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	Nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků	Nemůžu se dostavit včas na pracoviště <u>jiným přiměřeným způsobem</u>	Pracovní volno	Bez náhrady mzdy nebo platu	Na nezbytně nutnou dobu
Nemůžu se dostavit do práce, protože odklízím následky povodní	Překážka v práci na straně zaměstnance z důvodu obecného zájmu	§ 200 ZP + § 202 ZP	<u>Výkon občanské povinnosti</u> při živelních událostech (např. pokud hrozí pád budovy, hygienické riziko apod.)	Tuto činnost <u>nemohu provést mimo pracovní dobu</u>	Pracovní volno	Bez náhrady mzdy nebo platu	V nezbytně nutném rozsahu
Nemůžu vykonávat práci z důvodu zatopení provozovny	Překážka v práci na straně zaměstnavatele	§ 207 písm. b) ZP	Přerušení práce způsobené živelní událostí	Pokud jsem <u>nebyl převeden na jinou práci</u>	Považováno za výkon práce	S náhradou mzdy nebo platu nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku	Po dobu trvání překážky
				Možné převedení na jinou práci i <u>bez mého souhlasu</u> (§ 41/4 ZP), je-li to třeba <u>ke odvrácení živelní události</u> nebo <u>ke zmírnění bezprostředních následků</u>	Výkon práce, na kterou jsem převeden	Mzda nebo plat + doplatek do výše průměrného výdělku před převedením	Na nezbytně nutnou dobu
Nemůžu vykonávat práci z důvodu přerušení dodávky surovin, energií apod.	Překážka v práci na straně zaměstnavatele	§ 207 písm. a) ZP	Přerušení práce z důvodu <u>prostoje</u>	Pokud jsem <u>nebyl převeden na jinou práci</u>	Považováno za výkon práce	S náhradou mzdy nebo platu nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku	Po dobu trvání překážky
				Možné převedení na jinou práci <u>jen s mým souhlasem</u> (§ 41/5 ZP)	Výkon práce, na kterou jsem převeden	Mzda nebo plat + doplatek do výše průměrného výdělku před převedením	Po dobu trvání překážky nebo na sjednanou dobu
Nemůžu do práce z důvodu uzavření školy či školky	Důležitá osobní překážka na straně zaměstnance	§ 191 ZP + § 39 a 40 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění	Školské zařízení, kam moje dítě dochází, je uzavřeno z důvodu nepředvídané události	<u>Péče o dítě mladší 10 let</u>	Omluvená absence	Ošetřovné ve výši 60 % denního vyměřovacího základu	Po dobu péče o dítě, nejdéle 9 kalendářních dnů (v případě samoživitelů nejdéle 16 kalendářních dnů)

* ZP = zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

* ZP = zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění

Zaměstnavatel je tedy ze zákona povinen v souvislosti s povodněmi omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci pouze ve výše uvedených případech, a to za splnění uvedených podmínek. Nic mu však nebrání v tom, aby důvody pro omluvení absence a s tím spojené nároky zaměstnance rozšířil vnitřním předpisem, kolektivní smlouvou nebo dohodou se zaměstnancem.

Doufám, že tento přehled pomůže zorientovat se v různých nárocích zaměstnance spojených s povodněmi a usnadní práci všem, kteří se budou třeba i někdy v budoucnu posouzením jednotlivých nároků zabývat.



Mgr. Marika Dlouhá,
spolupracující advokátka



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



Další články:

- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)