

21. 11. 2024

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

# Povodně z pracovněprávního pohledu - překážky v práci na straně zaměstnance

Povodně mají své dopady i do pracovněprávních vztahů. V důsledku povodní dochází k tzv. překážkám v práci na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec například pomáhá při odstraňování důsledků povodní nebo se nemůže dostavit do zaměstnání v důsledku povodní.

## Překážky v práci na straně zaměstnance obecně

Překážky v práci na straně zaměstnance jsou skutečnosti, které zaměstnanci brání ve výkonu práce ve stanovené a rozvržené pracovní době po časově omezenou dobu. Zákoník práce upravuje případy, kdy zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci a zároveň případy, kdy je zaměstnavatel povinen poskytnout a v jakém rozsahu zaměstnanci pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu.

Překážky v práci na straně zaměstnance rozlišujeme na:

- důležité osobní překážky
- překážky v práci z důvodu obecného zájmu.

Zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci v případě, že nastanou důležité osobní překážky, které vyjmenovává v ust. § 191 zákoníku práce (např. dočasná pracovní neschopnost, karanténa, mateřská nebo rodičovská dovolená, ošetřování dítěte mladšího než 10 let). Kromě těchto důležitých osobních překážek, které jsou vyjmenované v ust. § 191 zákoníku práce, předpokládá zákoník práce dále ještě v ust. § 199 okruh tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejméně ve stanoveném rozsahu pracovní volno a ve stanovených případech i náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

V odstavci 2 ustanovení § 199 zákoník práce zmocňuje vládu k vydání nařízení, v němž se stanoví okruh tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci. V souladu s tímto zmocněním vláda vydala nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. V příloze k tomuto nařízení je uveden okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu jsou druhem překážek v práci na straně zaměstnance, které podléhají určité ochraně z důvodů veřejného či celospolečenského zájmu. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu tak jsou svou povahou stavěny na určitou vyšší pozici co do důležitosti, protože jim společnost takovou pozici označením „obecný“ zájem přiznává, což s sebou nese také určitá specifika oproti jiným překážkám v práci.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Platí zde tedy zásada, že tyto úkony je zaměstnanec povinen v první řadě provádět v době svého volna mimo pracovní dobu. Pokud však zaměstnanec tyto úkony nemůže učinit v době svého volna, lze výkon činnosti z důvodu obecného zájmu považovat za překážku

v práci. Ke splnění této podmínky má zaměstnavatel právo zjišťovat existenci této překážky v práci a od zaměstnance požadovat prokázání jejího naplnění způsobem, který stanoví nebo který upraví v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. V případě, že nevyplývá nutnost konat tyto činnosti v pracovní době z povahy věci samé, případně pokud není tato skutečnost dostatečně zřejmá z dokladů předložených zaměstnancem, může si o tom zaměstnavatel vyžádat potvrzení od toho, z jehož podnětu nebo v jehož zájmu bylo zaměstnanci pracovní volno poskytnuto.

### **Zaměstnanec odstraňuje následky povodní**

Pokud by zaměstnanec odstraňoval následky povodní na vlastním majetku a činil by tak pouze ve svém vlastním zájmu, aby ochránil svůj majetek, jednalo by se o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance dle ust. § 199 odst. 1 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že tato překážka není uvedena v příloze nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, náhrada mzdy nebo platu za dobu jejího poskytnutí nenáleží. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu napracuje.

V případě, že by zaměstnanec odstraňoval následky povodní na svém majetku, ale současně ve veřejném zájmu (například z důvodu ohrožení sousední stavby zřícením), jednalo by se o překážku v práci z důvodu obecného zájmu podle ust. § 202 zákoníku práce. Dle ust. § 202 zákoníku práce se o výkon občanských povinností jedná kromě jiného při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech. Zaměstnanec je povinen existenci této překážky (plnění této povinnosti) zaměstnavateli prokázat (např. potvrzením od obecního úřadu, od policie, od Hasičského záchranného sboru České republiky apod.). Zaměstnanci po dobu trvání překážky v práci nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy/platu, pokud se nedohodnou jinak. Zaměstnanec by případně mohl požadovat náhradu mzdy od subjektu, pro něhož byl v době uvolnění činný (např. od obecního úřadu).

### **Zaměstnanec pomáhá při povodních**

Zaměstnanec, který například při povodni pomáhal lidem, kteří se dostali do tíživé životní situace, má nárok na pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Jedná se o překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti dle ust. § 202 zákoníku práce. Zaměstnanec by měl svou účast na této činnosti doložit potvrzením příslušné instituce či fyzické osoby (podmínkou přitom není, že by pomoc musela být organizována). Může se jednat o situaci, kdy zaměstnanec pomáhá při odstraňování následků povodní jiné právnické nebo fyzické osobě (např. je povolán jako člen hasičského záchranného sboru nebo člen krizového štábu obce (neuvolněný funkcionář) apod. I v tomto případě se jedná o překážku v práci z důvodu výkonu občanské povinnosti dle ust. § 202 zákoníku práce. Ani v tomto případě nenáleží zaměstnanci od zaměstnavatele náhrada mzdy/platu. Zaměstnanci poskytnou náhradu mzdy ten, pro koho byl uvolněn (např. obecní úřad, hasiči apod.).

### **Zaměstnanec se nemůže dostavit do zaměstnání v důsledku povodní**

Nastat může situace, kdy se zaměstnanec nemůže dostavit do zaměstnání pro nepředvídané přerušení dopravního provozu. V tomto případě má zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, nemohl-li dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem. Nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, upravuje v příloze (okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) v bodě 3 přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků. Dle tohoto bodu pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytnou na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci na nezbytně nutnou dobu pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu z důvodu nepředvídaného přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků za podmínky, že místa pracoviště nemohl zaměstnanec dosáhnout včas jiným přiměřeným způsobem. Podstatnou podmínkou, která musí být splněna, aby bylo možné situaci považovat za překážku v práci, je nepředvídatelnost přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků. V nařízení vlády je použito neurčitého pojmu „jiným přiměřeným způsobem“. Při posuzování, který způsob dopravy do zaměstnání lze považovat za přiměřený, bude vždy záviset na specifických okolnostech případu, a to zejména vzdálenosti od místa pracoviště, dostupnosti a ceně jiného dopravního prostředku. Není například možné po zaměstnanci požadovat, aby k dopravě na pracoviště použil namísto hromadného dopravního prostředku vozidlo taxislužby, neboť takto vynaložené náklady by byly nepřiměřené v porovnání s cenou jízdného při obvyklé dopravě zaměstnance do zaměstnání. Naopak v případě, že se pracoviště nachází v blízkosti zaměstnance, bude přiměřené, aby zaměstnanec ušel malou vzdálenost pěšky, pokud mu v tom nebrání jeho současný zdravotní stav (např. zlomená noha). Případně, pokud zaměstnanec by se nemohl dostat do zaměstnání autobusem z důvodu nesjízdnosti silnice, ale vlakové spojení by fungovalo.

Nařízení vlády č. [590/2006](#) Sb. dále stanoví v příloze (okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci) v bodě 4 - znemožnění cesty do zaměstnání. Znemožnění cesty do zaměstnání je speciální překážkou v práci, která se poskytuje pouze těžce zdravotně postiženému zaměstnanci. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá. Bude se jednat o případy, kdy těžce zdravotně postižený zaměstnanec používá k cestě do zaměstnání osobního automobilu, kterého však z různých povětrnostních důvodů (například z důvodu nesjízdnosti silnic kvůli povodni apod.) nemůže použít. Příčinou nemožnosti dopravit se do zaměstnání mohou být pouze povětrnostní důvody. V případě, že by cestu do zaměstnání znemožnily jiné okolnosti než povětrnostní důvody, jednalo by se o překážku v práci uvedenou pod bodem 3 přílohy nařízení vlády.



**Jana Strachoňová Drexlerová**

e-mail: [office@drexlerova.cz](mailto:office@drexlerova.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)

- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)