



VÁLKA NA UKRAJINĚ A JEJÍ DOPADY NA ČESKÉ ZAMĚSTNAVATELE

PRACOVNĚPRÁVNÍ SOUVISLOSTI

Mgr. Lukáš Gebouský, *advokátní koncipient*

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát*

Ruská agrese na Ukrajině, která začala koncem února, šokovala nejen Ukrajinu samotnou, ale též celý svět. Ekonomické, zahraničněpolitické i právní dopady rozpoutané války se projevují též v České republice a jedním z těchto dopadů je i migrace obyvatel z Ukrajiny. Ti v souvislosti s probíhajícím konfliktem **přicházejí do České republiky jako uprchlíci před válkou**. Současně v opačném směru, tj. **z tuzemska na Ukrajinu, proudí též občané Ukrajiny**, a to v souvislosti s jejich brannou povinností či dobrovolným zapojením se do obrany své země před agresorem, do poskytování humanitární pomoci nebo za jiným podobným účelem, jako je např. pomoc příbuzným nebo zkrátka jen bližší spojení s rodinou.

Vzhledem k výše uvedenému vyvstávají mnoha zaměstnavatelům otázky, jak optikou pracovního práva přistupovat ke svým zaměstnancům – Ukrajincům, kteří odchází na frontu. Stejně tak si mohou tito zaměstnavatelé klást otázky, zda a příp. jak lze zaměstnat Ukrajince, kteří sem prchají před válečným konfliktem, a zda je zaměstnání těchto osob jednodušší než za běžné mírové situace.

Úkolem tohoto článku je na výše uvedené otázky odpovědět a pokusit se o vyjasnění celé situace. Tento článek si však neklade ambici zodpovídat otázky související vůbec s pobytem cizinců v České republice jako takovým, s jejich ubytováním, nárokem na sociální dávky, dávky pomoci v hmotné nouzi apod. Pohled tohoto článku na situaci na Ukrajině je čistě pracovněprávní.

Odchod občanů Ukrajiny k obraně země nebo za jiným účelem

Odchod Ukrajinců z České republiky na frontu logicky způsobí, že tito zaměstnanci nebudou vykonávat práci zde v České republice. V souvislosti s tím si zaměstnavatelé kladou otázku, **jak právně posoudit jejich odchod** do vlasti za účelem boje proti agresorovi, jak pohlížet na **jejich nepřítomnost v práci** a jak se s jejich nepřítomností vypořádat v rámci vlastního provozu.

V zásadě je nutné **rozlišit dvě situace**, a to situaci, kdy **zaměstnanec z Ukrajiny obdrží povolávací rozkaz**, a současně situaci, **kdy chce zaměstnanec odejít** do své vlasti bojovat, humanitárně vypomáhat, pomoci příbuzným nebo za jiným podobným účelem **dobrovolně**, tj. bez povolávacího rozkazu.

Nastane-li situace, kdy zaměstnanec **obdrží povolávací rozkaz**, pak je podle našeho názoru nutné posoudit jeho nepřítomnost jako **tzv. jinou překážku v práci na straně zaměstnance** podle § 199 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Jde o situace, kdy nemůže zaměstnanec konat práci pro jiné důležité osobní překážky v práci týkající se jeho osoby, než jsou uvedeny v § 191 zákoníku práce. Tyto situace nejsou v právní úpravě výslovně vypočteny, společně však mají to, že z důležitých osobních důvodů zaměstnanec nemůže pokračovat ve výkonu práce. V takovém případě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout pracovní volno. Protože rozsah pracovního volna není dán právními předpisy (není jimi upravena ani překážka jako taková), poskytne se pracovní volno na **nezbytně nutnou dobu**, v tomto případě tedy na dobu, na kterou je zaměstnanec povolán do vojenských sil své země.

Nepřítomnost zaměstnance v tomto případě **nelze považovat za neomluvenou** a se zaměstnancem nelze z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pro porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Nabízí se samozřejmě otázka, zda lze uposlechnutí povolávacího rozkazu z Ukrajiny zahrnout do této zbytkové kategorie překážek v práci. Podle našeho názoru však není možné v zákoníku práce přiřadit danou situaci pod jiný typ překážky v práci. Kupříkladu § 204 zákoníku práce, který hovoří o pracovním volnu souvisejícím s brannou povinností, cílí pouze na případ občanů České republiky, což je patrné jak ze zákonné definice branné povinnosti jako takové¹, tak ze skutečnosti, že náhradu mzdy zaměstnanci poskytuje ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad, čímž se myslí tuzemský vojenský správní úřad.

Tzv. **jiná překážka** v práci na straně zaměstnance popsaná v § 199 zákoníku práce znamená, že je zaměstnanec z práce **uvolněn na dobu trvání takové překážky**. Po dobu této překážky **zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy či platu**. Není ovšem vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytl náhradu mzdy dobrovolně (byť v omezené výši).

Zvláště je třeba upozornit na zápočet doby trvání této překážky v práci jako odpracované doby pro účely **nároku na dovolenou**. Pro tuto překážku platí úprava uvedená v § 216 odst. 2 písm. d) a odst. 3 zákoníku práce, tj. doba trvání této překážky v práci se bude pro účely nároku na dovolenou považovat za výkon práce jen do výše 20násobku stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby v kalendářním roce, a to jen za předpokladu, jestliže

¹ „Branná povinnost je povinnost státního občana České republiky (dále jen „občan“) plnit úkoly ozbrojených sil České republiky (dále jen „ozbrojené síly“); zahrnuje povinnost občana podrobit se odvodnímu řízení, vykonávat vojenskou činnou službu a plnit další povinnosti stanovené tímto zákonem.“ (viz § 1 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování (branný zákon), ve znění pozdějších předpisů).

zaměstnanec mimo dobu jejího trvání v kalendářním roce odpracoval alespoň 12násobek stanovené nebo kratší týdenní pracovní doby.

Přestože nárok na pracovní volno vzniká přímo ze zákona (a zaměstnavatel tak jeho poskytnutí nemůže odepřít), vzhledem ke specifické situaci, kterou jsme dosud v pracovně-právních vztazích v masovějším měřítku nezaznamenali, lze doporučit s danými zaměstnanci současně **uzavřít dohodu o neplaceném volnu**. Touto dohodou lze totiž dohodnout i další okolnosti právní úpravou neřešené, např. podmínky, za nichž se zaměstnanec vrátí do práce, či informační povinnost, že povolání k obraně země již skončilo.

Autorům článku není znám detailní obsah povolávacích rozkazů vydávaných ukrajinskými úřady. Neobsahují-li konkrétní datum anebo obsahují-li velmi brzké datum (což je předpokládáno), ke kterému se má zaměstnanec dostavit (např. k počátečnímu výcviku), nastává překážka v práci prakticky okamžitě.

Jinou situací je případ, kdy **chce jít zaměstnanec bojovat na Ukrajinu dobrovolně**, avšak nebyl mu doručen povolávací rozkaz, příp. kdy **chce zaměstnanec jet na Ukrajinu např. pomoci rodině nebo účastnit se humanitární pomoci**. V takovém případě lze jen obtížně dovodit, že na straně zaměstnance nastala překážka v práci a že by na poskytnutí pracovního volna byl nárok automaticky ze zákoníku práce. Pokud je to z provozních důvodů možné, měl by nicméně zaměstnavatel přihlídnout k těmto bezesporu oprávněným zájmům na straně zaměstnance a **na jeho žádost mu určit čerpání dovolené**. Z povahy věci však nelze předpokládat, že by vzhledem k charakteru konfliktu a nutnosti strávit nějaký čas přesunem na Ukrajinu zůstatek dovolené k takovému účelu postačoval. Za vhodnější tak autoři považují sjednat se zaměstnancem i v tomto případě **dohodu o neplaceném volnu**, ve které se dohodnou podmínky poskytnutí neplaceného volna, jak již bylo zmíněno výše. Součástí této dohody by již podle názoru autorů měla být i úprava práv a povinností v souvislosti s hrazením pojistného na veřejné zdravotní pojištění, neboť zde nejde o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance, jejíž objektivní existence snižuje minimální vyměřovací základ pro účely výpočtu pojistného na veřejné zdravotní pojištění.²

Odchodem zaměstnanců na Ukrajinu (ať již oprávněným, či živelným) může zaměstnavateli vzniknout problém spočívající v nedostatku pracovních sil. Tento problém lze řešit **nařizováním práce přesčas** ostatním zaměstnancům v zákonném rozsahu³, příp. **dočasným zaměstnáním jiných osob**, které budou zaměstnány na dobu určitou do skončení překážky v práci na straně toho zaměstnance, který odešel na Ukrajinu. Možností je též využít **služeb agentur práce** a obstarat si dočasně agenturní zaměstnance, příp. **využít možnosti outsourcingu** a část činnosti prostřednictvím smlouvy o dílo nebo smlouvy o poskytování služeb přesunout na jiný subjekt.

Příchod občanů z Ukrajiny do České republiky v souvislosti s válkou

Řešením výše uvedeného problému zaměstnavatele či obecné potřeby některých zaměstnavatelů obsadit volná pracovní místa může být i **zaměstnávání osob, které z Ukrajiny prchají před válkou**. Ukrajina dosud **není členem Evropské unie** a ani se na její občany **nevztahuje volný pohyb pracovních sil**, který je běžný mezi zeměmi Evropské unie. Z tohoto důvodu musí lidé, kteří přijedou pracovat do České republiky z Ukrajiny, řešit jednak **pobytové oprávnění**, tj. obstarat si vízum (třeba i krátkodobé) a současně si též zajistit potřebné povolení pro výkon práce, tj. **povolení k zaměstnání** nebo **zaměstnaneckou kartu**.

² Viz § 3 odst. 4, 6 a 10 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

³ Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Více práce přesčas lze odpracovat jen po dohodě se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Stávající mimořádná situace tento systém upravila v tom smyslu, že občané Ukrajiny, kteří přijdou na území České republiky, mohou žádat o **speciální dlouhodobé vízum** na speciálním dvojazyčném tiskopisu, který je k dispozici na webových stránkách Ministerstva vnitra⁴. K této žádosti je nutné připojit fotografii a cestovní pas, nepozbyl-li již platnosti. Ještě jednodušší je v tomto smyslu příchod **občana Ukrajiny, který má na území České republiky příbuzné**. Takový občan může po dobu až **90 dnů pobývat na území České republiky v bezvízovém styku** a teprve v souvislosti s řešením následného pobytu si zažádat o speciální vízum. Občan Ukrajiny, kterému bude uděleno speciální vízum, bude automaticky zařazen do systému veřejného zdravotního pojištění.

Pokud jde o následné **hledání zaměstnání a získání příslušného povolení**, proces se zde alespoň prozatím příliš neliší od běžného režimu. Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí⁵, že je nutné, aby si občan Ukrajiny nejprve našel zaměstnání, uzavřel s budoucím zaměstnavatelem pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavážou v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti, a následně zažádal na místně příslušné pobočce Úřadu práce podle místa výkonu práce o povolení k zaměstnání.

Specifická situace by ovšem nastala, kdyby byl uprchlíkům **příznán azyl nebo mezinárodní doplňková ochrana** podle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů. V takovém případě by pro takové občany Ukrajiny platila **výjimka z povinnosti získat povolení k zaměstnání** (§ 98 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Z dosavadního vývoje, tj. zavedení speciálního víza, je však spíše patrné, že z důvodu očekávané masové migrace se zatím Česká republika touto cestou vydávat nechce. Nelze však vyloučit, že v individuálních případech bude azyl udělen i vedle fungování institutu speciálního víza.

Povinnosti zaměstnavatele se v současné situaci **nemění**. Zaměstnavatel je tedy nadále povinen především **ohlašovat volná pracovní místa** krajské pobočce Úřadu práce podle místa výkonu práce, vyjádřit **zájem zaměstnat cizince** na základě povolení k zaměstnání, **nástup cizince do zaměstnání řádně a včas ohlásit a vést evidenci** v rozsahu předepsaném zákonem o zaměstnanosti. Autoři před vydáním tohoto článku zaznamenali, že dne 3. března 2022 došlo na úrovni ministrů vnitra Evropské unie k dohodě na tom, že občanům Ukrajiny bude zajištěn přístup k trhu práce a sociální podpoře, a to na dobu nejméně 1 roku.

Současně dne 9. března 2022 **vláda schválila návrh zákona** o některých opatřeních v oblasti zaměstnanosti a v oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, který nyní putuje do Poslanecké sněmovny. Z tohoto důvodu lze předpokládat, že výše uvedená pravidla týkající se přístupu občanů Ukrajiny na pracovní trh doznají brzy změn, a to pravděpodobně v tom směru, že dojde k rozvolnění podmínek pro přístup těchto osob na trh práce. Bude-li výše uvedený zákon přijat, budeme o tom čtenáře informovat na stránkách tohoto časopisu, příp. časopisu Mzdová účetní.

V případě občanů Ukrajiny, kteří **již pobývají na území České republiky**, je nutné rozlišovat situaci, kdy tento občan může požádat o prodloužení víza, od případů, kdy z různých důvodů není možné za běžného režimu o prodloužení víza zažádat. **Pokud má občan Ukrajiny možnost si o prodloužení víza zažádat**, tak musí tento krok **učinit v rámci standardní procedury** a prodloužení víza si zařídit. Z povahy věci je však možné si v daném případě zažádat i o výše zmíněné speciální vízum, resp. nic nebrání zažádání o speciální vízum, a to i pokud zde již zaměstnanec z Ukrajiny pobývá na základě jiného titulu, resp. jiného druhu víza.

Žádost o speciální vízum je pak **nezbytná u těch občanů Ukrajiny, kteří disponují vízem bez možnosti prodloužení**, jako je např. tzv. sezónní vízum, schengenské vízum či mimořádné pracovní vízum. **Ministerstvo vnitra** proto **vyzývá dotyčné osoby**, aby

⁴ Viz <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-obcany-ukrajiny.aspx>.

⁵ Viz https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/informace_zamestnavatele_CZ.pdf.

se **dostavily na odbor azylové a migrační politiky** Ministerstva vnitra, což by mělo řešení dané situace urychlit.⁶ Z hlediska procesu získávání povolení k zaměstnání je proces totožný jako u nově příchozích občanů Ukrajiny. Platnost povolení zaměstnání lze v případě blížící se expirace na žádost prodloužit (§ 94 zákona o zaměstnanosti).

Závěr

Autoři tento článek připravovali ke dni 9. března 2022 a takto je také potřeba článek vnímat, neboť celá situace v souvislosti s ruskou agresí na Ukrajině se turbulentně vyvíjí. Autoři proto považují za klíčové a **doporučují, aby jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci sledovali aktuální informace na oficiálních kanálech**. Autoři z migračního a pracovněprávního hlediska zejména doporučují následující informační zdroje:

- www.mpsv.cz/web/cz/pomoc-ukrajine – webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí sdružující informace a odkazy pro zaměstnavatele i občany Ukrajiny,
- www.uradprace.cz/web/cz/-/pomoc-pro-obcany-ukrajiny-a-jejich-zamestnavatele – webové stránky Úřadu práce sdružující informace a odkazy pro zaměstnavatele i občany Ukrajiny,
- www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-obcany-ukrajiny.aspx – webové stránky Ministerstva vnitra sdružující informace a odkazy pro zaměstnavatele i občany Ukrajiny.

⁶ Viz <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-obcany-ukrajiny.aspx>.