

Rozsudek C-389/20 ze dne 24. února 2022**Témata: Diskriminace; sociální zabezpečení**

Článek 4 odst. 1 směrnice 79/7/EHS brání vnitrostátnímu ustanovení, které vylučuje dávky v nezaměstnanosti z dávek sociálního zabezpečení poskytovaných pracovníkům v domácnosti ze zákonného systému sociálního zabezpečení, jelikož toto ustanovení znevýhodňuje zvláště pracovníky ženského pohlaví v porovnání s pracovníky mužského pohlaví a není odůvodněno objektivními faktory prostými jakékoliv diskriminace na základě pohlaví.

Rozsudek C-232/20 ze dne 17. března 2022**Témata: Agenturní zaměstnávání; pracovní smlouva**

Článek 1 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání musí být vykládán v tom smyslu, že výraz „po přechodnou dobu“ uvedený v tomto ustanovení nebrání přidělení zaměstnance, který má pracovní smlouvu nebo je v pracovněprávním vztahu s agenturou práce, uživateli za účelem obsazení pracovního místa, které je trvalé a není obsazováno jako zástup.

Rozsudek C-236/20 ze dne 7. dubna 2022**Témata: Doba určitá; pracovní poměr**

Ustanovení 5 bod 1 rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999, která je přílohou směrnice 1999/70/ES, brání vnitrostátní právní úpravě, podle které může být pracovní poměr na dobu určitou nejvýše třikrát po sobě obnoven, pokaždé o 4 roky, na celkovou dobu nepřesahující 16 let, a která nestanoví možnost účinně a odrazujícím způsobem sankcionovat zneužívání obnovování pracovních poměrů.

Rubrika slouží k uvedení přehledu nejnovějších pracovněprávních judikátů s krátkým vymezením (citací nebo parafrází) předmětu řízení a hlavního závěru. Nejedná se o vyčerpávající popis daných případů a rubrika v žádném případě nemá a nemůže sloužit jako právní rada nebo úplný komentář k daným judikátům nebo jako jejich citace.

LEX UKRAJINA A DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY VÁLKY NA UKRAJINĚ

Mgr. Michal Vrajík, samostatný advokát

Mgr. Lukáš Gebouský, advokátní koncipient

Válka na Ukrajině nakonec nebyla bleskovým konfliktem, který by byl ukončen v řádu dnů či desítek hodin, jak možná na začátku mnozí předpokládali. Konflikt trvá již třetí měsíc a jeho konec si v této chvíli málokdo troufá odhadnout. Přibývají naopak názory, které hovoří o tom, že by se z této války mohl stát vleklý konflikt mající charakter jakési pokračující

či opotřebobavací války. V té souvislosti se rovněž ukazuje, že **příliv uprchlíků z Ukrajiny**¹ prchajících před válečným konfliktem do České republiky **nepředstavuje pouze dočasný útěk** obyvatelstva, který známe např. při přírodních pohromách, ale stává se z něj záležitost, která nepochybně potrvá delší dobu.

Na tento vývoj reaguje samozřejmě i **tuzemská legislativa** a exekutiva, a to ve všech možných aspektech. Jedním ze základních aspektů, který bylo nutné řešit, je bezpochyby právní základ pro setrvání příchodících cizinců z Ukrajiny v České republice a možnost jejich ucházení se o zaměstnání bez větších překážek známých při tradičním zaměstnávání cizinců. Z tohoto důvodu byl na návrh vlády přijat **zákon č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny** vyvolaným invází vojsk Ruské federace (dále jen „**Lex Ukrajina I**“), který cizincům z Ukrajiny² zakládá oprávnění pobývat na území České republiky. **Dále byl přijat zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti** a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace (dále jen „**Lex Ukrajina II**“), který řeší oprávnění cizinců, kterým byla přiznána dočasná ochrana podle Lex Ukrajina I, k přístupu na trh práce v České republice.

V minulém čísle Praktické personalistiky jsme vás seznámili mimo jiné s tím, jak přistupovat k situaci, kdy budou zaměstnanci odcházet na Ukrajinu v souvislosti s povolávacím rozkazem či jejich dobrovolným odchodem bránit svoji vlast. Vzhledem ke skutečnosti, že válka pokračuje, se mohou **zaměstnavatelé potýkat s řešením dalších otázek** v souvislosti s plněním práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Tento článek má tak za úkol **aktualizovat praktický pohled na zaměstnávání cizinců s dočasnou ochranou**, kteří přišli do České republiky v kontextu přijatého Lex Ukrajina I a Lex Ukrajina II a současně **odpovědět na možné problémy vyplývající naopak ze setrvání zaměstnanců na Ukrajině** v probíhajícím válečném konfliktu.

LEX UKRAJINA

V minulém čísle Praktické personalistiky jsme vás rovněž informovali o tom, že v reakci na konflikt na Ukrajině začala být cizincům prchajícím z Ukrajiny před válkou vydávána tzv. **víza za účelem strpění pobytu** ve smyslu § 33 odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Tato víza byla základem oprávnění těchto osob k pobytu na území České republiky, **nezakládala jim však oprávnění k přístupu na trh práce**.

I proto byly následně přijaty zákony **Lex Ukrajina I** a **Lex Ukrajina II**, které **nově upravily podmínky přístupu** cizinců z Ukrajiny, kterým byla udělena dočasná ochrana, na trh práce, resp. jejich oprávnění pobývat na území České republiky, a stanovily speciální úpravu pro udělování dočasné ochrany cizincům oproti obecnému předpisu, jímž je zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o dočasné ochraně cizinců“). **Lex Ukrajina I cizincům přiznává dočasnou ochranu** tak, jak byla definována obecným předpisem, a současně v § 4 vymezuje, která ustanovení obecného zákona o dočasné ochraně cizinců se (ne)použijí. Obecný zákon o dočasné ochraně

¹ V této souvislosti uvádíme, že se nemusí vždy jednat jen o občany Ukrajiny, ale může jít i o cizince z jiných států, kteří na Ukrajině dlouhodobě či přechodně pobývali.

² Ustanovení § 3 Lex Ukrajina I vymezuje cizince, na které se vztahuje, tak, že jde o cizince, na které se vztahuje rozhodnutí Rady (EU) 2022/382 ze dne 4. března 2022, tj. na ukrajinské státní příslušníky, osoby bez státní příslušnosti a státní příslušníky třetích zemí jiných než Ukrajina, kterým byla před 24. únorem 2022 na Ukrajině poskytnuta mezinárodní či vnitrostátní ochrana, a na rodinné příslušníky výše uvedených osob. Dále se pak Lex Ukrajina I vztahuje i na cizince, kteří byli ke dni 24. února 2022 držiteli platného povolení k trvalému pobytu na území Ukrajiny a jejich vycestování do státu, jehož jsou státními občany, není možné.

cizinců nebyl pro příliv uprchlíků z Ukrajiny využit v plném rozsahu, protože procedury jím předvídané by v dané situaci mohly celý proces zpomalovat a nebyly by dostatečně pružné. Nová právní úprava pak směřuje především k jednoduchosti v administraci přiznávání dočasné ochrany cizincům, což je jedna z jeho hlavních předností, a proto si z obecné úpravy bere jen to nejpodstatnější.

Jak Lex Ukrajina I, tak Lex Ukrajina II nabyly **účinnosti dne 21. března 2022**³. Oba zákony pozbývají platnosti dne 31. března 2023.

Lex Ukrajina I pak zjednodušuje přístup k získání dočasné ochrany níže uvedeným způsobem:

- podle § 5 odst. 4 Lex Ukrajina I, se **udělení dočasné ochrany vyznačuje cizinci vízovým štítkem do cestovního dokladu**. Nelze-li s ohledem na místní podmínky udělení dočasné ochrany vyznačit formou vízového štítku, lze **dočasně učinit záznam o udělení dočasné ochrany do cestovního dokladu nebo mimo něj**;
- podle § 6 odst. 2 Lex Ukrajina I může také Ministerstvo vnitra nebo Policie České republiky z moci úřední **vydat cestovní průkaz totožnosti** podle zákona o pobytu cizinců **cizinci požívajícímu dočasné ochrany**, který není držitelem platného cestovního dokladu. Tento postup míří na případy, kdy uprchlík přijede bez platných cestovních dokladů (ztráta, zničení atd.);
- podle § 8 odst. 1 Lex Ukrajina I se **cizinci**, kterým bylo před nabytím účinnosti tohoto zákona uděleno **vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území České republiky** podle § 33 odst. 1 písm. a) zákona o pobytu cizinců na území České republiky, které je vydáváno od 24. února 2022 v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace, **ode dne 21. března 2022 považují za cizince, kterým byla udělena dočasná ochrana** podle tohoto zákona. Jinak řečeno, až do 21. března 2022 se vydávala víza ke strpění a osoby, které je mají, se od 21. března 2022 automaticky považují za cizince s dočasnou ochranou podle Lex Ukrajina I i Lex Ukrajina II.

Základem principu Lex Ukrajina II v oblasti zaměstnanosti je § 2 Lex Ukrajina II, podle něžž platí, že **cizinec s dočasnou ochranou se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem** podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Podle § 98 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), přitom platí, že **k zaměstnání cizince s povoleným trvalým pobytem se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikové převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje**. Taková osoba tedy **může vstupovat do všech pracovněprávních vztahů**.

Jediné, co je nutné před zaměstnáváním cizince v režimu Lex Ukrajina II ověřit, tedy je, že se skutečně jedná o **cizince s udělenou dočasnou ochranou**. Rozhodující přitom není občanství Ukrajiny, ale **skutečnost, že cizinci byla udělena dočasná ochrana**. To s ohledem na výše uvedený výčet pravidel podle Lex Ukrajina I zjednodušeně znamená:

- zkontrolovat **cestovní doklad**, zda obsahuje příslušný vízový štítek, příp. razítko o udělení dočasné ochrany (v praxi se totiž objevil problém s nedostatkem štítků);
- pokud cizinec doklad nemá, tak zkontrolovat **cestovní průkaz totožnosti** vydaný českými orgány, zda obsahuje příslušný záznam o udělení dočasné ochrany;
- pokud cizinec přijel před 21. březnem 2022, zkontrolovat **vízum za účelem strpění pobytu** na území České republiky.

Důsledkem výše uvedené úpravy je tak mimo jiné i to, že tito cizinci s udělenou dočasnou ochranou mohou vstupovat i do evidence uchazečů o zaměstnání za zcela rovných podmínek jako občané České republiky či zemí Evropské unie.

³ Dnem jejich vyhlášení ve smyslu § 9 odst. 1 Lex Ukrajina I a § 9 odst. 1 Lex Ukrajina II.

Cizinci s udělenou dočasnou ochranou mohou být zaměstnání též na základě dohody o provedení práce. Tím se jejich status liší od cizinců, kteří nespádají do žádné z výjimek podle § 98 zákona o zaměstnanosti, a potřebují tak k výkonu práce povolení k zaměstnání. Obecně totiž platí, že v případě, kdy cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, nelze takového cizince na základě dohody o provedení práce zaměstnat. Povolení k zaměstnání lze vydat jen u pracovního poměru nebo práce na základě dohody o pracovní činnosti. Totéž platí i pro zaměstnání na základě zaměstnanecké karty podle zákona o pobytu cizinců.

Institut dočasné ochrany znamená též to, že zaměstnavatel může zaměstnance s dočasnou ochranou **zaměstnat i v situaci, kdy nebude** pracovní místo, které bude takovým cizincem obsazováno, **místem hlášeným jako volné u Úřadu práce.** Toto pravidlo nadále zůstává platné pouze pro cizince, kteří musí žádat o povolení k zaměstnání.

Ač výše uvedený postup značně zjednodušuje možnost zaměstnávání cizinců z Ukrajiny v České republice, **nová úprava zaměstnavatele rozhodně nezbavuje administrativních povinností**, které ze zaměstnávání cizinců plynou. Zaměstnavatel je i při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny s dočasnou ochranou nadále povinen:

- plnit **informační povinnost** podle § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, tj. **písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce nejpozději v den nástupu** cizince k výkonu práce nebo do zaměstnání. Obdobná povinnost platí i v případě, že za trvání zaměstnání nebo výkonu práce nastane skutečnost, kdy již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala daná skutečnost. K dílčí změně v souvislosti s hlášením došlo pouze v tom smyslu, že **zaměstnavatelé v rámci formuláře pro hlášení nástupu cizince do zaměstnání uvádí, zda je zaměstnaný cizinec držitelem dočasné ochrany;**
- plnit **informační povinnost** podle § 87 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, tj. **písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o ukončení zaměstnání** nebo výkonu práce cizince na území České republiky, a to **nejpozději do 10 kalendářních dnů**, přičemž tuto povinnost zaměstnavatel nemá, skončilo-li zaměstnání nebo výkon práce na území České republiky dnem původně zaměstnavatelem oznámeným;
- **vést evidenci cizinců**, které zaměstnává, podle § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Evidence musí povinně obsahovat zákonem o zaměstnanosti vypočtené údaje, jako např. identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu, číslo cestovního dokladu, druh práce, místo výkonu práce či dobu, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání;
- **nahlásit každou změnu údajů v evidenci** podle § 87 odst. 3 zákona o zaměstnanosti krajské pobočce Úřadu práce nejpozději **do 10 kalendářních dnů** ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní zaměstnavatel dozvěděl;
- **uchovávat kopie dokladů** prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to **po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení** zaměstnávání cizince podle § 102 odst. 4 zákona o zaměstnanosti;
- **mít v místě pracoviště kopie dokladů** prokazujících existenci pracovního poměru podle § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, přičemž **splnění povinnosti se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu** zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

V souvislosti s úpravou Lex Ukrajina I, resp. Lex Ukrajina II současně **nelze říct, že by tato úprava měnila přístup cizinců z Ukrajiny na český pracovní trh trvale.**

Celý mechanismus nastavený Lex Ukrajinou I a Lex Ukrajinou II má pouze dočasný charakter, což ostatně plyne i z následujících skutečností:

- **platnost** Lex Ukrajinou I i Lex Ukrajinou II je přímo těmito předpisy předpokládána **pouze do 31. března 2023**. Tyto právní předpisy nepředpokládají automatickou prolongaci účinnosti např. pokud bude konflikt na Ukrajině stále trvat. Nelze samozřejmě vyloučit, že zákonodárci oba předpisy znovelizují a jejich účinnost prodlouží, ale již to, jak byla účinnost těchto předpisů nastavena, svědčí o tom, že **nemají mít trvalý charakter**;
- současně **není zřejmé, že by zákonodárci připravovali úpravu zákona o zaměstnanosti, zákona o pobytu cizinců** či jiných právních předpisů tak, aby došlo k trvalejším změnám v těchto předpisech v souvislosti s válkou na Ukrajině.

V souvislosti s výše uvedeným tak **nadále platí vydaná povolení k zaměstnání a zaměstnanecké karty**, dokonce **mohou být** těmto cizincům zaměstnanecké karty nebo povolení k zaměstnání **i odnímána, jsou-li k tomu dány důvody** podle právní úpravy.⁴ Samozřejmě však zaměstnanec z Ukrajiny, který o povolení k zaměstnání nebo zaměstnaneckou kartu přijde, může požádat o dočasnou ochranu, aby nečelil sankci v podobě vyhoštění na Ukrajinu, tedy do centra zuřící války.

V platnosti nadále zůstává i nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů, podle jehož § 1 **agentura práce nemůže pro cizince zprostředkovávat zaměstnání** formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele pro práci v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové **druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou** s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení⁵. Cizinci, kteří požívají dočasně ochrany podle Lex Ukrajiny I, nejsou vyňati z množiny cizinců podle zákona o zaměstnanosti a ani těmto cizincům tak nemůže agentura práce zprostředkovat zaměstnání ve formě dočasného přidělení k uživateli pro výše uvedené druhy prací.

Z výše uvedených důvodů je nanejvýš vhodné, aby zaměstnavatelé nadále drželi v povědomí pravidla, která bez dalšího platila do vypuknutí války na Ukrajině, resp. do vytvoření Lex Ukrajiny I a Lex Ukrajiny II. Dosavadní kroky vlády a zákonodárných sborů zatím nenasvědčují tomu, že by se měla tato pravidla opustit, resp. že by měla mít nově přijatá pravidla trvalejší charakter.

DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY V SOUVISLOSTI S VÁLKOU NA UKRAJINĚ

Jak jsme zmiňovali již v předchozím čísle časopisu, jakož i v úvodu tohoto článku, zatímco jedním aspektem je obyvatelstvo Ukrajiny prchající před válkou do České republiky a ucházející se zde o volná pracovní místa, **druhým aspektem** jsou naopak **občané Ukrajiny**, kteří byli v České republice zaměstnáni již před válkou, a naopak **odcházejí bojovat a pomáhat do své vlasti**.

Zatímco v předchozím čísle jsme se věnovali obecně tomu, jak přistoupit k jejich faktickému odchodu na Ukrajinu a nepřítomnosti v práci v kontextu pracovního práva, nyní se chceme **zaměřit na některé otázky**, které souvisí se skutečností, že **konflikt na Ukrajině trvá již řadu týdnů** a zaměstnavatel musí prakticky řešit i další otázky související s pracovním poměrem zaměstnanců.

⁴ Například pokud je zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo jestliže bylo povolení k zaměstnání vydáno na základě nepravdivých údajů ve smyslu § 100 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

⁵ Např. slévači, svářeči a příbuzní pracovníci, montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení nebo výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci.

O JAKOU PŘEKÁŽKU V PRÁCI SE PŘI ODCHODU DO VÁLKY JEDNÁ

V předchozím čísle časopisu jsme dovodili, že pokud je občan Ukrajiny povolán do armády, musí narukovat a z hlediska českého pracovního práva se jedná o 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“). Důvodem, proč se nemůže jednat o překážku v práci podle § 204 zákoníku práce (pracovní volno v souvislosti s brannou povinností), je to, že branná povinnost je definována jako povinnost státního občana České republiky plnit úkoly ozbrojených sil České republiky.

S tímto názorem se podle našich dostupných informací ztotožňuje většina odborné veřejnosti a rovněž zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí. Na druhou stranu je však pravdou, že z pohledu zaměstnance by byl skutečně výhodnější výklad, podle něž je nutný odchod do války na základě povolávacího rozkazu překážkou v práci z důvodu obecného zájmu analogickou s § 204 zákoníku práce. V řadě dále popsaných případů by se zaměstnancem bylo zacházeno výhodněji a je otázkou, zda by se proti jen nakonec tento výklad neměl uplatnit.

Aktuálně nicméně vycházíme z toho, že **nepřítomnost občanů Ukrajiny, kteří byli povoláni do války, je jinou důležitou osobní překážkou v práci na jejich straně**. Pokud by občan Ukrajiny i přes povolávací rozkaz narukovat odmítl, vystavuje se podle našich dostupných informací hrozbě trestního stíhání na Ukrajině, ledaže by prokázal, že je z branné povinnosti vyňat (obdobu tzv. modré knížky v České republice).

VZNIK PRÁVA NA DOVOLENOU

Vzhledem k výše uvedenému závěru je nutné vznik práva na dovolenou posoudit podle toho, co pro tento typ překážky v práci vyplývá z § 216 odst. 2 a 3 zákoníku práce. To znamená, že **právo na dovolenou vzniká omezeně**. Jednak se tento typ překážky v práci započítává jako výkon práce v kalendářním roce **maximálně do výše 20násobku** stanovené **týdenní pracovní doby** (dále též „TPD“) nebo 20násobku kratší týdenní pracovní doby. Za výkon práce se **navíc** pro účely dovolené tato doba považuje **pouze tehdy, jestliže zaměstnanec** mimo dobu jejího trvání v kalendářním roce **odpracoval alespoň 12násobek** stanovené nebo kratší TPD.

U **zaměstnanců, kteří odešli na Ukrajinu již v prvních týdnech** konfliktu, předpokládáme, že **převážně nesplnili podmínku odpracování 12násobku** stanovené nebo kratší TPD a **právo na dovolenou jim tak (zatím) v době jejich nepřítomnosti nevzniká**. Pouze pokud se stihnou před koncem roku vrátit do práce tak, že v roce 2022 odpracují alespoň 12násobek stanovené nebo kratší TPD, započte se jim pro účely práva na dovolenou jako výkon práce též překážka v práci, a to do výše uvedeného limitu.

Pokud na Ukrajinu **zaměstnanci odcházeli později** (např. až v průběhu dubna), lze předpokládat, že u řady z nich bude již podmínka odpracování 12násobku stanovené nebo kratší TPD splněna. V takovém případě bude právo na dovolenou vznikat ihned v době jejich nepřítomnosti, avšak omezeně jen do výše 20násobku stanovené nebo kratší TPD, nedojde-li k návratu zaměstnance do práce dříve.

Zcela odlišná situace by nastala, pokud by převážil názor, že u daných zaměstnanců jde o překážku v práci analogickou s brannou povinností. V takovém případě by se celá doba trvání překážky v práci považovala pro účely práva na dovolenou bez omezení za výkon práce.

ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

Podobné problémy nastávají v důsledku povahy překážky v práci i při **čerpání dovolené**. Podle § 217 odst. 4 a § 219 odst. 1 zákoníku práce totiž platí, že zaměstnavatel nesmí určit

čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, a že čerpání dovolené se přeruší, nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení v ozbrojených silách (ledaže zaměstnanec sám požádá o pokračování v čerpání dovolené během této překážky v práci).

Rovněž tato ustanovení zřejmě míří výlučně na případy **branné povinnosti v tuzemských ozbrojených silách**, a lze proto dovodit, že pokud občan Ukrajiny čerpal dovolenou v době doručení povolávacího rozkazu, **nedošlo k přerušení čerpání dovolené jeho odchodem do války**. Naopak by dokonce na žádost takového zaměstnance šlo na dobu, kdy je povolán do války, čerpání dovolené i určit.

OZNAMOVÁNÍ A PROKAZOVÁNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Vzhledem ke skutečnosti, že konflikt již trvá déle než 2 měsíce, **nelze předpokládat, že by občané Ukrajiny odcházeli** na frontu bezprostředně **bez možnosti včas informovat zaměstnavatele**. Dochází-li nyní k odchodům na Ukrajinu, **měli by zaměstnanci tuto skutečnost včas oznámit zaměstnavateli** a současně mu vzniklou překážku prokázat (např. právě předložením kopie povolávacího rozkazu). Tato povinnost zůstává i nadále zachována. Její plnění však bývá v praxi někdy obtížné, protože zaměstnanci dostávají informaci o povolávacím rozkazu různě. Autoři se zprostředkovaně setkali i s případy, kdy bylo vydání povolávacího rozkazu oznámeno jen SMS zprávou. V takovém případě by zaměstnavatel měl zaměstnanci umožnit přinejmenším ověření pravdivosti této zprávy a podle výsledku pak zaměstnance uvolnit z práce.

V případě dobrovolného odchodu a uzavření dohody o tzv. neplaceném volnu poté samozřejmě není ani nutné, aby zaměstnanec cokoliv konkrétního prokazoval.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI A OCHRANNÁ DOBA

Dalším případem, kdy se ukazuje nerovnost mezi službou v české a zahraniční armádě, je § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce o zákazu výpovědi a ochranné době. Podle tohoto ustanovení se totiž zakazuje dát zaměstnanci výpověď mimo jiné při výkonu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto druhů vojenské činné služby, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto druhů vojenské činné služby. Tuto ochranu lze prolomit v případě výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. a), b), g) a h) zákoníku práce

Opět nicméně platí, že zastáváme-li většinový názor o tom, že odchod Ukrajinců do armády není analogickou brannou povinností, pak **se na ně tato ochrana před výpovědí nevztahuje**. Vztahovala by se na ně jen tehdy, pokud by převážil výklad, že jejich odchod na základě povolávacího rozkazu je překážkou v práci z důvodu plnění branné povinnosti podle § 204 zákoníku práce.

DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ

Výše uvedené nicméně neznamená, že by rozvázání pracovního poměru během války bylo jednoduché. **Velkým problémem totiž bude doručování důležitých pracovních písemností**. Zákoník práce **prioritně stanoví doručení osobně do vlastních rukou zaměstnance přímo na pracovišti**. To však vzhledem k jeho nepřítomnosti nebude možné.

Z dalších možností, které dává zaměstnavateli na výběr § 334 odst. 2 zákoníku práce, se pak jako nejlogičtější nabízí **zaslání výpovědi prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**. V takovém případě se písemnost **zasílá na adresu, kterou zaměstnanec**

zaměstnavateli nahlásil jako poslední. Pokud však zaměstnanec zaměstnavateli neoznámil relevantní adresu pro doručování písemností na Ukrajině a zaměstnavatel je prokazatelně seznámen s tím, že dotýčný zaměstnanec se objektivně nenachází na adrese, kterou jako poslední pro účely doručování nahlásil (v České republice), pak je velké riziko, že např. výpověď z pracovního poměru zasláná na poslední nahlášenou adresu nebude řádně doručena a bude proto nicotná (zdánlivá).

Jediné funkční řešení je **preventivní** a spočívá v tom, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, aby tento **před odjezdem na Ukrajinu zmocnil k přebírání písemností plnou mocí s úředně ověřeným podpisem jinou osobu** (např. rodinného příslušníka, který zůstává v České republice). Ve smyslu § 336 odst. 1 zákoníku práce totiž písemnost **může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil** na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.

Tento postup nicméně nelze realizovat u zaměstnance, který již Českou republiku opustil. Takovému zaměstnanci může být obtížné podle zákoníku práce platně doručit jakoukoliv písemnost. Zaměstnavateli v případě nutnosti nezbude, než se pokusit doručit písemnost na poslední zaměstnancem sdělenou adresu (byť se na ní zaměstnanec nezdržuje), doufat ve fikci doručení a pro posílení své pozice se pokusit zaměstnance vyzoomět o obsahu písemnosti i způsoby, které zákoník práce neuznává (e-mailem, mobilními komunikačními aplikacemi apod.).

SMRT ZAMĚSTNANCE

Smutným, leč bohužel nikoliv nepravděpodobným důsledkem odchodu zaměstnance bojovat na Ukrajinu může být i jeho **smrt**. S ohledem na situaci v takovém případě může dojít k **prodlevě** mezi okamžikem úmrtí (kterým pracovní poměr zaniká) a okamžikem, kdy se zaměstnavatel o úmrtí dozví (např. získáním kopie úmrtího listu). Pokud by během této prodlevy zaměstnanci poukázal např. finanční prostředky, mohou tyto představovat bezdůvodné obohacení a bude potřeba individuálně řešit jejich vymáhání zpět a jejich další osud (zda jde o práva vzniklá před smrtí, která se zásadně dědí, příp. přechází na manžela, děti a rodiče, pokud se zaměstnancem žili ve společné domácnosti).

PRACOVNĚLÉKAŘSKÁ PROHLÍDKA PŘI NÁVRATU DO PRÁCE

Poté, co se zaměstnanec z Ukrajiny vrátí, bude nutné jej zařadit zpět do pracovního procesu. Důležitým aspektem bude **ověření zdravotní způsobilosti zaměstnance vykonávat sjednanou práci**. V této souvislosti může zaměstnavateli vzniknout povinnost **zaměstnance vyslat na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku** např. z důvodu, že byl výkon práce přerušen na dobu delší než 6 měsíců podle § 12 odst. 2 písm. f) bodu 3 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o PLS“), nebo pokud zaměstnanec utrpěl ve válce zranění s těžkými následky či jinou těžkou újmu na zdraví podle § 12 odst. 2 písm. f) bodu 2 vyhlášky o PLS. Obecně **lze však doporučit** vyslání zaměstnance na **mimořádnou lékařskou prohlídku z podnětu zaměstnavatele i bez konkrétního důvodu** podle § 12 odst. 3 písm. a) vyhlášky o PLS.

OZNAMOVÁNÍ ODPADNUTÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Odpadne-li překážka, pro kterou zaměstnanec nemohl vykonávat práci, **je povinen tuto skutečnost oznámit zaměstnavateli**. V praxi může nastat i situace, kdy může zaměstnanec oznámit její odpadnutí s předstihem několika dní před jejím skončením, např. zašle

zaměstnavateli e-mail, že byl demobilizován a nejbližší dostupný autobusový spoj mu pojede za 3 dny. To, zda bylo odpadnutí překážky řádně oznámeno a zda případně zaměstnanec porušil nějaké povinnosti, je nutné posoudit u každého případu individuálně. U dohod o neplaceném volnu doporučujeme z těchto důvodů sjednat lhůtu, v níž je zaměstnanec povinen svůj návrat do práce zaměstnavateli oznámit, a rovněž způsob, jakým tak učiní (např. nejméně 24 hodin předem e-mailem).

POSKYTOVÁNÍ NÁHRADY MZDY NAD RÁMEC ZÁKONÍKU PRÁCE

Protože překážka v práci podle § 199 odst. 1 zákoníku práce je zásadně neplacená, vyvstávají někdy v praxi dotazy, zda může zaměstnavatel (v rámci určité podpory Ukrajiny a jejích občanů) **platit zaměstnanci náhradu mzdy** za dobu trvání této překážky, tj. za dobu, kdy zaměstnanec slouží v ukrajinské armádě. Jsme toho názoru, že **toto možné je**, protože právo na náhradu mzdy je zákoníkem práce upraveno jako minimální. Zaměstnavatel nicméně musí dodržet **zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace**. Problematickým by se takový postup jevil u zaměstnavatelů odměňujících platem, neboť zde navíc platí pravidla nakládání s rozpočtovými prostředky.

ZÁVĚR

Závěrem je třeba dodat, že bohužel nevíme, kdy válka na Ukrajině skončí, a jen stěží lze nyní odhadovat její další vývoj. Do průběhu ruské agrese na Ukrajině vstupuje i snaha nejen České republiky, ale i Evropské unie a potažmo globálních organizací reagovat na vzniklou situaci. Dynamiku vývoje ostatně vykresluje i skutečnost, že závěry ohledně pravidel při zaměstnávání osob prchajících z Ukrajiny bylo nutné oproti článku zpracovanému před 2 měsíci zásadně změnit. I z tohoto důvodu **autoři nadále doporučují** bedlivé **sledování aktuálního vývoje** na webových stránkách Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí a dalších orgánů veřejné správy.



PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ Z DŮVODU NADBYTEČNOSTI

Mgr. Tomáš Liškutín,
advokát

Propouštění zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti předchází rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a vznik nadbytečnosti zaměstnance, která je v příčinné souvislosti