

Ministerstvo práce a sociálních věcí

V souvislosti s vážnou situací na Ukrajině se již v praxi řeší první problémy, kdy někteří zaměstnanci z Ukrajiny vykonávající práci pro zaměstnavatele v ČR podle zákoníku práce již začínají dostávat **povolávací rozkazy** – zaměstnavatelé řeší i **pracovněprávní souvislosti a důsledky tohoto odchodu**. Ministerstvo práce a sociálních věcí z hlediska své působnosti sděluje v uvedené věci toto stanovisko:

V případě, že občan Ukrajiny, který je zaměstnancem českého zaměstnavatele, požádá v souvislosti s povolávacím rozkazem, který obdržel, o poskytnutí pracovního volna, jde podle našeho názoru o nepojmenovanou jinou důležitou osobní překážku v práci podle § 199 zákoníku práce a zaměstnavatel je v daném případě povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele za dobu trvání překážky v práci nepřísluší (ledaže by ji zaměstnavatel poskytl nad rámec zákona). Zaměstnanec je podle § 206 zákoníku práce povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce v práci bez zbytečného průtahy a rovněž je povinen zaměstnavateli překážku v práci prokázat (např. předložením povolávacího rozkazu). Záleží na zaměstnanci, zda o pracovní volno požádá. Zákon nestanoví formu žádosti – může být písemná nebo ústní.

S ohledem na to, že zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, není zde dán výpovědní důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec však sám může pracovní poměr výpovědí rozvázat, je také možné rozvázat pracovní poměr dohodou, shodne-li se na tom zaměstnanec se zaměstnavatelem. Pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím doby, na kterou byl sjednán. Podle § 48 odst. 4 zákoníku práce pracovní poměr zaniká též smrtí zaměstnance. Podle § 48 odst. 3 zákoníku práce pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,

c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

V případě, že má cizí státní příslušník v ČR platné **dlouhodobé pobytové oprávnění**, které potřebuje prodloužit, postupuje **standardně dle běžných pravidel**. Pokud má v ČR platné **pobytové oprávnění, které nelze prodloužit** (bezvízový styk/schengenská vízum/sezónní vízum/mimořádné pracovní vízum) a jeho platnost vyprší za dobu kratší než 14 dnů a cizinec se nemůže kvůli konfliktu vrátit na Ukrajinu, je nutné **dostavit se na pracoviště MV OAMP**. V návaznosti na probíhající konflikt je umožněno zažádat si o specifický druh dlouhodobého víza. Pokud má Ukrajinec vyřízeno povolení k zaměstnání, může nadále pracovat.

V Praze dne 25.2.2022