

商工会事務局仮訳（※日本語仮訳につき、情報の正確性については、当商工会では一切責任を負いかねますので、予めご了承ください。詳細は、必ず、日本語仮訳に続くチェコ語版を正としてご参照ください）

ウクライナの深刻な状況を背景に、労働法に基づいてチェコ共和国の雇用主のために仕事をしている一部のウクライナ人従業員がすでに召集命令を受け始めている問題に対し、現実的な対処が始まっています。雇用主が直面する状況に対する労働法の規定などに関し、私どもチェコ労働社会省の見解を発表します。

我々の意見では、チェコの雇用主の従業員であるウクライナ国民が、自分が受けた召集令状に関連して休暇を求める場合、これは労働法第 199 条に基づく無名の他の重要な個人的障害であり、雇用主はこの場合、従業員の欠勤を受け入れる義務があります。従業員は、業務妨害の期間中、使用者から賃金や給料の補償を受けることはできません（ただし、使用者が法律を超過して提供する場合を除きます）。労働法第 206 条では、従業員は使用者に業務上の支障を不当に遅滞なく通知する義務があり、また使用者に対して業務上の支障を証明する（呼び出し命令を提示する等）義務があるとしています。休暇を申請するのは、従業員次第です。法律では、請求の形式を特に定めておらず、書面でも口頭でも構いません。

雇用主が従業員の欠勤を弁解する義務があることを考えると、雇用主が通知して雇用関係を終了させる理由はありません。ただし、従業員本人が予告して雇用関係を終了させることもできますし、従業員と雇用主が合意すれば、合意による終了も可能です。有期雇用関係は、合意された期間の満了により終了するものとします。労働法第 48 条第 4 項に従い、雇用関係は従業員の死亡によっても終了するものとします。労働法第 48 条第 3 項に従い、外国人または無国籍自然人の雇用関係は、他の方法で既に終了している場合を除き、以下のように終了します。

- a) 滞在許可証の取り消しに関する強制力のある決定により、チェコ共和国の領域での滞在が終了する日
- b) 当該人物にチェコ共和国の領域からの追放という刑罰を科す判決が確定する日
- c) 高等職業に就くことを目的として発行された雇用許可証、雇用カード、または長期滞在許可証の有効期間満了

外国人がチェコ共和国において有効な長期滞在許可証を持っており、その延長が必要な場合、通常の規則に従って手続きを行ってください。

チェコ共和国に延長不可能な有効な滞在許可証（ビザなし/シェンゲンビザ/季節限定ビザ/臨時労働ビザ）を持っていて、その有効期限が 14 日未満で、紛争により外国人がウクライナに戻れない場合、内務省亡命・難民政策局に出向くことが必要です。現在進行中の紛争に関連して、特定の種類の長期ビザを申請することが可能です。ウクライナ人が労働許可証を持っていれば、仕事を続けることができます。

2022 年 2 月 25 日

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. Dovoluji si Vám zaslat k případnému využití v této věci naše 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/schengenské 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.

25. 2. 2022