

14. 3. 2022

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

# Povolávací rozkazy pro ukrajinské zaměstnance a české pracovní právo

Po vojenském napadení Ukrajiny Ruskou federací vyhlásila Ukrajinská republika všeobecnou mobilizaci, čímž vznikla povinnost vojenské služby pro všechny zdravotně způsobilé muže ve věku 18 až 60 let s ukrajinským státním občanstvím.

Uvedené se může přímo dotknout ukrajinských občanů, kteří jsou zaměstnání v České republice.

## Mobilizace a povolávací rozkazy

Podmínkou pro vznik této povinnosti vojenské služby je řádné doručení povolávacího rozkazu, přičemž bližší podmínky jeho podoby a způsobu jeho doručení stanovuje ukrajinské právo. Skutečnost, že daný ukrajinský občan žije dlouhodobě v cizině nebo že má druhé státní občanství, není relevantní a povinnost vykonávat vojenskou službu se vztahuje i na tyto osoby.

Ukrajinský občan má povinnost vyhovět řádně doručенému povolávacímu rozkazu a nastoupit vojenskou službu, jinak mu hrozí postih ze strany ukrajinských státních orgánů za spáchání trestného činu, a to i v podobě trestu odnětí svobody.

Protože v současnosti již byly povolávací rozkazy doručeny některým ukrajinským občanům zaměstnaným u českých zaměstnavatelů, nabízí se otázka, jak se k této skutečnosti staví české pracovní právo.

## Pracovní volno v době výkonu branné povinnosti

První otázkou je nepochybně to, zda je český zaměstnavatel povinen uvolnit z práce ukrajinského zaměstnance, kterému byl řádně doručен povolávací rozkaz. Pokud by tato situace spadala mezi překážky v práci aprobované zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce („ZP“), byl by mu český zaměstnavatel povinen poskytnout pracovní volno. Avšak ZP danou situaci výslovně neupravuje a neexistuje ani použitelná rozhodovací praxe.

Překážka v práci kvůli výkonu branné povinnosti je sice výslovně upravena v ustanovení § 204 ZP, nicméně toto ustanovení se vztahuje pouze na brannou povinnost stanovenou českými právními předpisy vzhledem k jeho znění a účelu, což potvrzuje i právní doktrína.<sup>[1]</sup> Jinými slovy, toto ustanovení upravuje pouze situaci, kdy zaměstnanci vznikla povinnost vykonávat brannou povinnost v rámci české armády na základě povolávacího rozkazu dle českého práva. Aplikace tohoto ustanovení na situaci ukrajinského zaměstnance by moha být pouze analogická, přičemž tento závěr je značně nejistý vzhledem k tomu, že jde o překážku v práci z důvodu obecného zájmu. Museli bychom dovodit, že služba cizího občana v cizí armádě je v obecném zájmu České republiky. Jeví se tedy, že analogická aplikace § 204 ZP na zahraniční povolávací rozkazy neodpovídá jeho teleologickému výkladu a nedá se proto aplikovat.

Proto se spíše nabízí aplikovat ustanovení § 199 ZP, které upravuje jiné důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance. V tomto směru je právní úprava poněkud mezerovitá, protože toto ustanovení neposkytuje výčet těchto překážek a pouze odkazuje na prováděcí nařízení vlády č.

[590/2006](#) Sb. To sice vymezuje okruh 11 jiných důležitých osobních překážek v práci s uvedením poskytovaného pracovního volna a případné náhrady mzdy, avšak doktrína i judikatura dovozuje, že existují i další důležité osobní překážky v práci neupravené v tomto nařízení, pro které je zaměstnavatel povinen omluvit absenci zaměstnance.[\[2\]](#)

Předmětná situace tedy není upravena tímto nařízením, ale zároveň může spadat pod věcnou působnost tohoto ustanovení dle výše uvedeného doktrinárního a judikaturního závěru. Doktrína ani judikatura se však nevyjadřují k tomu, jestli zahraniční povolávací rozkaz patří mezi tyto relevantní překážky neuvedené v daném nařízení.

V tomto směru však vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí své stanovisko, ve kterém uvádí, že zahraniční povolávací rozkaz spadá mezi tyto překážky.[\[3\]](#) Tento závěr se nám jeví jako opodstatněný i s ohledem na to, že ukrajinskému zaměstnanci by hrozil trestní postih v případě, kdyby povolávací rozkaz neuposlechl.

S ohledem na výše uvedené proto doporučujeme českým zaměstnavatelům, aby ukrajinským zaměstnancům poskytli pracovní volno, pokud o to ukrajinský zaměstnanec požádá. Samotné doručení povolávacího rozkazu zaměstnanci nic nemění na pracovním vztahu, nutná je až jeho následná žádost o poskytnutí pracovního volna podle § 206 ZP, které je český zaměstnavatel povinen vyhovět. Pokud však ukrajinský zaměstnanec na své riziko o pracovní volno nepožádá, nic se na jeho pracovní situaci nemění a pracovní vztah trvá v nezměněné podobě bez poskytnutí pracovního volna.

### **Náhrada mzdy, pojištění a dovolená**

Český zaměstnavatel nebude povinen poskytovat ukrajinskému zaměstnanci náhradu mzdy za období tohoto pracovního volna, protože tato povinnost není stanovena českými právními předpisy. Poskytování finanční odměny ukrajinským zaměstnancům sloužícím v ukrajinské armádě upravuje ukrajinské právo. Pokud takovou odměnu v dané situaci ukrajinské právo přiznává, budou její výplatu zajišťovat ukrajinské státní orgány bez zapojení českého zaměstnavatele.

S ohledem na to, že ukrajinskému zaměstnanci v předmětné době nebude poskytována náhrada mzdy a nebude tedy mít žádný příjem ze zaměstnání, nebude nutné odvádět za takového zaměstnance zálohu na daň z příjmu fyzických osob, ani platit pojistné na sociální zabezpečení („sociální pojištění“) vzhledem k nulovým příjmům zaměstnance.

Protože ukrajinský zaměstnanec je účastníkem českého veřejného zdravotního pojištění podle § 2 odst. 1 písm. b) bod 1. zákona č. [48/1997](#) Sb., o veřejném zdravotním pojištění, existuje obecná povinnost platit za něj pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Avšak to neplatí v době, po kterou bylo zaměstnanci poskytnuto pracovní volno z důvodu výkonu branné povinnosti v zahraniční armádě. Aplikuje se totiž ustanovení § 3 odst. 9 písm. b) zákona č. [592/1992](#) Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění, které povede k tomu, že se pojistné bude platit pouze ze skutečně dosaženého příjmu, nikoliv z minimálního vyměřovacího základu. Pokud tedy zaměstnanec bude mít nulové příjmy ze zaměstnání, nebude se hradit ani pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Tento závěr potvrzuje i aktuální stanovisko Ministerstva zdravotnictví.[\[4\]](#)

V případě, že zaměstnanec čerpá dovolenou a během dovolené bude povolán do vojenské služby, doba povolání se do doby dovolené nezapočítává dle ustanovení § 219 ZP, pokud zaměstnanec nepožádá, aby mu dovolená (v takovém případě placená) probíhala po dobu nasazení v ozbrojených silách. Vzhledem k účelu tohoto ustanovení jsme toho názoru, že se toto ustanovení analogicky aplikuje i na vojenskou službu v zahraniční armádě, protože situace takového zaměstnance bude obdobná situaci zaměstnance sloužícího v armádě české.

## Trvání a případné skončení pracovního poměru

Protože by služba v ukrajinské armádě byla omluvenou absencí zaměstnance, není zde žádný výpovědní důvod, který by zaměstnavateli umožňoval pracovní poměr ukončit. Zaměstnavatel tedy musí na žádost zaměstnance poskytnout pracovní volno a zároveň sám nemůže pracovní poměr ukončit.

Nad to je otázkou, zda se po dobu výkonu služby v zahraničních vojenských silách na ukrajinského zaměstnance případně nevztahuje i ochranná doba analogicky dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) ZP, tj. zda není možné dát takovému zaměstnanci výpověď i v případě existence jiného výpovědního důvodu.

Opět jde o otázku, kterou ZP neupravuje a ke které se doposud z pochopitelných důvodů nevyjádřila ani rozhodovací praxe. Zde bychom se však klonili k analogické aplikaci tohoto ustanovení i na ukrajinské zaměstnance s ohledem na účel tohoto ustanovení, které má poskytnout ochranu zaměstnanci během tíživé životní situace. Nejde však o závěr jistý, a proto doporučujeme postupovat v takové situaci velmi obezřetně.

Pracovní poměr však může být ukončen z iniciativy zaměstnance. Ten může vždy podat výpověď z pracovního poměru, a to bez udání důvodu v souladu s § 50 odst. 3 ZP. Druhou jeho možností je iniciovat uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem v souladu s § 49 ZP. Zaměstnanec si tedy může takto zajistit, že se po skončení vojenského nasazení nebude nucen vracet do České republiky.

## Doporučení

V souvislosti s touto problematikou existuje řada otázek, které české právo jednoznačně neupravuje, a proto doporučujeme uzavření dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která upraví režim pracovního volna pro zaměstnance a vyřeší otázku postupu v případě potenciálního budoucího návratu ukrajinského občana do svého zaměstnání v Česku.

## Závěr

Důsledky doručení povolávacího rozkazu ukrajinskému zaměstnanci české právo výslovně neřeší a k této otázce neexistuje ani rozhodovací praxe. S ohledem na výklad zákoníku práce se však jeví, že by český zaměstnavatel měl ukrajinskému zaměstnanci poskytnout neplacené pracovní volno, a naopak by neměl být oprávněn z tohoto důvodu pracovní poměr ukončit. Po dobu jeho dlouhodobého nasazení v ukrajinské armádě za něj nebude hrazeno sociální a zdravotní pojištění, protože bude mít nulové příjmy ze zaměstnání.

Je možné, že na základě aktuální situace česká vláda v budoucnu přistoupí k přípravě nové právní úpravy, která by tyto otázky výslovně řešila.



**Mgr. Tomáš Jančar,**  
advokátní koncipient

**Jakub Veselý,**

právní asistent



[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park  
Sokolovská 668/136d  
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700

E-mail: [info@plegal.cz](mailto:info@plegal.cz)

---

[1] VRAJÍK, Michal. § 204 [Pracovní volno související s brannou povinností]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. 1. vydání (1. aktualizace)*. Praha: C. H. Beck, 2020.

[2] VRAJÍK, Michal. § 199 [Pracovní volno, náhrady - nařízení vlády], In: op. cit. sub 1, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

[3] Informace pro zaměstnavatele a cizince v návaznosti na konflikt na Ukrajině. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha, 25. 2. 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/informace\\_zamestnavatele\\_CZ.pdf](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/informace_zamestnavatele_CZ.pdf)

[4] Stanovisko Ministerstva zdravotnictví k otázce zdravotního pojištění a jeho placení u zaměstnanců z Ukrajiny, kteří obdrželi povolávací rozkaz. *Ministerstvo zdravotnictví ČR* [online]. Praha, 28. 2. 2022 [cit. 2022-03-02]. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/stanovisko-ministerstva-zdravotnictvi-k-otazce-zdravotniho-pojisteni-a-jeho-placeni-u-zamestnancu-z-ukrajiny-kteri-obdrzeli-povolavaci-rozkaz/>

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)