

## **Zaměstnavatel mi nařídil okamžitou dovolenou, má na tento postup ve stavu nouze právo?**

Předně je třeba zdůraznit, že s ohledem na níže citovanou dikci usnesení vlády ČR není v době nouzového stavu přípustné ze strany zdravotnických pracovníků (s výjimkou těch, kteří jsou v nařízené karanténě) jakoukoliv dovolenou čerpat. Vzhledem k tomu, že o tomto čerpání rozhoduje vždy zaměstnavatel, vztahuje se zákaz čerpání dovolené i na nařízení tohoto čerpání zaměstnavatelem.

V předmětném usnesení vlády ČR č. 125/2020 Sb. se doslova uvádí:

" Vláda s účinností ode dne 24. března 2020

I. zakazuje všem zaměstnancům, kteří vykonávají zdravotnické povolání podle zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů, a podle zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, čerpání dovolené po dobu nouzového stavu, s výjimkou osob, kterým byla nařízena karanténa.“.

I pokud by bylo uvedené vládní nařízení zrušeno a zaměstnavatel by se následně rozhodl naříditi zaměstnancům čerpání dovolené, mohl by tak vždy učinit jen s předstihem dvou týdnů, a to v souladu s ustanovením § 217 odst. 1 poslední věta zákoníku práce, kde se doslova uvádí, že:

"Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době."

Konečně protiprávním by byl i postup, kdy by zaměstnavatel uložil zaměstnancům čerpání náhradního volna místo odměny (platu) za práci přesčas, aniž by takovému čerpání náhradního volna v souladu s ustanovením § 127 odst. 1 zákoníku práce předcházela dohoda mezi zaměstnavatelem a konkrétním zaměstnancem, v níž by zaměstnanec vyslovil svůj souhlas s poskytnutím náhradního volna místo platu za práci přesčas. Pokud by zaměstnavatel odmítl umožnit zaměstnanci práci s nepodloženým odkazem, že zaměstnanec má čerpat náhradní volno (které však sjednáno nebylo), jednalo by se na straně zaměstnavatele o překážku v práci, která by zakládala zaměstnanci nárok na 100% náhradu jeho průměrného výdělku, přičemž by mu nárok na plat za práci přesčas nezanikl.

Závěrem lze zdůraznit, že porušení shora citovaných ustanovení může mít za následek uložení pokuty v řádu milionů Kč, a to i opakovaně.