29. 1. 2007

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

Celofiremní školení

Zaměstnanec si bez našeho souhlasu zarezervoval v termínu, kdy má proběhnout celofiremní školení, dovolenou. Nyní nám oznámil, že pokud na dovolenou neodjede, bude po naší firmě požadovat stornopoplatky za zrušenou dovolenou. Budeme v takovém případě nuceni mu tyto stornopoplatky proplatit?

Jak vyplývá z ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), které upravuje čerpání dovolené, dobu čerpání dovolené (a tedy i nástup dovolené) určuje zaměstnavatel. Při této činnosti se zaměstnavatel musí řídit nejen rozvrhem čerpání dovolené a potřebami společnosti, ale i oprávněnými zájmy zaměstnance.

K zodpovězení položeného dotazu je nejdříve nutné si ujasnit, co zákon rozumí pojmem „určená doba čerpání dovolené“. Právě tento pojem sehrává důležitou úlohu ve vztahu k určení, zda je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci náklady spjaté se zrušením plánované dovolené.

Zaměstnavatel určuje dobu čerpání dovolené jednak tím způsobem, že termín čerpání dovolené zaměstnanci včas písemně oznámí. Za určení čerpání dovolené se ovšem považuje i souhlas zaměstnavatele s termínem dovolené, který si zaměstnanec sám vybere a zaměstnavateli navrhne ke schválení. To znamená, že požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o dovolenou a zaměstnavatel termín dovolené odsouhlasí, považuje se tento souhlas za určení čerpání dovolené.

Nyní již k meritu dotazu. Odpověď na předmětný dotaz je třeba hledat v ustanovení § 217 odst. 3 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení má zaměstnavatel povinnost nahradit zaměstnanci náklady, které mu vznikly bez jeho zavinění proto, že zaměstnavatel buď (i) změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo (ii) že ho odvolal z dovolené. Zmíněnými náklady se typicky rozumí právě různé „stornopoplatky“ cestovním kancelářím za zrušení zájezdu, rezervace letenek apod.

V tomto případě je rozhodující, že Vaše společnost s termínem čerpání dovolené nesouhlasila. Navíc, jak vyplývá z obsahu dotazu, má zaměstnanec v termínu dovolené absolvovat celofiremní školení, na kterém je zaměstnavatel ze zákona oprávněn zaměstnanci uložit účast (viz § 230 odst. 2 zákoníku práce).

Nesouhlas Vaší společnosti znamená, že jste zaměstnanci dobu čerpání dovolené neurčili. Z toho plyne, že Vaše společnost nemá ani povinnost zaměstnanci náklady spojené se zrušením rezervace dovolené hradit. Pokud si totiž zaměstnanec i přesto dovolenou v termínu, který jste mu neodsouhlasili, zarezervoval, činil tak výlučně na svoje vlastní riziko a vznik těchto nákladů si sám zavinil.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Určení rozhodného období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce
- Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku
- Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže zaměstnanec není zdravotně způsobilý konat práci
- Převod nevyčerpané dovolené podle novely zákoníku práce
- Pracovní povinnosti v době pracovní neschopnosti
- Simulace právního jednání v pracovněprávních vztazích
- Podstatné zhoršení pracovních podmínek v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů
- K problematice zjišťování nemoci z povolání
- Vedoucí zaměstnanci příspěvkových organizací a problémy spojené a jejich odvoláním
- Dohoda o konkurenční doložce přece jenom není pro zaměstnance nezávazným cárem papíru, potvrdil Ústavní soud
- Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost