

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

Nástup lázeňského léčení zaměstnance jako počátek ochranné doby v případě výpovědi dané zaměstnavatelem

Nejvyšší soud se ve svém rozsudku ze dne 18. 2. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2149/2020, zabýval otázkou počátku ochranné doby[1] zaměstnance v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, pokud zaměstnanec nastoupil lázeňské léčení, přičemž dospěl k závěru, že lázeňským léčením se rozumí lázeňská léčebně rehabilitační péče, jejíž poskytnutí doporučil ošetřující lékař a schválila jej zdravotní pojišťovna, poskytovaná a hrazená v režimu komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče nebo příspěvkové lázeňské léčebně rehabilitační péče, resp. nástupem lázeňského léčení se rozumí a ochranná doba počíná v okamžiku, kdy zdravotní pojišťovna schválí návrh ošetřujícího lékaře na poskytnutí lázeňské léčebně rehabilitační péče, zatímco existence ochranné doby není podmíněna tím, aby komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče byla zaměstnanci poskytována v době jeho dočasné pracovní neschopnosti.

V projednávané věci bylo zjištěno, že žalobce na základě pracovní smlouvy byl zaměstnán u žalované, resp. k výkonu práce byl zařazen v odboru dohledu. Ministryně spravedlnosti rozhodnutím zrušila oddělení stížností v odboru dohledu a pracovní místa v odboru dohledu vymezená vykonávaným druhem práce, mezi nimiž bylo uvedeno i pracovní místo žalobce s tím, že byl (žalobce) v dočasné pracovní neschopnosti v době od 17. 10. 2013 do 15. 7. 2015 a od 16. 9. 2015 do 7. 10. 2015. Dne 14. 8. 2015 byl žalobci ošetřujícím lékařem vystaven návrh na komplexní lázeňskou léčebně rehabilitační péči, který byl následně dne 9. 9. 2015 schválen revizním lékařem zdravotní pojišťovny, přičemž komplexní lázeňskou léčebně rehabilitační péči žalobce čerpal od 14. 10. 2015 do 4. 11. 2015 a jako samoplátce si pobyt prodloužil od 5. 11. 2015 do 11. 11. 2015 s tím, že po celou dobu lázeňského léčení čerpal (žalobce) dovolenou. Lázeňským lékařem bylo žalobci povoleno, aby dne 22. 10. 2015 lázeňské zařízení opustil za účelem kontroly, resp. návrat byl žalobci nařízen na 23. 10. 2015.

Žalovaná sdělila žalobci dopisy ze dne 2. 9. 2015 a 22. 10. 2015, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), kterou žalovaná odůvodnila tím, že ministryně spravedlnosti rozhodla o zrušení organizačního útvaru, oddělení stížností v odboru dohledu a současně o zrušení všech pracovních míst tohoto organizačního útvaru vč. pracovního místa, které zastával žalobce.

Žalobce se žalobou domáhal určení neplatnosti výše zmíněných výpovědí, resp. žalobu odůvodnil mj. tím, že byly výpovědi doručeny v ochranné době, tj. 25. 9. 2015, kdy byl žalobce v dočasné pracovní neschopnosti a 22. 10. 2015, kdy čerpal lázeňskou rehabilitační péči. Soud prvního stupně určil, že obě výpovědi z pracovního poměru jsou neplatné, resp. byly doručeny v ochranné době a ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce[2] nelze vykládat v neprospěch zaměstnance restriktivně tak, že by se vztahovalo výhradně na lázeňské léčení, které je nařízeno lékařem a po jehož dobu je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, ale vztahuje se i na jiná lázeňská léčení vč. léčení, které bylo schváleno revizním lékařem zdravotní pojišťovny a v jehož souvislosti žalobce čerpal dovolenou a současně uvedl, že skutečnost, že k doručení druhé výpovědi došlo v době, kdy žalobce pořádal oslavu, nemá na posouzení existence ochranné doby žádný vliv, resp. žalobce byl oprávněn

se po absolvování léčebných procedur účastnit společenských akcí a k přerušení lázeňského léčení (přerušeni ochranné doby) nedochází.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a konstatoval, že výše zmíněné ustanovení zákoníku práce nerozlišuje mezi komplexní lázeňskou rehabilitační péčí, tj. kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti a příspěvkovou rehabilitační péčí, tj. kdy zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti není, ale využívá volna nebo čerpá dovolenou, resp. ochranná doba se vztahuje na obě formy lázeňské péče a není tedy významné, že žalobce v době, kdy čerpal lázeňskou rehabilitační péčí, nebyl v dočasné pracovní neschopnosti, ale čerpal dovolenou.

Nejvyšší soud se v dovolacím řízení zabýval obsahem pojmu „lázeňské léčení“, resp. „nástup lázeňského léčení“, uvedeného v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vzhledem k tomu, že uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodovací praxi vyřešena. Pokud jde o existenci ochranné doby, je i s ohledem na konstantní judikaturu Nejvyššího soudu pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci, resp. ochranná doba vázaná na lázeňské léčení začíná běžet dnem, ve kterém došlo k nástupu tohoto lázeňského léčení a končí dnem ukončení lázeňského léčení.

Dle Nejvyššího soudu se „lázeňským léčením“ rozumí lázeňská léčebně rehabilitační péče, jejíž poskytnutí doporučil ošetřující lékař a schválila ji zdravotní pojišťovna, poskytovaná a hrazená v režimu komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče nebo příspěvkové lázeňské rehabilitační péče, přičemž lázeňská péče poskytovaná mimo tento režim veřejného zdravotního pojištění (samoplátcům) tímto „lázeňským léčením“ není. Nejvyšší soud uvedl, že počátek ochranné doby v případě „lázeňského léčení“ je stanoven na okamžik, kdy zdravotní pojišťovna schválí návrh ošetřujícího lékaře na poskytnutí lázeňské léčebně rehabilitační péče, a i když právní předpis stanoví, že komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče se účastníkům nemocenského pojištění poskytuje v době jejich dočasné pracovní neschopnosti, z podaného výkladu vyplývá, že počátek ochranné doby je v ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce konstruován nezávisle na rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, resp. skutečnost, že zaměstnanec se lázeňské léčebně rehabilitační péči podrobuje nikoliv v době své dočasné pracovní neschopnosti, ale v průběhu své dovolené nebo jiného pracovního volna, na existenci ochranné doby nic nemění, tedy i v průběhu takto poskytovaného „lázeňského léčení“ má proto zaměstnavatel zakázáno se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí rozvázat.

Nejvyšší soud dovolání zamítl a uzavřel, že žalobce se v době od 9. 9. 2015, tj. ode dne, kdy byl revizním lékařem zdravotní pojišťovny schválen návrh ošetřujícího lékaře žalobce na poskytnutí komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče, do 4. 11. 2015, kdy lázeňskou léčbu ukončil, nacházel v ochranné době, po kterou bylo dovolatelce (žalované) zakázáno dát žalobci výpověď z pracovního poměru a v době od 5. 11. 2015 do 11. 11. 2015, tj. kdy byla žalobci lázeňská péče poskytována jako samoplátci se již o ochrannou dobu nejednalo, přičemž v ochranné době se tedy žalobce nacházel i dne 22. 10. 2015, kdy mu žalovaná doručila výpověď z pracovního poměru a nic nemohla změnit skutečnost, že k doručení výpovědi došlo v jiném místě než kde probíhalo lázeňské léčení, kde se žalobce zdržoval se souhlasem lázeňského lékaře, tedy i při respektu k povinnosti žalobce dodržovat poskytovatelem stanovený léčebný režim.

Nejvyšší soud tak vyřešil otázku, od kdy je zaměstnanci ze strany zaměstnavatele zakázáno dát výpověď dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce v případě, že zaměstnanec nastoupil lázeňské léčení.

Mgr. Jiří Svoboda

[1] Ochrannou dobou se rozumí období, během kterého má zaměstnavatel zákonem výslovně zakázáno dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny všechny podmínky, čímž zákoník práce tímto způsobem zaměstnance chrání.

[2] Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, tj. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)