

Česká republika  
**NÁLEZ**  
Ústavního soudu

**Jménem republiky**

Ústavní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Dity Řepkové, soudkyně zpravodajky Kateřiny Ronovské a soudce Jana Wintra o ústavní stížnosti stěžovatele **M. R.**, zastoupeného Mgr. Matejem Dvořákem, advokátem, sídlem Školská 38, Praha 1, proti usnesení Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 3223/2024-379 ze dne 5. 2. 2025, proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem č. j. 10 Co 8/2024-337 ze dne 5. 6. 2024 a proti rozsudku Okresního soudu v Lounech č. j. 13 C 10/2018-284 ze dne 12. 10. 2023, za účasti **Nejvyššího soudu, Krajského soudu v Ústí nad Labem a Okresního soudu v Lounech**, jako účastníků řízení, a **města X**, zastoupeného JUDr. Tomášem Těmínem, Ph.D., advokátem, sídlem Karlovo náměstí 28, Praha 2, jako vedlejšího účastníka řízení, takto:

- I. Usnesením Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 3223/2024-379 ze dne 5. 2. 2025 bylo porušeno právo na soudní ochranu zaručené čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod ve spojení právem na rovné zacházení zaručené čl. 1 Listiny základních práv a svobod.
- II. Usnesení Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 3223/2024-379 ze dne 5. 2. 2025 se proto ruší.
- III. Ve zbývajících částech se ústavní stížnost odmítá.

Odůvodnění:

**I.**

**Stručné shrnutí podstaty nálezu**

1. Ústavní soud se v nyní posuzované věci stručně řečeno zabýval závěrem Nejvyššího soudu, který posoudil žádost zaměstnance o předčasný starobní důchod a jeho následné přiznání jako právní skutečnosti, se kterými jsou automaticky (bez ohledu na další okolnosti případu) spojeny soukromoprávní následky v podobě zániku práva na náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Ústavní soud tento výklad shledal jako porušující právo na soudní ochranu (čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod) ve spojení s právem na rovné zacházení (čl. 1 Listiny).

**II.**

**Skutkové okolnosti posuzované věci a obsah napadených rozhodnutí**

2. Vedlejší účastník, město X, uzavřel dne 8. 8. 2014 se stěžovatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru. Stěžovatel se následně u soudu domáhal určení, že dohoda byla neplatná. Po zrušení předchozích rozhodnutí obecných soudů nálezem sp. zn. II. ÚS 2883/21 ze dne 19. 4. 2022 následně obecné soudy žalobě vyhověly a určily, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla neplatná (viz rozsudek Okresního soudu v Lounech č. j. 12 C 122/2014-272 ze dne 4. 8. 2020, ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Ústí nad Labem č. j. 11 Co 202/2020-409 ze dne 1. 9. 2022).

3. Ještě před pravomocným skončením řízení o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru podal stěžovatel žalobu na náhradu mzdy nebo platu (pro účely tohoto odůvodnění bude pod pojmem náhrada mzdy chápána i náhrada platu) ve smyslu § 69 zákoníku práce, a to za období od 8. 8. 2014 do ledna roku 2018, kdy byl jeho pracovní poměr neplatně rozvázán.

4. Okresní soud napadeným rozsudkem stěžovateli přiznal náhradu mzdy ve výši 228 726 Kč včetně příslušenství, a to jen za období od 8. 8. 2014 do 24. 9. 2015. K posledně uvedenému datu stěžovatel začal pobírat starobní důchod podle § 31 zákona o důchodovém pojištění (dále též „ZDP“), jinak nazývaný jako předčasný starobní důchod (dále jen „předčasný důchod“). Od vzniku nároku na předčasný důchod okresní soud stěžovateli náhradu platu nepřiznal a co do částky 724 214 Kč tedy stěžovatelovu žalobu zamítl. Svůj postup odůvodnil odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu, zejména rozsudek sp. zn. 21 Cdo 445/2023 ze dne 29. 6. 2023. V něm Nejvyšší soud dovodil, že od přiznání předčasného důchodu není osoba domáhající se náhrady připravena a ochotna k výkonu práce. Náhrada mzdy za dobu po přiznání předčasného důchodu jí proto nenáleží.

5. Stěžovatel se proti rozhodnutí okresního soudu odvolal. V odvolání uvedl, že okresní soud neměl přihlášení k předčasnému důchodu vyhodnotit jako vůli již se neživit prací. Šlo totiž pouze o řešení situace, kdy se stěžovatel nezaviněně ocitl bez finančních prostředků a nemohl i vzhledem ke svému věku sehnat práci – o což se snažil, jak vyplývá např. z toho, že podstoupil rekvalifikační kurz na zlepšení počítačové gramotnosti, a také z toho, že i při pobírání (již řádného) starobního důchodu pracoval. Krajský soud se však s argumentací stěžovatele neztotožnil a rozsudek okresního soudu napadeným rozsudkem potvrdil.

6. Proti rozhodnutí krajského soudu podal stěžovatel dovolání. Rozsáhle odůvodnil, proč dříve přijaté závěry Nejvyššího soudu nejsou správné a proč by se měl od závěrů vyjádřených ve stanovisku sp. zn. Cpjn 4/2004 ze dne 9. 6. 2004 a rozsudku sp. zn. 21 Cdo 445/2023 odchýlit. Poukazoval zejména na znění § 37 odst. 2 ZDP, které jazykovým výkladem nevylučuje souběh výdělečné činnosti a předčasného důchodu, ale toliko výplatu této dávky.

7. Nejvyšší soud stěžovatelovo dovolání napadeným usnesením se stručným odůvodněním odmítl částečně jako nepřípustné podle § 243c odst. 1 občanského soudního řádu, částečně jako podané osobou, která k tomu není subjektivně oprávněna (§ 243c odst. 3 věta první tamtéž). Nejvyšší soud připomněl závěry uvedené ve stanovisku sp. zn. Cpjn 4/2004 a rozsudku sp. zn. 21 Cdo 445/2023, od nichž se odmítl odchýlit. Odůvodnil, že konstantní rozhodovací praxe orgánů veřejné moci a v nich obsažená interpretace tvoří v materiálním smyslu součást příslušné právní normy, od níž se odvíjí ochrana důvěry adresátů právních norem v právo. Proto by podle Nejvyššího soudu měl být jednou přijatý výklad měněn jen ve výjimečných případech, kdy existují dostatečně relevantní důvody podložené racionálními a přesvědčivějšími argumenty, které jsou ve svém souhrnu konformnější s právním řádem jako významovým celkem a svědčí tak pro změnu judikatury.

### III.

#### Argumentace stěžovatele

8. Stěžovatel se domnívá, že napadenými rozhodnutími bylo porušeno jeho práva vlastnit majetek, zakotvené v čl. 11 odst. 1 a 3 Listiny, a jeho právo na spravedlivý proces, zakotvené v čl. 36 odst. 1 a 2 Listiny.

9. Nejvyšší soud se podle stěžovatele dopouští chyby, když tvrdí, že z pobírání předčasného důchodu lze dovodit vůli neživit se prací. Takový názor se opírá jen o to, že není možný souběh předčasného důchodu a výkonu výdělečné činnosti (na rozdíl od „řádného“ starobního důchodu). Stěžovatel však oponuje, že zákon o důchodovém pojištění souběh výdělečné činnosti a předčasného důchodu jako takový nevylučuje, pouze v § 37 vylučuje souběžnou výplatu dávek. Souběh výplaty dávky a následně nahrazené mzdy lze podle stěžovatele řešit vrácením vyplacené dávky, což je možné podle § 118 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Podpůrně stěžovatel odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 64/2018-26 ze dne 14. 11. 2018.

10. Stěžovatel tvrdí, že i kdyby pobírání předčasného důchodu náhradu mzdy vylučovalo, měla by mu znovu náležet od doby, kdy dosáhl důchodového věku. Souběh výplaty důchodu a výdělečné činnosti totiž není omezen. Nejvyšší soud se s touto okolností nijak nevypořádává.

11. Podle stěžovatele odporuje výklad Nejvyššího soudu smyslu a účelu důchodové úpravy, za něž považuje udržení jedinců v pracovním procesu. To dovozuje mimo jiné z důvodové zprávy k zákonu č. 306/2008 Sb., kterým se zákon o důchodovém pojištění měnil. Pobírání předčasného důchodu nemá jedince *a priori* vyloučit z výdělečné činnosti, na rozdíl od toho, co plyne z výkladu Nejvyššího soudu. V závěru stěžovatel připomíná korektiv dobrých mravů a princip, že právo a jeho aplikace má směřovat ke spravedlivému výsledku, k čemuž uvádí několik rozhodnutí Ústavního soudu (např. nález sp. zn. III. ÚS 2700/15 ze dne 8. 11. 2016).

#### IV.

#### Procesní předpoklady řízení před Ústavním soudem

12. Ústavní soud posoudil splnění procesních předpokladů řízení, že tyto jsou až na dále uvedenou výjimku splněny

13. Stěžovatel ústavní stížností napadá i výrok I rozsudku okresního soudu, ve kterém se stěžovateli vyhovuje (stěžovateli se přiznává náhrada platu ve výši 228 726 Kč a úroky z prodlení), tedy je rozhodnuto v jeho prospěch. Stejně tak napadá výrok krajského soudu i v části, v níž se potvrzuje výrok, jímž bylo rozhodnuto ve prospěch stěžovatele. V rozsahu, ve kterém mu bylo vyhověno, není stěžovatel zjevně subjektivně oprávněn ústavní stížnost podat. V této části je tak ústavní stížnost podaná osobou zjevně neoprávněnou, což vede k jejímu odmítnutí [§ 43 odst. 1 písm. c) zákona o Ústavním soudu].

#### V.

#### Průběh řízení před Ústavním soudem

14. Ústavní soud si vyžádal soudní spisy a požádal účastníky řízení a vedlejšího účastníka řízení o vyjádření k ústavní stížnosti.

15. Okresní soud setrval na tom, že jeho závěr je souladný s právním řádem, ústavními principy i zásadami spravedlnosti a dobrých mravů. Doplnil, že zájem státu spočívá bezesporu v tom, aby zaměstnanci pracovali co nejdéle a do důchodu odcházeli až v nezbytných případech. Pokud však stěžovatel zvolil možnost pobírat předčasný důchod, dal najevo, že nebude, respektive nechce dále pracovat. Podle názoru okresního soudu není smyslem právní úpravy, aby lidé střídavě pracovali a v mezích pobírali předčasný důchod. Takový postup by představoval zneužití systému sociálního zabezpečení.

16. Krajský soud vyjádřil názor, že ústavní stížnost představuje pokračující polemiku s rozhodnutími obecných soudů a že stěžovatel předkládá stejnou argumentaci, kterou již uplatňoval v dosavadních soudních řízeních. Proto odkázal na odůvodnění svého rozhodnutí. Ústavnímu soudu navrhl, aby ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněnou odmítl.

17. Taktéž Nejvyšší soud konstatoval, že obsahem ústavní stížnosti je pouze nesouhlasná polemika se závěry ustálené judikatury Nejvyššího soudu. Odkazy stěžovatele na vybraná rozhodnutí Ústavního soudu považuje za obecné a není z nich zřejmé, jak konkrétně by se závěry v nich přijaté měly promítnout v jeho věci. I Nejvyšší soud proto navrhl, aby byla ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněná odmítnuta.

18. Město X jako vedlejší účastník Ústavnímu soudu navrholo, aby stěžovatelovu ústavní stížnost odmítl. Zdůraznilo zejména, že je nutné žádost o přiznání předčasného důchodu posuzovat jako zcela zřetelný a bezrozporný projev vůle směřující k tomu, že zaměstnanec již nadále nechce pracovat a zdrojem jeho příjmů nemá být primárně mzda. Ztotožňuje se i se závěry obecných soudů, že nejsou rozhodné důvody, pro které se rozhodl o předčasný důchod požádat. Tvrdí, že jako zaměstnavatel od momentu podání žádosti o předčasný důchod už nemohlo ani v hrubých rysech předpokládat, že by stěžovatel nakonec byl připraven a ochoten pro něj pracovat. Uzavírá, že si zaměstnanec musí vybrat, zda chce nadále pracovat, nebo požádá o předčasný důchod. Doplňuje, že pokud stěžovatel požádal o předčasný důchod a chtěl stále pracovat, „*pak tedy jednal skutečně až podvodně ve vztahu ke státu a všem, kdo přispívají do důchodového systému.*“ Jako nepřiléhavé shledává i stěžovatelovy odkazy na judikaturu Ústavního soudu. Uvádí, že stěžovatel jejich obsah vytrhl z kontextu.

19. Ústavní soud zaslal obdržená vyjádření stěžovateli na vědomí a k případné replice. Stěžovatel práva repliky využil a postupně reagoval na vyjádření soudů. Souhlasil s okresním soudem, že předčasný důchod je institutem, jehož účelem je umožnit osobám před dosažením řádného důchodového věku čerpat důchodové plnění. Souhlasí i s tím, že by bylo zneužitím systému sociálního zabezpečení, pokud by lidé střídavě pracovali a v mezích pobírali předčasný důchod. Poukazuje ovšem na to, že situace, ve které se ocitl, nebyla vyvolána jeho vůlí či dokonce zaviněním, ale šlo o důsledek nezákonného jednání jeho zaměstnavatele. Poukazuje na to, že kvůli tomuto protiprávnímu jednání se dostal do finančních problémů a snažil se je řešit pomocí těch prostředků, které mu stát nabízel, tedy žádostí o předčasný důchod. Znovu předkládá i závěr Nejvyššího správního soudu, který v rozsudku č. j. 6 Ads 64/2018-26 konstatoval, že osoba, která byla v době předčasného důchodu zaměstnána, má povinnost takto vyplacený předčasný důchod vrátit zpět. Logicky se proto podle stěžovatele nabízí, že zájmem státu je, aby osoba měla možnost se na trh práce vrátit a nezatěžovat státní důchodový systém. K vyjádření krajského soudu rozporuje, jaká byla jeho skutečná vůle a postoj v době žádosti o předčasný důchod. Poukazuje na to, že závěry soudů se odvíjely pouze od stanoviska Nejvyššího soudu sp. zn. Cpjn 4/2004. Ke skutečnému obsahu jeho vůle přitom přihlédnuto nebylo, stejně jako ke skutečnosti, že zpětně nebyly podmínky pro přiznání předčasného důchodu vůbec splněny.

20. K vyjádření vedlejšího účastníka stěžovatel reagoval na jeho vybraná tvrzení a argumentaci. Nesouhlasí s tím, že by se z jeho strany jednalo o ohýbání práva. Naopak, má za to, že poukazuje na nelogičnost pracovněprávní úpravy a aktuální judikatury Nejvyššího soudu. Nesouhlasí se závěry vedlejšího účastníka i v tom, že žádostí o přiznání předčasného důchodu projevil zřetelnou a bezrozpornou vůli k tomu, že již nechce pracovat a není proto ochoten pracovat ani pro vedlejšího účastníka. Ve zbytku odkázal na dřívější vyjádření a obsah ústavní stížnosti.

## VI.

## Posouzení důvodnosti ústavní stížnosti: obecná východiska

### A/ K právu na soudní ochranu (čl. 36 odst. 1 Listiny) a na rovné zacházení (čl. 1 Listiny)

21. Ústavní soud ve své judikatuře opakovaně zdůrazňuje, že není součástí soudní soustavy, a nepřísluší mu proto ani právo vykonávat dohled nad rozhodovací činností obecných soudů (srov. např. nález sp. zn. III. ÚS 23/93 ze dne 1. 2. 1994). Do rozhodovací činnosti obecných soudů je oprávněn zasáhnout pouze tehdy, došlo-li jejich pravomocným rozhodnutím v řízení, jehož byl stěžovatel účastníkem, k porušení jeho základních práv či svobod chráněných ústavním pořádkem. Skutečnost, že se obecný soud opřel o právní názor (resp. o výklad zákona, případně jiného právního předpisu), se kterým se stěžovatel neztotožňuje, nezakládá sama o sobě relevantní důvod k podání ústavní stížnosti (viz nález sp. zn. IV. ÚS 188/94 ze dne 26. 6. 1995). Ústavní soud však na druhé straně konstatuje, že výklad a následná aplikace právních předpisů obecnými soudy mohou být v některých případech natolik extrémní, že vybočí z mezí hlavy páté Listiny, jakož i z principů ovládajících demokratický právní stát, a zasáhnou tak do některého ústavně zaručeného základního práva. Takové pochybení shledal Ústavní soud ve stěžovatelově věci (viz níže).

22. Ve své rozhodovací činnosti se Ústavní soud vícekrát zabýval otázkou ústavně konformního výkladu práva. Neudržitelnou je aplikace práva vycházející pouze z jazykového výkladu. V této souvislosti lze odkázat především na nález sp. zn. Pl. ÚS 33/97 ze dne 17. 12. 1997, v němž se mj. konstatuje, že „[m]echanická aplikace abstrahující, resp. neuvědomující si, a to buď úmyslně, nebo v důsledku nezdělanosti, smysl a účel právní normy činí z práva nástroj odcizení a absurdity“. Obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona (srov. k tomu např. nález sp. zn. I. ÚS 50/03 ze dne 13. 6. 2006), „*nýbrž se od něj [...] musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů [mající] svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku [...]. Povinnost soudů nalézat právo neznamená pouze vyhledávat přímé a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad*“. Ústavní soud dále judikoval, že soudy musí při své činnosti postupovat tak, aby interpretační a aplikační právní problémy řešily s maximální mírou racionality (srov. např. usnesení sp. zn. Pl. ÚS 92/06 ze dne 3. 4. 2007).

23. Právo na rovné zacházení, resp. zákaz diskriminace je garantováno jednak v čl. 1 Listiny jako samostatné základní právo, jehož se lze domáhat přímo a bez dalšího (rovnost neakcesorická, autonomní), jednak jako základní právo podmíněné, jehož se lze domáhat podle čl. 3 odst. 1 Listiny, resp. podle čl. 14 Úmluvy jen ve spojení s tvrzeným zásahem do jiného základního práva či svobody chráněných Listinou či Úmluvou (rovnost akcesorická, neautonomní).

24. V případě diskriminace Ústavní soud postupně posuzuje a) zda jde o srovnatelné jednotlivce nebo skupiny, b) zda je s nimi zacházeno odlišně na základě „podezřelého důvodu“, c) zda je odlišné zacházení dotčenému jednotlivci nebo skupině k tíži, ať už uložením břemene nebo odepřením dobra a d) zda je toto odlišné zacházení ospravedlnitelné, tedy zda sleduje legitimní cíl a je přiměřené (srov. např. nález sp. zn. Pl. ÚS 49/10 ze dne 28. 1. 2014, bod 34, nebo sp. zn. Pl. ÚS 4/17 ze dne 11. 2. 2020, bod 173). V případě rozlišovacího kritéria, které je ve své podstatě neutrální či není *a priori* problematické (tj. nikoliv „podezřelý důvod“) pak není posuzována proporcionalita opatření, nýbrž postačí posoudit, zda má právní úprava legitimní cíl a sporná ustanovení jsou schopná jej dosáhnout. Zákonodárcem zvolené řešení nemusí být v takovém případě nutně tím nejvhodnějším, ale postačí, pokud má racionální vztah ke stanovenému cíli.

25. Nyní již ustálená judikatura Ústavního soudu totiž vychází z předpokladu, že striktní rozlišování akcesorické a neakcesorické rovnosti nemá zásadní význam, neboť všechny námitky opřené o čl. 3 odst. 1 Listiny jsou vždy normativně „pokryty“ čl. 1 Listiny, jehož dosah je z povahy

věci širší (viz nálezy sp. zn. Pl. ÚS 18/15 ze dne 28. 6. 2016, body 99–100, či sp. zn. Pl. ÚS 15/17 ze dne 27. 2. 2018). Právě v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 18/15 Ústavní soud konstatoval, že „*intenzita ústavního přezkumu není primárně závislá na skutečnosti, zda ke nerovnému zacházení dochází ve vztahu ke jinému ústavně zaručenému právu (akcesoricky), či nikoli (neakcesoricky). Klíčovým bude zejména důvod odlišného zacházení, tj. stanovený rozlišovací znak (např. rasa, pohlaví, národnost, původ, věk, vyznání, majetek) a zároveň konkrétní právo či statek, ve vztahu ke kterému je odlišně zacházeno. [...] Při rozlišování z důvodů tzv. podezřelých (suspect classification), resp. důvodů týkajících se osobních charakteristik jednotlivce majících úzký vztah k ochraně důstojnosti člověka, je potřeba klást na zdůvodnění odlišného zacházení velmi přísné nároky, byť by se odlišné zacházení netýkalo jiného základního práva. Naopak bude-li důvodem odlišného zacházení (rozlišujícím znakem) kritérium běžné a nezbytně používané v určité oblasti právní regulace (např. výše příjmu v daňovém zákonodárství), byť by se odlišné zacházení dotýkalo jiného základního práva [...] bude intenzita ústavního přezkumu nízká.*“

### **B/ K náhradě mzdy či platu při neplatném rozvázání pracovního poměru**

26. Podle § 69 odst. 1 zákoníku práce platí, že „[d]al-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatný pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.“ Náhrady mzdy nebo platu přitom zaměstnanci náleží ode dne, kdy zaměstnavateli dojde zaměstnancovo písemné oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání (nejdříve však ode dne následujícího po dni, kdy měl pracovní poměr na základě neplatného právního jednání skončit), a to až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru nebo do dne pravomocného rozhodnutí o určení neplatnosti pracovního poměru (JANŠOVÁ, M. Komentář k § 69 in VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, citováno z Beck-online, bod 20).

27. Účelem tohoto ustanovení je, aby byla zaměstnanci nahrazena újma v podobě ušlé mzdy, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele (protiprávním skončením pracovního poměru), který se současně rozhodl, že zaměstnanci bez ohledu na jeho žádost práci přidělovat nebude. Zákoník práce totiž předpokládá i možnost, že zaměstnavatel bude práci přidělovat i v období, kdy bude vedeno řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru poté, co zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání (VYSOKAJOVÁ, M. Komentář k § 69 in HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2026, citováno z právního informačního systému ASPI, komentář k § 69). Náhrada mzdy poskytovaná v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru má zejména funkci sankční, satisfakční a sociální (TOMŠEJ, J. Spory o skončení pracovního poměru. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2024, s. 90–91).

28. Proto, aby byla zaměstnanci náhrada mzdy přiznána, musí být podle judikatury Nejvyššího soudu splněny dvě podmínky, které postupně ve své judikatuře nad rámec textového znění § 69 odst. 1 zákoníku práce dovodil. Zaprvé musí zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámit svou vůli, že trvá na dalším zaměstnávání; zadruhé musí být tento zaměstnanec připraven, schopen a ochoten konat práci podle neplatně skončeného pracovního poměru (viz k tomu rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3147/2023 ze dne 27. 3. 2024, či obdobně usnesení zdejšího soudu sp. zn. II. ÚS 341/15 ze dne 8. 9. 2015). Předpokladem taktéž je, že obecné soudy konstatovaly, že šlo o neplatné skončení pracovního poměru.

29. Právo na náhradu mzdy zaměstnanec nemá za dobu, kdy práci konat nemohl, tedy například za dobu dočasné pracovní neschopnosti, za dobu čerpání mateřské či rodičovské dovolené, jakož

i za dobu dalších překážek v práci na straně zaměstnance, za něž právo na náhradu mzdy nevzniká (JANŠOVÁ, M. Komentář k § 69 in VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODRUBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. Zákoník práce. 2. vydání (1. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024, citováno z Beck-online, bod 21). Současně nárok na náhradu mzdy nemá ani zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy proto, že zaměstnanec ztratil předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce, například proto, že nesplňuje předpoklad vzdělání stanovený právními předpisy pro výkon sjednané práce (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2233/2019 ze dne 14. 11. 2019).

30. Naopak, zaměstnanec nárok na tuto náhradu má, pokud začne pracovat u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu, popřípadě provozovat samostatnou výdělečnou (podnikatelskou) činnost. Musí však být připraven znovu nastoupit do práce u svého původního zaměstnavatele (viz např. například rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1218/2005 ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010 ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 ze dne 17. 8. 2017). Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy i v případě, že si v průběhu řízení požádá o „řádný“ starobní důchod (sp. zn. 21 Cdo 19/2016 ze dne 26. 1. 2017). Tentýž závěr platí i v případě, že zaměstnanec začne v průběhu řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pečovat o osobu, která se podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a že z tohoto důvodu požádal úřad práce, aby bylo ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3147/2023 ze dne 27. 3. 2024).

#### **C/ K povaze předčasného důchodu a možnosti vykonávat dále výdělečnou činnost po jeho přiznání**

31. Zákon o důchodovém pojištění upravuje v § 31 předčasný důchod. Účelem předčasného důchodu je primárně poskytnout dávky osobám, které v předdůchodovém věku ztratí zaměstnání a je pro ně obtížné jej znovu nalézt (nálezný sp. zn. Pl. ÚS 47/23 ze dne 4. 6. 2025, bod 118). Nárok na předčasný důchod nevzniká pouhým splněním podmínek (jako je tomu u starobního důchodu), ale až podáním žádosti (§ 31 odst. 2 ZDP). Předčasný důchod umožňuje skončit s prací před dosažením zákonem stanoveného důchodového věku, ovšem takový postup je za cenu nižší penze, a to trvale (§ 31 odst. 3 ZDP, či i SMEJKAL, M., HALÍŘ, J. Předčasný starobní důchod a neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Právní rozhledy, 2024, č. 13–14, s. 448–449). Jedná se o tzv. krácení za předčasnost.

32. Výše procentní výměry se přitom snižuje za každých započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, kterého se přiznává tento důchod, do dosažení důchodového věku. V závislosti na době pojištění se rozsah tohoto snížení mění. V případě, že jednotlivec získal aspoň 45 let doby pojištění, činí toto snížení za každých i započatých 90 kalendářních dnů 0,75 % výpočtového základu (§ 36 odst. 1 ZDP). Naopak, získal-li jednotlivec méně než 45 let doby pojištění, činí toto snížení za každých i započatých 90 kalendářních dnů 1,5 % výpočtového základu (§ 36 odst. 2 ZDP). V případě, že jednotlivci chybí do důchodového věku 3 roky, může toto snížení výpočtového základu činit až 18 %.

33. Ústavní soud současně vymezil, že „předčasný důchod představuje výjimku, jejíž využití závisí na individuálním rozhodnutí pojištěnce dle konkrétních životních okolností. Předčasný důchod tedy není standardním a očekávatelným prodloužením doby řádného starobního důchodu“ (nálezný sp. zn. Pl. ÚS 47/23, bod 119). Jako takový tento důchod stojí na zásadě „buď mzda, nebo důchod“, což znamená, že výplata předčasného důchodu nenáleží do dosažení důchodového věku, pokud je vykonávána výdělečná činnost (srov. § 27 ZDP). V uvedeném období musí být výplata důchodu zastavena. Dochází však pouze k přerušování poskytování dávky, tj. k dočasnému zániku nároku na výplatu dávky, nikoliv k zániku nároku na dávku jako takovou (LANG, R., PELIKÁNOVÁ, H. § 31. Předčasný starobní

důchod. In LANG, R. a kol. *Zákon o důchodovém pojištění. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2024, citováno z právního informačního systému ASPI; či SMEJKAL, M., HALÍŘ, J. Předčasný starobní důchod a neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Právní rozhledy*, 2024, č. 13–14, s. 448–449). Již vyplacené dávky při souběhu s jinou výdělečnou činností ve smyslu § 27 ZDP je přitom povinen poživatel důchodu vrátit (viz § 118a odst. 2 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení; shodně též rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Ads 251/2019-37 ze dne 19. 5. 2021, bod 26).

34. Platí proto, že ZDP žádným způsobem nezapovídá možnost vrátit se i po přiznání předčasného důchodu do pracovního procesu a výslovně s takovou možností počítá. Návrat do práce je ze strany zákonodárce dokonce nepřímým podporován, neboť „[t]aková situace se [...] může pozitivně projevit na výši dávek. Po skončení výdělečné činnosti se [totiž] výše předčasného starobního důchodu přepočte na žádost pojištěnce tak, že se doba této výdělečné činnosti po dni, od kterého byl přiznán starobní důchod, přičte k době pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod a současně se o tuto dobu zkrátí doba ‚předčasnosti‘, tj. doba, za kterou se snižovala výše procentní výměry starobního důchodu“ (LANG, R., PELIKÁNOVÁ, H. § 37 Nárok na výplatu starobního důchodu. In LANG, R. a kol. *Zákon o důchodovém pojištění. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2024, citováno z ASPI). Je totiž současně v zájmu státu, aby osoby nebyly plně závislé pouze na státním důchodovém systému, ale aby k udržení či zlepšení své životní úrovně získávaly prostředky i jinak, jsou-li toho schopny. Takový stav je tedy právem nejen předvídan, ale také podporován jako žádoucí. Přesněji řečeno, podle § 36 odst. 3 ZDP se výše procentní výměry starobního důchodu stanovená podle tohoto zákona pojištěnci, který po vzniku nároku na tento důchod do dosažení důchodového věku vykonával výdělečnou činnost a nepobíral přitom starobní důchod, ani invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, přepočte po skončení této výdělečné činnosti na žádost tak, že se doba této výdělečné činnosti po dni, od kterého byl přiznán starobní důchod, přičte k době pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod a současně se o tuto dobu zkrátí doba, za kterou se snižovala výše procentní výměry starobního důchodu.

## VII.

### Aplikace na posuzovanou věc

35. V nynější věci se Ústavní soud zabýval napadeným usnesením Nejvyššího soudu, které ovšem ve velké části odůvodnění odkazuje na rozsudek sp. zn. 21 Cdo 445/2023. Podle tohoto rozhodnutí náhrada mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce při určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nepřísluší zaměstnanci, kterému byl během tohoto řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru na jeho žádost přiznáno právo na výplatu dávek předčasného důchodu (ve smyslu § 31 odst. 1 ZDP).

36. V uvedených rozhodnutích Nejvyšší soud vycházel ze svého stanoviska sp. zn. Cpjn 4/2004, v němž bylo uvedeno, že zaměstnanec, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, neměl právo na náhradu mzdy, požádal-li o starobní důchod a byl-li mu vyplácen, jelikož zákon omezoval souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti anebo jej dokonce zcela vylučoval (k překonání tohoto závěru ve vztahu ke starobnímu důchodu z důvodu novelizace jeho úpravy viz již citovaný rozsudek sp. zn. 21 Cdo 19/2016).

37. Jinými slovy, přiznání nároku na předčasný důchod k žádosti zaměstnance v době, kdy tento zaměstnanec vede řízení o určení neplatnosti rozvázání svého pracovního poměru, automaticky způsobí, že zaměstnanec ztrácí vůli být připraven, schopen a ochoten konat práci podle (v tu dobu domněle) neplatně skončeného pracovního poměru. Jak totiž vyplývá z bodu 21 citovaného

rozsudku sp. zn. 21 Cdo 445/2023, „*důvody, pro které se zaměstnanec rozhodl požádat o tzv. předčasný důchod, jsou přítom – jak správně uvádí odvolací soud – nerozhodně*“.

38. Stěžovatel nezpochybňuje výklad § 69 odst. 1 zákoníku práce Nejvyšším soudem, který výplatu náhrady újmy podmiňuje připraveností, schopností a ochotou zaměstnance dál konat práci, a v návaznosti na to ani skutečnost, že ztrátu těchto vlastností Nejvyšší soud spojil s nepřiznáním nároku na náhradu. Zpochybňuje ale to, že od přiznání předčasného důchodu tuto podmínku zaměstnanec automaticky – bez možnosti zohlednění jeho skutečné vůle – dále nesplňuje.

39. Rozhodovací praxe Nejvyššího soudu vymezuje, že ke ztrátě připravenosti, ochoty, a schopnosti vykonávat práci dochází – a zaměstnanci tudíž náhrada mzdy nenáleží –, nemůže-li konat práci v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené či pro jinou překážku, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 19/2016). K témuž závěru judikatura Nejvyššího soudu dospěla v případech, kdy byl zaměstnanci po neplatném skončení pracovního poměru následně přiznán invalidní důchod.

40. Podle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 445/2023, na který Nejvyšší soud odkázal i v napadeném usnesení, se stejný závěr uplatní i od doby, kdy byl zaměstnanci k jeho žádosti přiznán a je mu vyplácen předčasný důchod, na který vznikl nárok podle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., zákona o důchodovém pojištění (dále jen „ZDP“). Z výše citovaného rozsudku Nejvyššího soudu vyplývá, že obecné soudy nemohou přihlídnout ke konkrétním důvodům, pro které bylo o předčasný důchod požádáno. Svůj závěr Nejvyšší soud odůvodnil tím, že zdrojem příjmů zaměstnance není nadále pracovní poměr, ale přiznaný důchod, a že proto není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy (viz stanovisko sp. zn. Cpjn 4/2004 či výše uvedený rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 445/2023, bod 25). Toto své tvrzení Nejvyšší soud doplňuje tím, že pojištěnec nemůže za současného pobírání předčasného důchodu nadále vykonávat práci podle pracovní smlouvy.

41. Naopak, požadavek připravenosti je naplněn, pokud zaměstnanec pečuje o osobu blízkou, provozuje samostatnou výdělečnou činnost (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3147/2023 ze dne 27. 3. 2024), je poživatelem starobního důchodu (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 19/2016; rozsudek reaguje na změnu ve znění § 36 odst. 1 ZDP, provedenou zákonem č. 306/2008 Sb., s účinností od 1. 10. 2010), či pokud se nechá v mezidobí zaměstnat u jiného zaměstnavatele (srov. § 69 odst. 2 věta za středníkem ZDP). V posledně uvedeném případě nicméně musí být zaměstnanec připraven na výzvu nastoupit do práce k původnímu zaměstnavateli, jinak by zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a také by mu nemohl vzniknout nárok na náhrady mzdy (DRÁPAL, L. § 69 Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 462–463).

42. Důvody, kterými Nejvyšší soud podepřel závěr, že pobírání předčasného důchodu osvědčuje ztrátu ochoty, schopnosti a možností vykonávat práci bez možnosti jakékoliv výjimky zohledňující skutečnou vůli zaměstnance či důvody, které jej k žádosti vedly, jsou podle Ústavního soudu vnitřně nekonzistentní, nelogické a odporují teleologickému a ústavně konformnímu výkladu § 69 zákoníku práce. Jako takové představují interpretační excés, který dosahuje ústavního významu a vede k porušení práva na soudní ochranu stěžovatele (čl. 36 odst. 1 Listiny) ve spojení s právem na rovné zacházení (čl. 1 Listiny).

43. Zaprvé, Nejvyšší soud nesprávně posoudil smysl a účel předčasného důchodu ve vztahu k posouzení ochoty, schopnosti a připravenosti vykonávat práci.

44. Zákoník práce reflektuje, že si zaměstnanec po dobu, kdy se brání nezákonnému skončení pracovního poměru, musí opatřovat příjmy pro uspokojení svých životních potřeb. Z § 69 odst. 2 zákoníku práce plyne, že zákon počítá s tím, že zaměstnanec, který požaduje určení neplatnosti skončení pracovního poměru, může pracovat jinde nebo může vykonávat jinou výdělečnou činnost. Stanoví totiž, že „[p]řesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost, jakou práci konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“

45. Pouhá skutečnost, že si stěžovatel zajistil jiný příjem, tak nemůže rovnou a bez jakékoliv výjimky vylučovat právo na náhradu mzdy. Vliv však nemůže mít ani to, že k tomu zvolil cestu pobírání dávek předčasného důchodu. Lze souhlasit, že žádost o předčasný důchod (a jeho následné přiznání) zpravidla indikuje, že zaměstnanec ztrácí připravenost, ochotu a schopnost pro zaměstnavatele dále pracovat. Závěr, který zcela zapovídá zohlednit skutečnou vůli zaměstnance a důvody, které jej k podání žádosti vedly, je ovšem nicméně zjednodušující.

46. Předčasný důchod může sloužit k pokrytí velkého množství životních situací v předdůchodovém věku. Funguje tedy i jako nástroj, který má skupině pojištěnců znevýhodněných na trhu práce pomoci v situaci, kdy práci nedobrovolně nevykonávají. Ústavní soud se povahou předčasného důchodu zabýval v nedávném nálezu sp. zn. Pl. ÚS 47/23 ze dne 4. 6. 2025. V jeho bodě 118 vymezil, že účelem předčasných důchodů je primárně poskytnout dávku osobám, které v předdůchodovém věku ztratí zaměstnání a je pro ně obtížné je znovu získat. Právě proto jsou dávky předčasného důchodu koncipovány tak, že je na rozdíl od starobního důchodu nelze vyplácet souběžně s výkonem výdělečné činnosti; započítím výdělečné činnosti zaniká stěžejní důvod, pro který je dávka vyplácena. Konkrétně z § 37 odst. 2 ZDP vyplývá, že výplata předčasného důchodu až do dosažení důchodového věku nenáleží, je-li vykonávána výdělečná činnost nebo je-li poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci.

47. Ústavní soud současně v bodě 119 připustil, že si lze představit širokou škálu dalších osobních důvodů a životních okolností, které vedou k rozhodnutí čerpat dávky předčasného důchodu. Může jít např. o dlouhodobou únavu či nemoc, péči o blízkého člověka, ale i chuť užít si ve stáří více volného času. Tyto důvody není třeba pro vznik nároku prokazovat a je na každém pojištěnci, zda do předčasného důchodu po splnění zákonných předpokladů odejde. Nelze však opomíjet, že základním účelem předčasných důchodů je kompenzovat snížení schopnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost a s tím související ztíženou možnost nalézt si zaměstnání, začasť i z důvodu diskriminace na trhu práce z důvodu věku. Zatímco pobírání „řádného“ starobního důchodu je běžným důsledkem splnění podmínek pro jeho přiznání, předčasný důchod představuje výjimku, jejíž využití závisí na individuálním rozhodnutí pojištěnce podle konkrétních životních okolností. Předčasný důchod tedy není standardním a očekávatelným prodloužením doby řádného starobního důchodu.

48. Z uvedeného plyne, že je příliš zjednodušující vyvozovat pouze z podání žádosti o předčasný důchod (a následného přiznání tohoto důchodu) závěr o neochotě či neschopnosti zaměstnance vykonávat nadále práci pro zaměstnavatele. Předčasný důchod je především nástrojem, který má skupině pojištěnců znevýhodněných na trhu práce pomoci v situaci, kdy práci nedobrovolně nevykonávají. Ve srovnatelné situaci se nacházel i stěžovatel. Ústavní soud považuje za pochopitelné, že v situaci, kdy kvůli protiprávnímu jednání svého zaměstnavatele nemohl vykonávat práci a mít z ní příjem, postupoval tak, že podal žádost o předčasný důchod, neboť šlo o způsob, jímž si mohl v dané situaci zajistit stabilní příjem pro uspokojování svých životních

potřeb. Takový postup však nevypovídá nic o tom, jaký byl jeho vnitřní vztah k dalšímu výkonu práce u jeho zaměstnavatele, a nesignalizuje, že nebyl nadále ochoten práci vykonávat, pokud by mu ji zaměstnavatel začal opět přidělovat. Jak plyne z uvedeného, osoby pobírající dávku předčasného důchodu naopak většinou pracovat chtějí.

49. Z druhého, přístup Nejvyššího soudu je hodnotově nekonzistentní a problematický i z hlediska uplatnění dalších zásad soukromého práva, kterými jsou zejména respekt k autonomii vůle soukromých osob a princip poctivosti, tj. že nikdo nesmí těžit ze svého nepoctivého nebo protiprávního činu (§ 6 odst. 2 občanského zákoníku). Nejvyšší soud nejenže neumožňuje zohlednit důvody, které zaměstnanec vedly k žádosti o předčasný důchod, tj. jeho skutečnou vůli, ale v konečném důsledku aprobuje, aby zaměstnavatel těžil ze svého protiprávního jednání. Negativní finanční důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru totiž nejsou neseny zaměstnavatelem, který jednal protiprávně a porušil své pracovní právní povinnosti, nýbrž zaměstnancem, který se pouze mohl snažit v mezích svých zákonných možností zmírnit jeho dopady. Ve svém důsledku je tento závěr porušením principu poctivosti, který je imanentní součástí českého právního řádu jako zásada i bez ohledu na citované ustanovení (viz nálezný sp. zn. IV. ÚS 14/17 ze dne 9. 5. 2018, bod 49). Je pozoruhodné, že Nejvyšší soud tento závěr dovodil ve vztahu k zaměstnanci, který je zákoníkem práce kogentními ustanoveními chráněn jako slabší strana.

50. Zatřetí, přístup Nejvyššího soudu, který automaticky vylučuje možnost náhrady mzdy po žádosti o přiznání předčasného důchodu, je neudržitelný i ve vztahu ke konkrétním okolnostem posuzované věci. Právě těmi se ale přitom obecné soudy odmítly zcela zabývat.

51. Jak totiž vyplývá z obsahu napadených rozhodnutí, dne 8. 8. 2014 došlo mezi stěžovatelem a vedlejším účastníkem k podepsání dohody o ukončení pracovního poměru, přičemž tato dohoda byla k žalobě stěžovatele po delším soudním řízení pravomocně shledána neplatnou. Již však 5. 9. 2014 stěžovatel oznámil vedlejšímu účastníkovi, že trvá na dalším zaměstnání a vyzval jej k přidělování práce. Po dobu trvání řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru do jeho pravomocného skončení si stěžovatel zajišťoval, jelikož mu zaměstnavatel (vedlejší účastník) práci nepřiděloval, příjmy různými způsoby. Od 18. 8. 2014 do 23. 9. 2015 byl stěžovatel zařazen v evidenci uchazečů o zaměstnání, odkud byl následně na vlastní žádost vyřazen. V uvedeném období přitom stěžovatel absolvoval i rekvalifikační program počítačové gramotnosti. Dále od 1. 9. 2015 do 31. 1. 2016 a od 1. 9. 2016 do 30. 9. 2016 byl formou dohody o provedení práce s hodinovou mzdou zaměstnán u Obchodní akademie a Střední odborné školy X. V období od 1. 10. 2016 do 31. 1. 2018 a následně od 1. 9. 2018 do 31. 1. 2018 byl u stejného zaměstnavatele zaměstnán formou pracovního poměru. Od 24. 9. 2015 přitom stěžovatel začal pobírat předčasný důchod, následně od 18. 9. 2016 „řádný“ starobní důchod.

52. Z konkrétních okolností přitom zcela zřejmě plyne, že absolutní závěr, že stěžovatel minil žádost o předčasný důchod opustit aktivní pracovní život, lze vnímat jako problematický, neboť i nadále pracovní činnost vykonával. Samotná úvaha, že se stěžovatel rozhodl finanční nejistotu spojenou s řízením o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (od 1. 9. 2015 byl po vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáván toliko formou dohody o provedení práce s hodinovou mzdou) řešit využitím realizace svého veřejného subjektivního práva.

53. Začtvrté, problematičnost závěru Nejvyššího soudu vynikne při srovnání, jak hodnotí právo na náhradu mzdy u osoby, která v období, za něž si náhradu nárokuje, požádá o předčasný důchod, a osoby, které v témže období začnou pracovat pro jiného zaměstnavatele, začnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost či začnou pobírat dávky starobního důchodu.

54. Pro přehlednost se Ústavní soud v následující části zaměří na srovnání, jak hodnotí právo na náhradu mzdy u osoby, která v období, za něž si nárokuje náhradu, požádá o předčasný důchod, u osoby, která v témže období začne pobírat dávky „řádného“ starobního důchodu, a u osoby, která začne v mezičase pracovat u jiného zaměstnavatele. Uvedené srovnání přitom považuje Ústavní soud za dostačující. Srovnání se všemi výše demonstrativně uvedenými situacemi, kdy nárok na náhradu vzniká, neboť příjmy z těchto aktivit nedošlo k zániku vůle být dále zaměstnán, se jeví jako nadbytečný.

55. Ústavní soud má za to, že tyto zdůrazněné tři kategorie osob se z pohledu hodnocení vůle i nadále pracovat u zaměstnavatele, s níž se soudí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a při neochotě tohoto zaměstnavatele jim přidělovat práci, nacházejí ve srovnatelné situaci. V těchto případech je výpadek příjmu ze zaměstnání, k němuž došlo ze stejného důvodu (protiprávním skončením výdělečné činnosti), kompenzován jiným příjmem. V případě osob, které čerpají starobní důchod, se navíc shodují ještě i tím, že pobírají dávky z téhož pojistného systému, na které dané osobě vznikl nárok. Jinými slovy, po čas řízení o této neplatnosti rozvázání pracovního poměru jim nebyla přidělována práce, třebaže o to požádaly, což může zásadním způsobem ovlivnit jejich majetkovou situaci, kterou musely vyřešit příjmy z jiných zdrojů.

56. Princip rovnosti vylučuje libovůli zákonodárce při rozlišování práv určitých skupin subjektů (viz zejména nález sp. zn. Pl. ÚS 18/15 ze dne 28. 6. 2016, bod 113, a v něm odkazovaná judikatura). V citovaném nálezu Ústavní soud vymezil, že z hlediska aplikovatelnosti rovnosti v právech, resp. obecného zákazu libovůle při jakémkoli rozlišování plynoucím z čl. 1 Listiny, není pochyb o tom, že daná ustanovení na posuzovaný případ aplikovatelná jsou, neboť předmětem přezkumu je odlišné zacházení, tj. odlišení subjektů, resp. situací. V bodě 118 taktéž Ústavní soud uvedl, že aby došlo k porušení práva na rovné zacházení, musí se s různými subjekty, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by existovaly objektivní a rozumné důvody pro uplatnění rozdílný přístup. Jako rozumné a objektivní důvody nicméně důvody, o které opřel svůj odlišný přístup Nejvyšší soud, Ústavní soud – jak vymezí dále – neshledal.

57. Ústavní soud v nynější věci konstatuje, že uvedené rozlišovací pravidlo je ve své podstatě neutrální a není *a priori* problematické. Využití práva čerpat dávky z předčasného důchodu nepředstavuje bez dalšího podezřelý důvod. Jak vyplývá z bodech 24 a 25 výše, neposuzuje proto Ústavní soud proporcionalitu uvedeného postupu, ale zaměřuje se toliko na to, zda má Nejvyšším soudem přijatý závěr legitimní cíl a zda je ho správný výklad schopen dosáhnout.

58. Z úvah Nejvyššího soudu plyne, že zatímco člověk v předdůchodovém věku, který začne pobírat dávky předčasného důchodu, ochoten a schopen pracovat není, resp. vyjevil tímto svým postupem svou vůli, že již nadále nechce, aby mu byla přidělována práce u zaměstnavatele, jiný člověk, který tuto svou situaci vyřeší tím, že si najde jiné zaměstnání či si požádá o starobní důchod, zaměstnán být nadále chce, a je ochoten a schopen k zaměstnavateli neprodleně po vyzvání nastoupit.

59. Jako vnitřně rozporný a jen velmi těžko udržitelný lze přitom shledat zejména závěr, že zatímco člověk v předdůchodovém věku, který začne pobírat dávky předčasného důchodu, ochoten a schopen pracovat není, po dosažení vyššího důchodového věku zřejmě automaticky ochoten a schopen pracovat opět je.

60. Jako legitimní zdůvodnění tohoto odlišení Nejvyšší soud vymezil v napadeném usnesení, jakož i v citovaném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 445/2023, že „[r]ozhodne-li se zaměstnanec, u něhož byly splněny předpoklady pro vznik nároku na tzv. předčasný důchod [...], o své vlastní vůli o tuto dávku důchodového

*pojištění požádat a tzv. předčasný důchod je mu přiznán, nemůže vykonávat výdělečnou činnost v rozsahu, který zakládá účast na pojištění (srov. § 27 zákona o důchodovém pojištění), neboť zákonná podmínka uvedená v ustanovení § 37 odst. 2 věty před středníkem zákona o důchodovém pojištění souběh takové výdělečné činnosti a výplaty starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, vylučuje.“* Ústavní soud nicméně konstatuje, že sama o sobě tato skutečnost nemůže legitimně ospravedlnit odlišné zacházení mezi uvedenými skupinami.

61. Ústavní soud shrnul i v bodě 34 výše, že i zákonodárce podporuje přerušení pobírání předčasného důchodu za účelem opětovného výkonu výdělečné činnosti. Přiznaný předčasný důchod totiž pro jednotlivce znamená nezanedbatelný propad ve výši dávek důchodového pojištění, oproti výši dávek, kterou by měl, pokud by si požádal až následně pouze o „řádný“ starobní důchod. Přístup umožňující přiznat zpětně náhradu mzdy i po přiznání předčasného důchodu zajišťuje jednotlivcům kompenzace uvedeného snížení, avšak současně je i motivuje k tomu, aby se rozhodli i po požádání o předčasný důchod a vzniku jeho nároku k návratu do ekonomicky aktivního života.

62. Takto vymezený závěr, že jednotlivce, který požádal o předčasný důchod, již není od tohoto momentu ochoten a schopen pracovat, a tedy není připraven k přidělování práce, je tím spíše neudržitelný v případech, kdy se tento jednotlivce dále ekonomického života fakticky účastní, avšak v takovém rozsahu, že jeho příjmy nelze považovat za příjmy podle zákona o důchodovém pojištění (srov. již citovaný § 27 ZDP). Uvedený závěr přitom akcentuje i právní doktrína a část právní praxe, tj. že platí „*názor, že žádost o předčasný důchod není pro účely pracovněprávních vztahů projevem vůle, že daná osoba nechce pracovat. To vykresluje i srovnání situací, kdy si zaměstnanec najde zaměstnání u jiného zaměstnavatele, aby si po neplatném rozvázání pracovního poměru zajistil zdroj příjmů, takže zároveň nemůže vykonávat práci u původního zaměstnavatele*“ (viz VOJTEK, P. Přehled rozhodnutí NS nepřijatých v roce 2024 do Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek. Soudní rozhledy, 2025, č. 2, s. 41–42).

63. Ústavní soud konstatuje, že sama skutečnost, že zákonodárce vyloučil výplatu dávky předčasného důchodu a příjmy z jiné výdělečné činnosti, nemůže bez dalšího implikovat to, že jednotlivce žádost o předčasný důchod vyjevil svou vůlí, že není ochoten a schopen pracovat ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce pro účely stanovení náhrady mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru. V tomto směru lze poukázat i na kritiku další právní doktríny (SMEJKAL, M., HALÍŘ, J. Předčasný starobní důchod a neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Právní rozhledy, 2024, č. 13–14, s. 450–452; VRAJÍK, M., KONEČNÁ, K. Vliv přiznání předčasného starobního důchodu na právo na náhradu mzdy dle § 69 ZPr. IusFocus – Pracovní a sociální právo. Citováno z beck-online.cz; či již citovaný VOJTEK, P. Přehled rozhodnutí NS nepřijatých v roce 2024 do Sbírký soudních rozhodnutí a stanovisek. Soudní rozhledy, 2025, č. 2, s. 41–42).

64. Z výše uvedených důvodů Ústavní soud neshledává odůvodnění odlišného zacházení tak, jak to učinil Nejvyšší soud v napadeném usnesení a citovaném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 445/2023, ústavně konformním. Závěr není tím spíše udržitelný, uvážíme-li, že stěžovatel z ekonomického života neodešel. I v případě výplaty předčasného důchodu (tj. v době, kdy nebylo pravomocně postaveno najisto, zda došlo k platnému, či neplatnému rozvázání pracovního poměru) vykonával fakticky výdělečnou činnost, i když pouze takovou, která nebyla podle § 27 ZDP takového charakteru, aby vylučovala výplatu dávky předčasného důchodu.

## VIII.

### **Závěr**

65. Ústavní soud uzavírá, že napadeným rozhodnutím Nejvyššího soudu bylo porušeno právo na soudní ochranu ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny ve spojení s porušením principu rovnosti ve smyslu čl. 1 Listiny. Ústavní soud jej proto zrušil [§ 82 odst. 2 písm. a) a odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu].

66. V dalším řízení musí Nejvyšší soud zohlednit výše uvedené závěry (čl. 89 odst. 2 Ústavy) a rozhodnout znovu. S ohledem na princip minimalizace zásahu do rozhodovací činnosti obecných soudů však Ústavní soud neshledal důvod zrušit i rozhodnutí krajského a okresního soudu. V této části tak ústavní stížnost pro nepřipustnost odmítl [§ 43 odst. 1 písm. e) zákona o Ústavním soudu].

67. Návrh na zrušení rozsudků okresního a krajského soudu v těch částech, kde soudy stěžovateli vyhověly, pak Ústavní soud odmítl, protože byl podán zjevně neoprávněným navrhovatelem [§ 43 odst. 1 písm. c) zákona o Ústavním soudu].

**Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.**

V Brně dne 1. července 2026

Dita Řepková  
předsedkyně senátu

### **Odlišné stanovisko soudce Jana Wintra k nálezu sp. zn. I. ÚS 970/25**

Podle § 22 zákona o Ústavním soudu uplatňuji odlišné stanovisko k výroku i odůvodnění nálezu; jsem přesvědčen, že ústavní stížnost měla být odmítnuta, popř. zamítnuta. Vedou mne k tomu tyto důvody:

#### **A. Hranice mezi nezákonností a protiústavností – tzv. Heckova formule**

1. Ústavní soudy stojí často před dilematem, zda zasáhnout do rozhodovací praxe obecných soudů. Hledají přitom hranici mezi nezákonností a protiústavností. Tato hranice je zásadní. Podle čl. 87 odst. 1 písm. d) Ústavy může Ústavní soud zasáhnout, jen pokud napadené rozhodnutí obecného soudu porušuje základní právo stěžovatele.

2. Jenže při širokém výkladu porušení základního práva se stírá hranice mezi chybnou interpretací či aplikací zákona (prostou nezákonností) na straně jedné a protiústavností na straně druhé – pokud obecný soud vykládá zákon špatně v neprospěch stěžovatele, zasahuje do obecné svobody (a případně i do konkrétního základního práva) stěžovatele reálně bez zákonného základu. Každý zásah do základního práva ale musí mít zákonný základ, a tak by bylo každé nezákonné rozhodnutí zároveň protiústavní. Takto široké pojetí je ale nepraktické, protože by z ústavních soudů činilo univerzální přezkumnou instanci. V napětí by to bylo i s dělbou moci. Proto ústavní soudy tvrdí, že nejsou další instancí obecných soudů, a snaží se úžeji vymezit, v jakých situacích zasahují.

3. Za zatím nejpresvědčivější vymezení považuji tzv. Heckovu formuli německého Spolkového ústavního soudu; citoval ji i český Ústavní soud v nálezu sp. zn. III. ÚS 3725/13. Heckova formule je přehledně rozpracována v knize Schlaich, K.; Koriath, S.: *Das Bundesverfassungsgericht. Stellung, Verfahren, Entscheidungen. Ein Studienbuch* (12. vydání, Beck, München 2021) na str. 218 a 224–231. Zjednodušeně řečeno, rozsudek obecného soudu je protiústavní, porušující základní právo stěžovatele, zejména tehdy, pokud a) soud vůbec nerozpoznal, že řeší otázku týkající se základního práva, nebo b) rozpoznal, ale vykládá základní právo chybně (např. v rozporu s judikaturou ústavního soudu), případně pokud c) argumentace soudu je objektivně nehajitelná, a tudíž svévolná (*objektiv unhaltbare und deshalb willkürliche Gerichtsentscheidungen*), nebo d) byla překročena hranice přípustného dotváření zákona.

4. Legitimita zásahu ústavního soudu v situacích a) a b) vyplývá z povinnosti ústavního soudu chránit ústavně zaručená základní práva. Legitimitu c) dovozuje německý Spolkový ústavní soud z ústavního principu rovnosti a d) z dělby moci. Proti tomu stojí demokratická legitimita zákonodárce, dělba moci chránící obecné soudy, zásada bezprostřednosti rozhodování nižších soudů a odbornost a specializace Nejvyššího soudu.

#### **B. Aplikace tzv. Heckovy formule na tento případ**

5. Jsem přesvědčen, že v tomto případě dostatečné důvody pro zásah do ustálené judikatury Nejvyššího soudu dány nebyly.

6. Obecné soudy aplikovaly § 69 zákoníku práce způsobem, který vychází z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 445/2023. Podle § 69 odst. 1 zákoníku práce „*dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu*“. Nejvyšší soud ve své roli interpreta pracovního práva dovodil, že pro poskytnutí náhrady mzdy je třeba prokázat, že zaměstnanec byl připraven k práci – tato podmínka se mi jeví rozumná a nález to ani nerozporuje. Spor se ale vede o to, jak to je u poživatelů předčasného důchodu (tj. starobního

důchodu podle § 31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění), kteří při pobírání dávek předčasného důchodu výdělečnou činnost mít v zásadě nemohou (§ 37 odst. 2 téhož zákona).

7. To vyřešila judikatura v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 445/2023, kde bod 21 jasně na tuto právní otázku odpovídá tak, že žádosti o předčasný důchod zaměstnanec projevuje svou nepřipravenost k práci pro zaměstnavatele:

*„21. Rozhodne-li se zaměstnanec, u něhož byly splněny předpoklady pro vznik nároku na tzv. předčasný důchod..., o své vlastní vůli o tuto dávku důchodového pojištění požádat a tzv. předčasný důchod je mu přiznán, nemůže vykonávat výdělečnou činnost v rozsahu, který zakládá účast na pojištění..., neboť zákonná podmínka... souběh takové výdělečné činnosti a výplaty starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, vylučuje. Proto za situace, kdy byl se zaměstnancem neplatně rozváznán pracovní poměr, je třeba dovodit, že nadále nemá být zdrojem jeho příjmu mzda (plat) z dosavadního pracovního poměru, ale přiznaný důchod..., jehož výplatu na základě vlastní žádosti pobírá, a že není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy, i když dříve (před podáním žádosti o důchod) zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Není-li (nemá-li být) podle rozhodnutí zaměstnance, s nímž byl neplatně rozváznán pracovní poměr, nadále zdrojem jeho příjmu zásadně mzda (plat) za vykonanou práci u dosavadního zaměstnavatele, ale přiznaný starobní důchod..., nemá ode dne, kdy mu byl tento důchod přiznán, nárok na náhradu mzdy (platu) podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce. Důvody, pro které se zaměstnanec rozhodl požádat o tzv. předčasný důchod, jsou přitom... nerozhodné.“*

8. Do rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 19/2016 platilo podle stanoviska Nejvyššího soudu sp. zn. Cpjn 4/2004 totéž i pro klasické starobní důchody; v tomto rozsudku ale Nejvyšší soud dovodil, že pro klasické starobní důchody už to platit nebude, protože souběh klasického starobního důchodu a výdělečné činnosti už není omezený. V důsledku rozsudků Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 19/2016 a 21 Cdo 445/2023 tak vzniká nerovnost mezi poživateli předčasného a klasického starobního důchodu – první z nich nárok na náhradu mzdy nemají, druhí ano, přičemž legitimní důvod vidí Nejvyšší soud v tom, že s předčasným důchodem, čerpaným na žádost, je spojena v zásadě nemožnost pracovat, a tedy nepřipravenost pracovat pro zaměstnavatele.

9. Tento výklad Nejvyššího soudu podle mého názoru ani a) neopomíjí základní právo, které je potenciálně dotčeno, ani b) ho chybně nevykládá, ani c) argumentace soudu není objektivně nehajitelná, a tudíž svévolná, ani d) nebyla překročena hranice přípustného dotváření zákona. Ústavní soud tudíž nemá důvod do něj zasahovat.

10. Jediným základním právem, které může být teoreticky ve hře, je právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací (čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod; dále jen „Listina“). Z něho lze v určité omezené míře dovodit pozitivní závazek státu chránit zaměstnance jako slabší stranu před svévolným ukončením pracovního poměru. V nálezu sp. zn. I. ÚS 1815/25 se s oporou v komentáři Listiny píše toto: *„Čl. 26 odst. 3 Listiny ale neslouží k ochraně zaměstnance před každým skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V horizontálních vztazích zaměstnavatel – zaměstnanec je role čl. 26 odst. 3 Listiny limitovaná na ochranu před protiústavními excesy (odborná literatura uvádí jako příklady svévolí, dotčení jiných základních práv nebo faktické zamezení přístupu k určitému povolání, viz Vyhnánek, L. Kapitola XXXIII. In: Kühn, Z. a kol. Listina základních práv a svobod: velký komentář. Leges, 2022, s. 999).“* I když náhrada mzdy zaměstnanci ze strany zaměstnavatele při protiprávním rozvázání pracovního poměru může být chápána jako prevence svévolného rozvázání pracovního poměru, těžko dovodíme, že z Listiny vyplývá, že musí být poskytována za delší dobu než za 13 měsíců, za které byla stěžovateli již soudy přiznána nebo že musí být přiznávána i v situaci, kdy odchodem do předčasného důchodu člověk vědomě opouští pracovní trh.

**C. K právu na náležité odůvodnění soudního rozhodnutí podle čl. 36 odst. 1 Listiny**

11. Odůvodnění nálezu se opírá o porušení práva na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny ve spojení s právem na rovné zacházení podle čl. 1 Listiny. S čl. 36 odst. 1 je v nálezu nakládáno v podstatě způsobem, proti kterému se vymezuje argumentace nálezu sp. zn. I. ÚS 1815/25 v bodech 24–37, na které plně odkazují. Nesouhlas dvoučlenné senátní většiny s výkladem zákona, jak ho podává Nejvyšší soud, neznamená, že rozhodnutí Nejvyššího soudu je neodůvodněné, objektivně nehajitelné či svévolné. Nikdo ani netvrdí, že byla překročena hranice přípustného dotváření zákona.

**D. K právu na rovné zacházení podle čl. 1 Listiny**

12. Princip rovnosti a zákaz diskriminace chrání důležité hodnoty demokratického právního státu, vyjádřené mimo jiné v čl. 1 Listiny, podle něhož lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a v právech. Jako takový má být Ústavním soudem ctěn a chráněn. Neměl by však být používán jako nástroj pro nadřazení vlastních spravedlnostních úvah ústavních soudců nad řešení zvolené zákonodárcem, případně nad řešení vyplývající z ustálené interpretace zákona obecnými soudy.

13. Hodnoty spravedlnosti a rovnosti totiž spolu úzce souvisejí, a tak v extrémním případě každý názor soudce, že daná právní úprava je nespravedlivá, lze vyjádřit jako porušení principu rovnosti. Kritéria ústavního přezkumu se pak ale stanou natolik neurčitými, že hlavním vodítkem pro rozhodnutí bude individuální pocit spravedlnosti. Proto by se výklad principu rovnosti a zákazu diskriminace podle čl. 3 odst. 1 a čl. 1 Listiny měl držet v rozumných mezích.

14. Ústavní soud proto, vycházející z čl. 3 odst. 1 Listiny, správně klade důraz na to, jestli k odlišnému zacházení dochází z tzv. podezřelých důvodů, což ostatně výslovně uvádí i tento nálezh v bodě 25 (kde cituje bod 102 nálezu sp. zn. Pl. ÚS 18/15): „*Při rozlišování z důvodů tzv. podezřelých (suspect classification), resp. důvodů týkajících se osobních charakteristik jednotlivce majících úzký vztah k ochraně důstojnosti člověka, je potřeba klást na zdůvodnění odlišného zacházení velmi přísné nároky, byť by se odlišné zacházení netýkalo jiného základního práva. Naopak bude-li důvodem odlišného zacházení (rozlišujícím znakem) kritérium běžné a nezbytně používané v určité oblasti právní regulace (např. výše příjmu v daňovém zákonodárství), byť by se odlišné zacházení dotýkalo jiného základního práva, [...] bude intenzita ústavního přezkumu nízká.*“

15. V našem případě rozhodně nejde o podezřelý důvod, ani se odlišné zacházení nedotýká základního práva. Ve vztahu k náhradě mzdy za nezákonné rozvázání pracovního poměru výklad zákona v ustálené judikatuře Nejvyššího soudu rozlišuje mezi poživateli klasického starobního důchodu a předčasného důchodu. Intenzita ústavního přezkumu tedy má být nízká; s odkazem na bod 137 nálezu sp. zn. Pl. ÚS 18/15 komentář Listiny píše: „*Obecný požadavek rovnosti dle čl. 1 totiž skutečně zamezuje jen rozlišování svévolnému, nemajícímu žádný rozumný důvod, typicky bude-li rozlišování mezi různými kategoriemi osob svévolné, bez jakéhokoli věcného a racionálního zdůvodnění*“ (Kühn, Z. Kapitola X. In: Kühn, Z. a kol. *Listina základních práv a svobod: velký komentář*. Leges, 2022, s. 311).

16. Z citovaného bodu 21 rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 445/2023 přitom takový rozumný důvod rozlišování vyplývá. Pořád se pohybujeme v soukromoprávním vztahu, byť modifikovaném ochranou zaměstnance jako slabší strany. Nejvyšší soud hledá vyvážení protichůdných zájmů zaměstnavatele a zaměstnance (legitimní cíl) a zvolil rozumné (nesporné) kritérium pro poskytnutí náhrady mzdy v prokázání, že zaměstnanec byl nadále připraven k práci pro zaměstnavatele. Ve vztahu k tomuto kritériu rozlišil poživatele klasického starobního důchodu a předčasného důchodu – s předčasným důchodem, čerpaným na vlastní žádost zaměstnance, je, na rozdíl od klasického starobního důchodu, spojena v zásadě nemožnost pracovat, a tedy nepřipravenost pracovat pro zaměstnavatele ve smyslu § 69 odst. 1 zákoníku práce. Úvahy senátní většiny o různých motivacích pro odchod do předčasného důchodu nebo o možnosti přerušování

pobírání předčasného důchodu nečiní toto rozlišování „svévolným, nemajícím žádný rozumný důvod“. Ač si lze představit i jiné řešení, řešení zastávané Nejvyšším soudem není „svévolné, bez jakéhokoli věcného a racionálního zdůvodnění“, což je podmínka pro výjimečné použití čl. 1 Listiny. Dané rozlišování tedy čl. 1 Listiny neporušuje.

#### **E. Závěrečné poznámky**

17. Další problém vidím v tom, že zatímco rozsudek Nejvyššího soudu dává jasné vodítko, jak danou situaci posuzovat, nejsem si jist, zda je tomu tak i u tohoto nálezu, vyžadujícího prokazování motivace pro odchod do předčasného důchodu a vyvolávajícího další složité problémy, např. s případným vrácením dávek předčasného důchodu. Pokud Ústavní soud překonává ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, zvláště mění-li se právní názor Nejvyššího soudu s významnými praktickými dopady, bylo by podle mého názoru vhodnější činit tak v plénu.

18. Mám-li své výhrady shrnout, dvoučlenná senátní většina překonala fungující ustálený výklad podústavního práva Nejvyšším soudem a nahradila ho vlastní úvahou o spravedlnosti za použití nebezpečně extenzivního pojetí obecného principu rovnosti podle čl. 1 Listiny. S tímto dalším rozostřováním hranice mezi nezákonností a protiústavností jsem nemohl souhlasit.

Jan Wintř