
ODBORNÉ PRÁVNÍ STANOVISKO

Objednatel:

Archiv bezpečnostních složek [objednatel je správním úřadem ve smyslu § 12 zákona č. 181/2007, o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.]

Zpracovatel:

JUDr. Stanislav Kadečka, Ph.D. [autor je vedoucím katedry správní vědy a správního práva Právnické fakulty Masarykovy univerzity a místopředsdou pracovní komise (pro veřejné právo I – komise pro správní právo č. 1) Legislativní rady vlády České republiky, advokátem a lektorem akreditovaného vzdělávání úředníků územních samosprávných celků, členem rozkladové komise Ministerstva spravedlnosti a rozkladové komise České národní banky, členem legislativní komise Předsednictva Svazu měst a obcí České republiky a místopředsdou (pro oblast veřejné správy) komise Rady Královéhradeckého kraje pro obecnou legislativu, jakož i členem Výboru pro dodržování systému kontroly kvality a pro disciplinární řízení Rady pro veřejný dohled nad auditem, a dále je mimo jiné vedoucím autorského kolektivu výkladové publikace Správní řád (ASPI, 2006)]

Předmět posudku:

Na základě nezávislé právní analýzy podat **odborné právní (výkladové) stanovisko k problematice možnosti trvalého přechodu zaměstnanců Ústavu pro studium totalitních režimů do Archivu bezpečnostních složek (s důrazem na zodpovězení objednatelům výslovně položenou otázku, viz dále).**

Na základě písemné žádosti o poskytnutí odborného právního (výkladového) stanoviska ze dne 18. 2. 2013, doručené e-mailem dne 19. 2. 2013, předkládám na následujících stranách své

odborné právní stanovisko

k následující otázce:

- **Je možný trvalý přechod zaměstnanců Ústavu pro studium totalitních režimů do Archivu bezpečnostních složek?**

Při zpracování tohoto stanoviska jsem vycházel z platného práva České republiky a Evropské unie, mezinárodních smluv, jimiž je Česká republika vázána, relevantní odborné literatury a judikatury, poznatků vědy ústavního práva a vědy správního práva, z mých odborných znalostí a z mého právního přesvědčení, přičemž při zpracování stanoviska jsem měl k dispozici zejména následující podklad předaný mi objednatelem:

- zadání stanoviska ze dne 18. 2. 2013 (1 strana textu).

I.

Obecná právní východiska

Po právní stránce se mi předmětná záležitost primárně jeví být problematikou právní formy orgánů veřejné správy a problematikou změny a přechodu pracovněprávních vztahů (in concreto mezi veřejnou institucí a správním úřadem).

Právní regulaci předmětné záležitosti tak představují především

- Ústavní pořádek České republiky (především Ústava České republiky¹ a Listina základních práv a svobod²),
- zákon o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek³ (dále též jako "zákon o Ústavu a Archivu"),

¹ Ústavní zákon ČNR č. 1/1993 Sb., *Ústava České republiky*, ve znění pozdějších předpisů.

² Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení *Listiny základních práv a svobod* jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

³ Zákon č. 181/2007 Sb., *o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů*, ve znění pozdějších předpisů.

- zákon o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích⁴ ("zákon o majetku ČR"),
- zákoník práce⁵.

II.

Relevantní ustanovení právních předpisů

Podle ustanovení čl. 1, čl. 2 odst. 3 Ústavy České republiky *Česká republika je svrchovaný, jednotný a demokratický právní stát založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana. Česká republika dodržuje závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva. Státní moc slouží všem občanům a lze ji uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon.*

Podle ustanovení Čl. 79 odst. 1 Ústavy České republiky *ministerstva a jiné správní úřady lze zřídit a jejich působnost stanovit pouze zákonem.*

Podle ustanovení Čl. 79 odst. 2 Ústavy České republiky *právní poměry státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech upravuje zákon.*

Podle ustanovení čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod *státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.*

Dále pak dle ustanovení § 1 zákona o Ústavu a Archivu *tento zákon upravuje zřízení a činnost Ústavu pro studium totalitních režimů (dále jen "Ústav") a Archivu bezpečnostních složek (dále jen "Archív"), požadavky na zaměstnance Ústavu a Archivu a podmínky předání dokumentů z období komunistické totalitní moci Archivu.*

Podle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o Ústavu a Archivu *zřizuje se Ústav se sídlem v Praze.*

Podle ustanovení § 3 odst. 2 zákona o Ústavu a Archivu *Ústav je organizační složkou státu, do jejíž činnosti lze zasahovat pouze na základě zákona.*

Podle ustanovení § 3 odst. 3 zákona o Ústavu a Archivu *Ústav je účetní jednotkou. Činnost Ústavu je hrazena ze samostatné kapitoly státního rozpočtu.*

Podle ustanovení § 12 odst. 1 zákona o Ústavu a Archivu *zřizuje se Archiv se sídlem v Praze.*

Podle ustanovení § 12 odst. 2 zákona o Ústavu a Archivu *Archív je správní úřad, který je přímo řízený Ústavem.*

Podle ustanovení § 12 odst. 5 zákona o Ústavu a Archivu *Archív je účetní jednotkou a je součástí rozpočtové kapitoly Ústavu.*

Podle ustanovení § 21 odst. 1 zákona o Ústavu a Archivu *výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců České republiky zařazených k výkonu práce v Ministerstvu vnitra, Ministerstvu obrany včetně Vojenského zpravodajství, Ministerstvu spravedlnosti, Bezpečnostní informační*

⁴ Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

službě, Úřadu pro zahraniční styky a informace a Policii České republiky - Úřadu dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu přechází k pronímu dni sedmého kalendářního měsíce následujícího po dni vyhlášení tohoto zákona na Archiv, pokud tito zaměstnanci vykonávají činnosti, které ode dne účinnosti tohoto zákona vykonává Archiv, a pokud splňují podmínky podle § 18.

Dále pak dle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o majetku ČR organizačními složkami státu (dále jen "organizační složka") jsou ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis anebo tento zákon (§ 51); obdobné postavení jako organizační složka státu má Kancelář Poslanecké sněmovny a Kancelář Senátu.

Podle ustanovení § 3 odst. 2 zákona o majetku ČR organizační složka není právnickou osobou. Tím není dotčena její působnost nebo výkon předmětu činnosti podle zvláštních právních předpisů a její jednání v těchto případech je jednáním státu.

Podle ustanovení § 3 odst. 3 zákona o majetku ČR organizační složka je účetní jednotkou, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis anebo tento zákon.

Dále pak dle ustanovení § 1 odst. 2 zákona o účetnictví tento zákon se vztahuje na a) právnické osoby, které mají sídlo na území České republiky...c) organizační složky státu podle zvláštního právního předpisu... (dále jen "účetní jednotky").

Dále pak dle ustanovení § 1 písm. a) zákoníku práce tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

Podle ustanovení § 4b odst. 1 zákoníku práce práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchylnit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchylnit jen ve prospěch zaměstnance.

Podle ustanovení § 9 zákoníku práce Českou republiku v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává.

Podle ustanovení § 40 odst. 1 zákoníku práce obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.

Podle ustanovení § 40 odst. 2 zákoníku práce konat práce jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v tomto zákoně.

Podle ustanovení § 41 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci a) dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g); b) bylo-li proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního

řízení; c) pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dní v kalendářním roce.

Podle ustanovení § 41 odst. 4 zákoníku práce zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hroznící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

Podle ustanovení § 41 odst. 5 zákoníku práce nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

Podle ustanovení § 43a odst. 1 zákoníku práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít nejdlouze po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Podle ustanovení § 43a odst. 3 zákoníku práce v dohodě musí být uveden název zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, k níž se zaměstnanec dočasně přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. V dohodě může být sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad; ustanovení § 34a tím není dotčeno. Dohoda musí být uzavřena písemně.

Podle ustanovení § 338 odst. 1 zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

Podle ustanovení § 340 zákoníku práce ustanovení § 338 a 339 se vztahují i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán.

Podle ustanovení § 347 odst. 2 zákoníku práce nadřízeným orgánem se pro účely tohoto zákona rozumí ten orgán, který je podle zvláštních právních předpisů oprávněn vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů.

Podle ustanovení § 343 odst. 1 zákoníku práce stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu zaniká sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu.

Podle ustanovení § 343 odst. 2 stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu zaniká rozdělením, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na organizační složky státu nově vzniklé. Zvláštní právní předpis stanoví, která z nově vzniklých organizačních složek státu přejímá od dosavadní organizační složky státu výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů, které do dne jejího rozdělení zanikly.

Podle ustanovení § 343 odst. 3 stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se zřizuje na určitou dobu, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů při zániku organizační složky státu uplynutím této doby. Zanikne-li organizační složka státu zřízená podle rozhodnutí zřizovatele na určitou dobu uplynutím této doby, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.

Podle ustanovení § 344 odst. 1 zákoníku práce stanoví-li zvláštní právní předpis, že se část organizační složky státu 7) převádí do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. Převádí-li se podle rozhodnutí zřizovatele v souvislosti se změnou zřizovací listiny část organizační složky státu do jiné organizační složky státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů týkajících se

této části organizační složky státu na přejímající organizační složku státu. Ustanovení § 338 odst. 2 část věty za středníkem platí obdobně.

Podle ustanovení § 345 odst. 1 zákoníku práce stanoví-li zvláštní právní předpis, že organizační složka státu se ruší, stanoví tento předpis též, na kterou organizační složku státu přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů zaměstnanců zrušené organizační složky státu a která organizační složka státu uspokojí nároky zaměstnanců zrušené organizační složky státu, popřípadě uplatní nároky vůči těmto zaměstnancům.

Podle ustanovení § 345 odst. 2 ruší-li se podle rozhodnutí zřizovatele organizační složka státu, přechází výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze zrušené organizační složky státu na zřizovatele, pokud zřizovatel nerozhodl, že tato práva a povinnosti bude vykonávat jiná organizační složka státu jím zřízená.

III. Právní závěry

(odpověď na objednatelům konkrétně položenou interpretační otázku)

Vycházejí z uvedených relevantních právních norem a jejich reflexe v odborné literatuře a judikatuře konstatují následující právní závěry:

- Trvalý přechod zaměstnanců Ústavu pro studium totalitních režimů do Archivu bezpečnostních složek není možný, ledaže by se tak stalo na základě organizační změny přímo vyplývající ze zákona.

V souladu se shora uvedeným mne k tomuto právnímu závěru vedou především následující právní argumenty:

- Ustanovení § 3 odst. 2 zákona o Ústavu a Archivu výslovně stanoví, že Ústav je organizační složkou státu. Citovaný zákon ustanovením § 12 zřizuje Archiv jako správní úřad, který je účetní jednotkou. Podle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o majetku ČR jsou organizačními složkami státu (vedle dalších) ministerstva a jiné správní úřady. Archiv je tedy jako správní úřad rovněž organizační složkou státu, která je zřízena a její působnost stanovena zákonem, což odpovídá ústavnímu pojetí správních úřadů (Čl. 79 odst. 1 Ústavy). S uvedeným přitom není v žádném rozporu skutečnost, že je Archiv ze zákona přímo řízený Ústavem (ustanovení § 12 odst. 2 zákona o Ústavu a Archivu). Jde totiž o podobný vztah jako např. mezi Ministerstvem pro životní prostředí, jakožto nadřízenou organizační složkou státu a jemu podřízenou Českou inspekcí životního prostředí, která je rovněž organizační složkou státu.⁶ Nadto právní formu Archivu jako organizační složky státu potvrzuje také její zákonné zařazení mezi účetní jednotky, což je legislativní

⁶ HENDRYCH, D. a kol. Správní právo: obecná část. 8. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xxxiv, s. 100, 122 - 123. ISBN 9788071792543.

zkratka zákona o účetnictví, který mezi účetní jednotky státu řadí vedle právnických osob (kterou správní úřad, jenž nemá právní subjektivitu, být nemůže) právě i organizační složky státu (§ 1 odst. 2) a označení organizační složky státu za účetní jednotku zákonem předpokládá také zákon o majetku státu ČR (§ 3 odst. 3). Ústav i Archiv jsou tedy organizačními složkami státu.

- Organizační složky státu nejsou podle ustanovení § 3 odst. 2 zákona o majetku ČR právnickými osobami (právními subjekty). Podle zákoníku práce je proto zaměstnavatelem s právní subjektivitou Česká republika - stát. Za stát v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává právě organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává (§ 9 zákoníku práce). Organizační složky tedy sice nejsou zaměstnavatelem s právní subjektivitou (tím je stát), nicméně při „přechodu“ zaměstnance z jedné organizační složky do druhé se postupuje obdobně, jako by se jednalo o samostatného zaměstnavatele.⁷ **Z okolnosti, že se výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů upíná k organizační složce státu, totiž vyplývá, že organizační složka státu je „zaměstnavatelem sui generis“.**⁸
- Nelze tedy postupovat tak, že by zaměstnanec, který pracuje v jedné organizační složce státu, si dohodl nástup v jiné organizační složce státu a nastoupil tam, a bylo to považováno jen za změnu pracovní smlouvy (obsahu pracovního poměru). Pokud má k takové změně dojít, může se tak stát jen rozvázáním pracovního poměru v jedné organizační složce státu a uzavřením pracovní smlouvy v jiné organizační složce státu.⁹ **Za účelem trvalého „přechodu“ zaměstnanců z Ústavu do Archivu je proto nutné zcela vyloučit mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dohodnutou či ze strany zaměstnavatele jednostrannou změnu obsahu pracovního poměru podle ustanovení § 41 a 43 zákoníku práce, tedy pokud jde o změnu druhu práce převedením na jinou práci a změnu místa výkonu práce přeložením. Dočasné přidělení podle ustanovení § 43a zákoníku práce mezi organizačními složkami, a to za účelem „přechodu“ zaměstnanců z Ústavu do Archivu, sice *a priori* v této souvislosti vyloučeno není, neboť jde o dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, tedy případně i mezi Ústavem a Archivem jako organizačními složkami státu, nicméně již z názvu daného institutu změny pracovního poměru vyplývá, že se **nejedná o změnu trvalou, ale doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává, musí být uvedena v dohodě o dočasném přidělení. Dočasné přidělení tedy (primárně) končí uplynutím doby, na niž bylo sjednáno.**¹⁰ Dále pak předpokladem dohody o dočasném přidělení je dohoda zaměstnavatelů (organizačních složek) o spolupráci a souhlas zaměstnavatele, u**

⁷ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 103-104. ISBN 9788071792512.

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1031/2005, ze dne 13. 9. 2005.

⁹ KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. s. 106-107. ISBN 9788087576083.

¹⁰ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 274. ISBN 9788071792512.

kterého je zaměstnanec v pracovním poměru, jakož i souhlas zaměstnance, který má být dočasně přidělen.¹¹

- K trvalému přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi organizačními složkami státu může, s ohledem na výše uvedené, tedy dojít jen za podmínek uvedených v § 343 až 345 zákoníku práce.¹² V těchto ustanoveních zákoníku práce se řeší, u kterých organizačních složek státu budou změnami v organizačním uspořádání složek státu dotčení zaměstnanci státu dále pracovat, popřípadě která organizační složka uspokojí jejich pracovněprávní nároky nebo bude vůči nim uplatňovat pracovněprávní nároky státu. Ustanovení § 343 až 345a zákoníku práce mají z hlediska § 4b odst. 1 první zákoníku práce kogentní povahu a zúčastnění zaměstnavatelé se od nich nemohou odchýlit. Na ustanovení § 345a se vztahuje § 4b odst. 1 věta druhá zákoníku práce a § 363 zákoníku práce, podle nichž je možné odchýlení ve prospěch zaměstnance; z povahy právní úpravy však vyplývá, že odchýlení se ve prospěch zaměstnance nepřichází v úvahu. Ustanovením § 343 až 345 zákoníku práce je společné to, že příslušná organizační změna, na základě které ze zákona právní následky nastanou, musí vycházet ze zvláštního (jiného) právního předpisu. Z povahy věci vyplývá, že se musí jednat o zákon.¹³ Stanoví-li tento zvláštní právní předpis (zákon), že organizační složka státu zaniká sloučením nebo splynutím s jinou organizační složkou státu, rozdělením, zrušením, či že se organizační složka státu zřizuje na určitou dobu, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímající organizační složku státu, resp. na organizační složky státu nově vzniklé, či ve dvou posledně jmenovaných případech na organizační složku státu určenou tímto zvláštním právním předpisem. K tomu, aby došlo k přechodu zaměstnanců z Ústavu na Archiv na základě § 343 až 345 zákoníku práce by tedy muselo dojít k jedné z uvedených organizačních změn na základě zákona, resp. zákon by tuto organizační změnu musel stanovit, což však v případě posuzované možnosti "přechodu" zaměstnanců z Ústavu na Archiv nečiní.
- Pro úplnost je třeba se vypořádat také s obecnými ustanoveními o přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 341 zákoníku práce. Ve vztahu k této obecné úpravě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 341 zákoníku práce představuje uvedená právní úprava § 343 až 345 zákoníku práce úpravu speciální.¹⁴ Ustanovení § 338, 340 a 341 se tak vůči úpravě přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů organizačních složek státu použijí subsidiárně

¹¹ KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. s. 215, 217. ISBN 9788087576083.

¹² KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. s. 106-107. ISBN 9788087576083.

¹³ KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. ISBN 9788087576083.

¹⁴ KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. ISBN 9788087576083.

(§ 339 a 339a na základě delegace obsažené v § 345a).¹⁵ Ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce vypočítává jako právní důvody přechodu převod činnosti, části činnosti, úkolů nebo části úkolů, a to opět jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem; je vyloučeno, aby nastal jen na základě smluvního ujednání zaměstnavatelských subjektů.¹⁶ Jak již bylo uvedeno žádný zvláštní právní předpis (zákon) nestanoví převod činnosti a úkolů Ústavu na Archiv, tak aby z těchto důvodů došlo k přechodu zaměstnanců z jedné organizační složky do druhé, tudíž již z tohoto důvodu nepřichází aplikace daného ustanovení v posuzovaném případě v úvahu. Samotný zákoník práce pak sice v ustanovení § 340 stanoví, že předmětné ustanovení § 338 se vztahuje i na případy, kdy o převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich částí k jinému zaměstnavateli rozhodl nadřízený orgán. Uvedené ustanovení však na případ přechodu zaměstnanců z Ústavu do Archivu také nelze aplikovat, neboť jednak před touto obecnější, subsidiární právní normou má přednost výše uvedená zvláštní úprava § 343 až 345 zákoníku práce (*lex specialis derogat legi generali*). Tato zvláštní (speciální) úprava pak za relevantní pro přechod zaměstnanců z jedné organizační složky do druhé označuje jen takové rozhodnutí o organizační změně, které vydal orgán, jenž předmětnou organizační složku svým rozhodnutím zřídil (zřizovatel) na základě zákona o majetku ČR.¹⁷ Archiv, jako správní úřad, však byl zřízen (jak požaduje Ústava) zákonem, jako právní důsledek principu legality (zákonnosti) veřejné správy, resp. státní správy, vylučující možnost vytváření správních úřadů kreačním aktem orgánu výkonné moci. Proto jako další důsledek uvedeného principu zákonnosti, vylučujícího aplikaci § 340 na posuzovaný případ, platí, že také činnost zákonem vytvořených správních úřadů může být určena opět jen zákonem (nikoliv veřejnoprávním subjektem, tedy ani nadřízeným). Proto případné rozhodnutí Ústavu, jakožto veřejnoprávního subjektu,¹⁸ které by mělo rozšiřovat či zužovat zákonem vymezenou působnost Archivu, a které by tak mělo vést k přechodu zaměstnanců do Archivu (z důvodu převodu činnosti zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich částí k jinému zaměstnavateli), by bylo v rozporu s ústavním pořádkem.¹⁹

* * * * *

¹⁵ BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, xviii, s. 1260-1261. ISBN 9788071792512.

¹⁶ KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. s. 938, 940. ISBN 9788087576083. Podobně také Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 906/2000, ze dne 5. 4. 2001 a rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 10 Ca 250/2004, ze dne 25. 5. 2006.

¹⁷ Srov. KOTTNAUER, A. a kol. Zákoník práce: komentář s judikaturou : podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012. Vyd. 1. Praha: Leges, 2012. s. 954. ISBN 9788087576083.

¹⁸ Nález Ústavního soudu sp. zn. PIII. ÚS 686/02, ze dne 27. 2. 2003.

¹⁹ BAHÝLOVÁ, L., FILIP, J., MOLEK, P., PODHRÁZKÝ, P., ŠIMÍČEK, V. a VYHNÁNEK, L. Ústava České republiky: komentář. Praha: Linde, 2010, s. 905-906. ISBN 9788072018147.

Poznámka: Závěrem zdůrazňujeme, že podané odborné právní stanovisko vychází z odborných znalostí a z právního přesvědčení zpracovatelů, nejde však nikterak o stanovisko závazné, a to i s ohledem na to, že interpretace předmětných právních norem není vždy jednotná a vývoj judikatury i doktrinárních názorů není ukončen. Rozhodnutí o konkrétní realizaci předmětných právních norem zůstává proto plně v odpovědnosti objednatele, když respektujeme, že ne vždy a všemi musí být zde vyslovené právní názory sdíleny.

V Pardubicích dne 4. března 2013

JUDr. Stanislav Kadečka, Ph.D.