

Konkrétnější obrysy nové regulace by měly být v České republice známy v nejbližších týdnech. Podle plánu legislativních prací vlády na rok 2026 má totiž Ministerstvo práce a sociálních věcí během března předložit vládě návrh zákona o platformové práci spolu s doprovodným zákonem. Vzhledem k vládní prioritě posílit boj proti nelegální práci je pravděpodobné, že transpozice směrnice bude provedena včas, tedy do prosince 2026.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/2831 ze dne 23. října 2024 o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy

- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci)

Výkladová stanoviska AKV (XXXVII.)

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

1. DOHODA MIMO RÁMEC KOLEKTIVNÍ SMLOUVY A VÍCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

- Lze právní úpravu obsaženou v ustanovení § 24 odst. 3 až 7 zákona č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), týkající se situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **aplikovat jen na proces uzavření kolektivní smlouvy, nebo je možné stejný postup použít též na uzavření jiné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací mimo rámec kolektivní smlouvy** (např. dle ustanovení § 39 odst. 4 ZP ve vztahu k pracovním poměrům na dobu určitou nebo dle ustanovení § 209 odst. 2 ZP pro účely tzv. částečné nezaměstnanosti)?

Stanovisko

- Kolegium má za to, že **použití právní úpravy obsažené v ustanovení § 24 odst. 3 až 7 ZP na jiné případy, než je proces uzavření kolektivní smlouvy, možné není**. Tam uvedené řešení, reagující na to, že se odborové organizace působící u zaměstnavatele neshodnou na společném postupu (nejsou ve vzájemné shodě), **spojuje zákon výhradně a jen s procesem uzavření kolektivní smlouvy a vyjadřuje tím její specifčnost**.
- V případě jiných dohod, jejichž smluvní stranou má být vedle zaměstnavatele odborová organizace, je nutné při existenci více odborových organizací působících u zaměstnavatele **postupovat podle ustanovení § 286 odst. 5 ZP a dosáhnout jejich společné vůle, ledaže by s nimi bylo dohodnuto jinak**.

Závěr

Úprava skončení služebního poměru v ZSS zohledňuje jeho specifickou povahu i potřebu státu efektivně řídit a organizovat státní správu. Od způsobu skončení služebního poměru se poté odvíjí možnosti právní obrany státního zaměstnance před nezákonným skončením služebního poměru.

Z vývoje právní úpravy je patrná snaha o zvyšování efektivity a snižování formálnosti při rozhodování o skončení služebního poměru. Tyto změny však mohou snižovat úroveň ochrany státních zaměstnanců a tím i atraktivitu státní

služby ve srovnání s prací v soukromém sektoru. Přijetí nového zákona o státních zaměstnancích by pak mohlo znamenat další oslabení jistot, které státní zaměstnanci dosud měli.

Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákona č. 448/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

Výkladová stanoviska AKV (XXXVII.)

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

2. FKSP A SPOLUROZHODOVÁNÍ S ODBOROVOU ORGANIZACÍ

- Dle ustanovení § 225 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) „zaměstnavatel, který podle zvláštního právního předpisu vytváří fond kulturních a sociálních potřeb, **spolurozhoduje s odborovou organizací o přidělu do tohoto fondu a o jeho čerpání**“. V poznámce pod čarou je co do zvláštního právního předpisu odkázáno na **vyhlášku č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb**, ve znění pozdějších předpisů, která však byla v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů **ke dni 1. 1. 2024 zrušena zákonem č. 349/2023 Sb.**
- V praxi se objevil názor, že **v důsledku zrušení této vyhlášky už nemá odborová organizace v dané záležitosti právo spolurozhodovat**, ale zaměstnavatel s ní musí své rozhodnutí o přidělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) a o jeho čerpání v souladu s ustanovením § 287 odst. 1 písm. g) ZP **toliko projednat**. Má tento názor opodstatnění?

Stanovisko

- Takový názor je dle Kolegia **nutné odmítnout**. Kromě toho, že obsah poznámky pod čarou není určující (nemá normativní povahu), tak vyhláška č. 114/2002 Sb. **nebyla ve skutečnosti právním předpisem, který by zakládal povinnost vybraných zaměstnavatelů vytvářet FKSP**. Předmětem její úpravy byla toliko výše tvorby FKSP a hospodaření s ním. Konkrétní povinnost k vytvoření FKSP plyne pro příslušné zaměstnavatele **přímo ze zvláštního zákona** – např. pro organizační složky státu jde o ustanovení § 48 odst. 1 písm. b) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
- Na podporu závěru, že o přidělu do FKSP a o jeho čerpání **zaměstnavatel nadále spolurozhoduje s odborovou organizací, která u něho působí**, lze odkázat též na **metodický materiál Ministerstva financí** ze dne 21. 12. 2023, který byl publikován na jeho webových stránkách a jehož účelem je zajištění jednotného postupu při tvorbě a hospodaření s FKSP. V tomto materiálu je výslovně uvedeno, že i po změně právní úpravy (zrušení předmětné vyhlášky) **zůstává povinností zaměstnavatele respektovat pravomoc odborové organizace spolurozhodovat ve smyslu ustanovení § 225 ZP**.