

19. 1. 2006

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

# Jaké zaměstnance je nutno v rámci organizační struktury zaměstnavatele jmenovat?

Předně je nutno uvést, že zákoník práce rozlišuje tzv. vnější a vnitřní jmenování. Vnější jmenování se rozumí založení pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkce podle zvláštních předpisů. Zvláštními předpisy jsou především obecně závazné právní předpisy. Vnitřní jmenování, o kterém zde pojednáváme, je jmenování provedené samotným zaměstnavatelem.

Je třeba si uvědomit, že jmenování do funkce má dvojí právní povahu - je právně závazným způsobem (i) vznikem pracovního poměru a (ii) obsazením příslušného pracovního místa - vedoucí funkce. I když se jmenováním do funkce zakládá, popř. mění pracovněprávní vztah mezi určitým zaměstnancem a zaměstnavatelem, má pracovní poměr založený či změněný jmenováním co do obsahu práv a povinností s ním spojených jistá specifika a v rámci dané organizační struktury se liší vždy v souvislosti s popisem dané pracovní pozice jmenovaného zaměstnance.

Pojem vedoucí funkce, do které musí být zaměstnanec jmenován zaměstnavatelem, který je právnickou nebo fyzickou osobou, je vymezen v § 27 a násl. zákoníku práce. Funkce, do nichž jsou zaměstnanci jmenováni, jsou stanoveny kogentně, tedy jejich rozsah nemůže být zaměstnavatelem měněn, a to ani po dohodě se zaměstnancem.

Vedoucími funkcemi jsou vždy v první řadě funkce v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele, pokud jde o osobu fyzickou, nebo jeho statutárního orgánu, jedná-li se o osobu právnickou. Pojem přímé řídicí působnosti musí vycházet vždy z faktického stavu bezprostřední podřízenosti a nadřízenosti.

Druhý, ne zcela charakteristický případ jmenování zaměstnance představuje situaci, kdy v rámci struktury zaměstnavatele existuje fakticky zaměstnanec, který je v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance (např. zmíněného generálního ředitele) podřízeného přímo zaměstnavateli nebo jeho statutárnímu orgánu. Tento zaměstnanec však může být jmenován pouze za podmínky, že je mu jako vedoucímu zaměstnanci podřízen ještě další zaměstnanec pověřený vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele. Z výše uvedeného tedy vyplývá, že takovýmto dalším jmenovaným vedoucím zaměstnancem může být pouze osoba, která fakticky řídí ještě práci dalšího vedoucího zaměstnance. V praxi se tak zejména jedná o vedoucí zaměstnance na vyšších pozicích, jako je např. ekonomický ředitel, ředitel investičního oddělení apod. Pokud by ovšem takovýto zaměstnanec již neměl pod sebou jiného vedoucího zaměstnance, který sám vykonává přímo řídicí působnost na své podřízené zaměstnance bez pomoci další osoby, nelze jej do této funkce právoplatně jmenovat, ale musí s ním být uzavřena klasická pracovní smlouva. V takovémto případě vedoucí postavení vyplývá pouze z jeho pravomocí dle dané organizační struktury zaměstnavatele. Z popisu práce tohoto zaměstnance však musí vždy vyplývat oprávnění stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim za tímto účelem závazné pokyny.

Závěrem lze uvést, že zákoník práce výslovně nedefinuje obsah jmenování ani nestanoví jeho podstatné náležitosti. Neupravuje ani jeho formu. Jmenování lze proto provést písemně či ústně. Ze jmenovacího dekretu či rozhodnutí o jmenování, jak nejčastěji bývá tento právní úkon nazýván, by mělo vyplývat, jakou funkci bude jmenovaný zaměstnanec vykonávat, od kdy ji bude vykonávat a v jakém místě. Předpokladem vzniku pracovního poměru založeného jmenováním je předchozí souhlas zaměstnance, který s jmenováním souhlasí.

Filip Záděra

[Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři](#)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)