

1 BLÍŽE K DISPOZIČNÍ PRAVOMOCI

Dispoziční pravomoc patří k základním náležitostem postavení zaměstnavatele. Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „český zákoník práce“) ani jiné předpisy dispoziční pravomoc nikterak jednotně nedefinují. Nepřímé vymezení dispoziční pravomoci zaměstnavatele lze dovést například z § 11 a § 302 zákoníku práce, které upravují postavení vedoucího zaměstnance a jejich oprávnění. Vedoucímu zaměstnanci přeneseně náleží dispoziční pravomoc zaměstnavatele v podobě řízení a oprávnění stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

Dispoziční pravomoc zaměstnavatel lze dovést ze samotného charakteru základního pracovněprávního vztahu, jehož předmětem je závislá práce a výkon závislé práce. Z charakteristických rysů závislé práce¹⁶ jednoznačně vyplývá subordinační princip uspořádání základního pracovněprávního vztahu, jehož imanentní součástí tak, jak v definici závislé práce zákonodárce předvídá, vždy je výkon práce *dle pokynů zaměstnavatele*. Potvrzení uváděné myšlenky vyplývá i ze znění § 38 zákoníku práce, v kterém zákonodárce explicitně pojmenovává základní povinnosti smluvních stran základního pracovněprávního vztahu, když z odst. 1 písm. b) vyplývá, že „zaměstnanec je povinen vykonávat práci dle pokynů zaměstnavatele ...“.

V mezinárodním srovnání lze vycházet z blízké německé úpravy, která s dispoziční pravomocí („*Weisungsrecht*“) spojuje právo zaměstnavatele blíže určovat obsah, místo a čas výkonu práce, a to v souladu se spravedlivým uvážením, pokud zmíněné podmínky výkonu práce nejsou upraveny v pracovní smlouvě, podnikových ujednání, použitelných kolektivních smlouvách nebo nevyplývají z právních předpisů. Zmíněné oprávnění platí i ve vztahu k normování pořádku a chování zaměstnanců v podniku.¹⁷ Německý právní řád dispoziční pravomoc fakticky od roku 2003 uvedeným způsobem pojmově přímo zavádí a definuje.

Výkon dispoziční pravomoci nemůže být realizován bez omezení. Dispoziční pravomoc musí být vykonávána rozumně, na základě spravedlivého uvážení

¹⁶ Viz § 2 odst. 1 zákoníku práce.

¹⁷ Art. 106 Gewerbeordnung [online]. [cit.13.01.2017]. Dostupné na internetu: <<https://dejure.org/gesetze/GewO>>. Dále jako GewO.

a zhodnocení oprávněných zájmů zaměstnavatele, podniku, ale i zaměstnance.¹⁸ Při své rozhodovací a řídicí činnosti by měl zaměstnavatel reflektovat komplexitu výkonu závislé pracovní činnosti, do které spadají i zaměstnanci a jejich oprávněné zájmy, což současně odpovídá vymezení úpravy soukromoprávních vztahů, kdy nikdo nemůže být nucen konat něco, k čemu se sám nezavázal, a to vše v kontextu naplnění zásady dobrých mravů a souladu s veřejným pořádkem.

Rozumné uvážení uložení konkrétního pokynu tak, aby bylo v souladu s přiměřeností faktické nerovnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, tvoří nedílnou součást a předpoklad dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Při výkonu svého dispozičního oprávnění by měl zaměstnavatel respektovat i oprávněné zájmy zaměstnanců (čímž naplní např. zákonný pořádkový předpoklad sestavování plánu čerpání dovolené,¹⁹ resp. se vyhne správnímu deliktu v tom, že nepřihlédne při zařazení zaměstnanců do směn k potřebám zaměstnanců pečujících o děti, za což může být vystaven i sankci prostřednictvím příslušného inspektorátu práce²⁰). Zájmy zaměstnavatele, byť mají přednostní postavení, musí při porovnávání intenzity zájmy zaměstnance převážít. Pokyny zaměstnavatele by měly být přiměřené, adekvátní, únosné a přijatelné, což v obecném měřítku znamená, že mají být zváženy všechny podstatné okolnosti (např. péče o dítě) a oboustranné zájmy.²¹ V souvislosti s uplatněním dispoziční pravomoci má zaměstnavatel přihlédnout současně k základním právům zaměstnance – fyzické osoby, jako například náboženské vyznání, obecná osobnostní práva a lidskou důstojnost.

1.1 Dispoziční pravomoc a organizační funkce pracovního práva

Organizační funkce pracovního práva svědčí zaměstnavateli ve smyslu možnosti vytvořit nejen organizační strukturu řízení činnosti zaměstnanců a výkonu podnikatelské činnosti, ale rovněž samotnému úkolování či konkrétní organizaci práce zaměstnanců.

¹⁸ Art. 315 Bürgerliches Gesetzbuch. [online]. [cit.13.01.2017]. Dostupné na internetu: <<http://dejure.org/gesetze/GG>>, dále jako BGB.

¹⁹ § 217 odst. 1 zákoníku práce.

²⁰ Správní delikt právnické osoby na úseku pracovní doby, § 28 odst. 1 písm. e) zákona č. 251/2005 Sb. o inspekcii práce ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit.17.08.2018]. ASPI – právní informační systém, Wolters Kluwer ČR.

²¹ BAG, Urteil vom 23. Juni 1993–5 AZR 337/92. [online]. [cit.13.01.2017]. Dostupné na internetu: <https://www.jurion.de/urteile/bag/1993-06-23/5-azr-337_92/?q=5+AZR+337%2F-92&sort=1>.

2 LIMITY A OMEZENÍ DISPOZIČNÍ PRAVOMOCI

Rozsah, limity a samotná šíře dispoziční pravomoci zaměstnavatele primárně odpovídá podmínkám vymezeným právními předpisy, případně blíže upraveným smluvně, na základě autonomie vůle stran a míry dispozitivní jednotlivých pravidel chování. Při úvahách nad vymezením dispoziční pravomoci je třeba vycházet z povahy právního odvětví, v kterém dispoziční pravomoc hraje podstatnou roli, stejně jako nad základními funkcemi daného právního odvětví. V určitém kontrastu lze vnímat především základní charakter pracovního práva jako soukromoprávního odvětví, tj. rovné postavení účastníků soukromoprávních vztahů, s významem základní funkce pracovního práva – organizační funkce, která zaměstnavateli umožňuje jednostranné řízení chování zaměstnance. Do jaké míry může být základní charakter soukromoprávních vztahů – rovné postavení účastníků prolomeno, právě s ohledem projevení organizační funkce pracovního práva, limitují pracovněprávní předpisy upravující právní vztahy při výkonu závislé práce.

2.1 Smluvní limity

Smluvní limity dispoziční pravomoci zaměstnavatele vyplývají ze soukromoprávní povahy pracovněprávního vztahu. Při úpravě závazků a vzájemných práv a povinností smluvních stran soukromoprávních vztahů se uplatňuje základní zásada odpovídající autonomii vůle stran, tj. jednak rovné právní postavení stran (ani jedna ze stran nemůže mocensky působit při sjednávání závazku na druhou smluvní stranu, a z právního hlediska je tedy zachováno volné uvážení, zda ke sjednání a konkrétní úpravě pracovních podmínek druhá smluvní strana přistoupí), dále pak zásada smluvní volnosti v souvislosti s utvářením konkrétního obsahu závazku.

Vycházíme-li ze skutečnosti, že primárním korektivem autonomie vůle stran (a tedy i sjednávání konkrétní pracovní smlouvy a vymezení dispoziční pravomoci zaměstnavatele) právo vnímá zákonné limity, tj. strany se mohou

domlouvat na úpravě závazků pouze v rámci zákona a zákonem aprobovaným způsobem, který je však pro úpravu soukromoprávních vztahů silně minimalistický, přičemž je smluvním stranám ponechán poměrně široký prostor pro přizpůsobení si konkrétních podmínek výkonu práce vlastnímu uvážení, bude pro nastavení vzájemných práv a povinností rozhodující subjektivní zhodnocení a přístup smluvních stran v rámci uplatnění autonomie vůle, tj. smluvní svobody při utváření obsahu závazku za respektování pravidel dispozitivity a následků vad právního jednání.

Smluvními limity dispoziční pravomoci zaměstnavatele proto lze rozumět především na základě dvoustranného projevu vůle sjednané a konkrétně nastavené podmínky výkonu práce, které vyplývají z pracovní smlouvy, dohody o mzdě, dohody o práci přesčas, kolektivní smlouvy a dalších typů smluvních ujednání.

Z pohledu pracovní smlouvy (popř. jiných smluvních způsobů založení základních pracovněprávních vztahů) jako předpokladu vzniku dispoziční pravomoci zaměstnavatele, se meritorním stává rozsah v ní sjednaných podmínek výkonu práce, tedy vhodné naplnění pracovní smlouvy obligatorními a fakultativními náležitostmi pracovní smlouvy. Obligatorní náležitosti pracovní smlouvy představují zákonné minimum vymezení bližších podmínek závazku, které musí být při založení pracovního poměru pracovní smlouvou naplněno. V případě obligatorních náležitostí pracovní smlouvy se navíc jedná o způsob a šíři jejich vlastního vymezení, když k omezení dispoziční pravomoci může dojít například z pohledu zaměstnavatele příliš úzkým vymezením druhu práce, popř. místa výkonu práce, což může zaměstnavatele následně limitovat v organizování pracovní činnosti. Je-li jednou z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy místo výkonu práce, bude mít pro dispoziční pravomoc zaměstnavatele, a možnost závaznými pokyny zaměstnanci místně organizovat práci, zásadní vliv, sjednají-li si strany místo výkonu práce například jako konkrétní adresu, nebo na druhou stranu jako celé území České republiky (blíže viz příslušná kapitola).

Předvídá-li zákoník práce místo výkonu práce jako obligatorní náležitost, pak musí být v pracovní smlouvě sjednáno povinně. Pro stanovení širě ujednání (tj. jak široké místo výkonu práce bude ujednáno) však stranám ponechává smluvní volnost a zcela volné pole působnosti. Ani smluvně však nemůže být zaměstnavateli založena dispoziční pravomoc v rozsahu, který by fakticky limitovaný nebyl a který by umožňoval zaměstnavateli jednostranně zaměstnanci určovat místo výkonu práce prakticky kdekoliv, bez dalšího omezení. *Místo*

*výkonu práce nemůže být platně vymezeno neurčitým způsobem, například tak, že sjednaná práce bude konána v místě, které určí zaměstnavatel.*³⁶

Podmínkou pouze je, aby zaměstnanci i zaměstnavateli bylo jasné, o jaké místo výkonu práce se jedná, a aby bylo dostatečně určité a *přesné tak, aby bylo napevno postaveno to, co bylo mezi účastníky ohledně místa výkonu práce sjednáno.*³⁷ Citované východisko určitosti se uplatní i pro ostatní obligatorní náležitosti pracovní smlouvy.

Smluvní omezení dispoziční pravomoci vyplývá i z ne zcela vhodně sjednaného místa výkonu práce, pokud bude vázáno pouze na konkrétní adresu, popř. sídlo společnosti. Zaměstnavatel se omezí v možnosti vyžadovat práci zaměstnance i mimo danou adresu. Prakticky jakákoliv žádost – pokyn k výkonu práce mimo danou adresu by byla vysláním zaměstnance na pracovní cestu, což zákoník práce nejenže podmiňuje souhlasným projevem vůle zaměstnance, ale rovněž spojuje s finančními nároky zaměstnance (např. stravné apod.).

Ke smluvnímu omezení dochází nejčastěji v důsledku naplnění pracovní smlouvy řadou fakultativních náležitostí snad v dojmu, že čím obsáhlejší pracovní smlouva bude, tím moudřejší a sofistikovanější bude zaměstnavatel působit. Přitom ideální pracovní smlouva, dle názoru autora, s ohledem na zaměstnavatelovu dispoziční pravomoc, bude obsahovat vymezení pouze tří základních náležitostí (v optimálním rozsahu), a případně jen několika málo fakultativních náležitostí, s cílem smluvního rozšíření dispoziční pravomoci zaměstnavatele (jako např. souhlas zaměstnance s vysláním na pracovní cesty a přeložením, popř. souhlas se sjednáním dohody o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování apod.). Zbytečným obsahem pracovní smlouvy bývají fakultativní náležitosti týkající se například úpravy pracovní doby, resp. rozvrhu pracovní doby. Obsahuje-li totiž pracovní smlouva ujednání o rozvržení pracovní doby, popř. přímo určení začátku a konce směn, potřebuje zaměstnavatel k případně změně souhlas.

Častým zásahem do dispoziční pravomoci bývá sjednání odměny za práci v pracovní smlouvě. Jednou sjednaná odměna stanovuje *pro futuro* minimální hranici odměny, která zaměstnanci náleží, a to i v případě, kdy k jejímu určení dochází konkrétním vnitřním předpisem, nebo odkazem na specifický vnitřní mzdový předpis. Ujednání typu „mzda se zaměstnanci stanoví mzdovým výměrem ke dni nástupu do práce“, popř. „mzda je určena mzdovým výměrem, který je přílohou pracovní smlouvy“ jsou z pohledu dispoziční pravomoci krajně nevhodné. Spojení garance práva zaměstnance s konkrétním pramenem práva,

³⁶ FETTER, W. R. 2010. Několik poznámek k místu výkonu práce zaměstnance a přemístění zaměstnavatele. In *Právní rádce*. 2010, roč. 18, č. 11. s. 53-58.

³⁷ Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. května 2005 sp. zn. 21 Cdo 2287/2004.

3 PŮVOD, VZNIK A SKONČENÍ, ROZSAH A LIMIT DISPOZIČNÍ PRAVOMOCI

Dispoziční pravomoc zaměstnavatele lze stručně charakterizovat jako právo řízení, úkolování a organizování práce zaměstnanci. Pokud se při zjednodušení ztotožníme s myšlenkou, že zaměstnanec fakticky pro zaměstnavatele představuje pouhý výrobní nástroj, prostředek, jak dosáhnout zamýšlených hospodářských, ekonomických a společenských cílů, pak lze dispoziční pravomoc vnímat jako eufemistické vyjádření prostého práva nakládat (zacházet) se zaměstnancem jako s nástrojem – výrobním prostředkem.

Dispoziční pravomoc v každém případě představuje souhrn oprávnění – právo zaměstnavatele, které je současně vymezeno předem explicitně neurčeným souborem povinností zaměstnance, jež spoluutváří obsah základního pracovněprávního vztahu. Zaměstnanci ze zákona plyne povinnost vykonávat a realizovat pokyny zaměstnavatele spojené s vykonávanou prací.

Pro realizaci oprávnění zaměstnavatele a povinnosti zaměstnance je nutné znát počátek (okamžik) vzniku dispoziční pravomoci zaměstnavatele, tedy aby mohl zaměstnavatel dispoziční pravomoc vykonávat, je třeba přesně určit okamžik, od kterého má právo zaměstnanec úkolovat, řídit a vyžadovat od něj plnění pracovních pokynů.

3.1 Vznik dispoziční pravomoci

Určení okamžiku vzniku dispoziční pravomoci patří k základním předpokladům realizace záměrů a požadavků zaměstnavatele, a to nejen při vzniku základního pracovněprávního vztahu, ale i při jeho případných změnách. Vznik dispoziční pravomoci zaměstnavatele lze synonymicky vyložit jako okamžik, od kterého musí zaměstnanec plnit pokyny, kterými zaměstnavatel organizuje

jeho práci. Fakticky lze ztotožnit se vznikem základního pracovněprávního vztahu – k okamžiku vzniku základního pracovněprávního vztahu mají obě strany povinnost realizovat obsah synallagmatického závazku, tedy plnit vzájemná práva a povinnosti. Správné určení okamžiku vzniku dispoziční pravomoci zaměstnavatele je rozhodné například v souvislosti s praktickými situacemi, kdy dochází k podpisu pracovní smlouvy s tím, že den nástupu do zaměstnání je určen v budoucnu. Pakliže do rozsahu dispoziční pravomoci zaměstnavatele spadá i možnost pracovní poměr měnit, popř. zrušit, je z pohledu praxe zásadní otázka, jakým způsobem lze daný závazek rozvázat ještě předtím, než nastane okamžik vzniku pracovního poměru, tj. den nástupu do zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr je založen až dnem nástupu do zaměstnání, není možné v rámci dispoziční pravomoci, pokud má zaměstnavatel touhu „pracovní smlouvu“ rozvázat ještě předtím, než zaměstnanec do práce nastoupí, a vyvázat se tak z povinnosti zajištění práce, přistoupit například ke zrušení ve zkušební době (přestože je sjednaná) nebo dát zaměstnanci výpověď z organizačních důvodů (např. z důvodu reálné situace, že v průběhu období mezi podpisem pracovní smlouvy a dnem nástupu do zaměstnání došlo ke změnám u zaměstnavatele a zaměstnanec již není potřebný) apod. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr ještě nevznikl, není možné k rozvázání závazku založeného pracovní smlouvou možnosti plynoucí ze zákoníku práce (§ 48) využít, ale musí být postupováno podle obecných pravidel rozvázání závazkových poměrů. Pakliže při podpisu pracovní smlouvy smluvní strany pro nastavení podmínek výkonu práce využily autonomie vůle, ovšem s nedostatečnou pečlivostí tak, aby si způsoby rozvázání závazku sjednaly, lze užít jen obecných soukromoprávních způsobů.⁷⁴

3.2 Změna rozsahu dispoziční pravomoci

Rozsah dispoziční pravomoci nemá konstantní podobu, není rigidní, právě naopak. Rozsah dispoziční pravomoci zaměstnavatele může v průběhu existence základního pracovněprávního vztahu variovat, může se měnit v závislosti na čase, potřebách zaměstnavatele, podmínkách vykonávané práce či subjektivních předpokladech zaměstnance, stejně jako vlivem vnějších zásahů. K změně rozsahu dispoziční pravomoci zaměstnavatele dochází jak v důsledku vzájemné

⁷⁴ Například dle ust. § 1998 zákona č. 89/2012 Sb. občanského zákoníku (dále jako občanský zákoník).

4 ROZSAH DISPOZIČNÍ PRÁVOMOCI ZAMĚSTNAVATELE

Rozsah dispoziční pravomoci zaměstnavatele vyplývá primárně (odhlédneme-li od širokých zákonných limitů) z autonomie vůle stran, jejíž projevy musí současně konvenovat právnímu řádu České republiky.

Představuje-li dispoziční pravomoc zaměstnavatele smluvní a zákonné vymezení prostoru pro nakládání s námezdní pracovní silou dle zájmu a organizačních potřeb zaměstnavatele, pak se významným prvkem při utváření daného prostoru stává nejen samotná úzká, popř. široká formulace jednotlivých obsahových náležitostí smlouvy, ale současně především i samotný typ právního jednání, kterým dochází k založení základního pracovněprávního vztahu. V běžné praxi, reflektované zákoníkem práce, se proto lze setkat nejen s odlišným charakterem pracovní smlouvy (a pracovního poměru) například v kontextu sjednaného rozsahu týdenní pracovní doby (tj. úvazku), ale rovněž s odlišným charakterem právních jednání, kterými se závazek k výkonu závislé práce zakládá.

Dle § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána i v jiném než základním pracovněprávním vztahu, tj. například ve služebním poměru příslušníka bezpečnostních složek, popř. služebním poměru státního zaměstnance, kde však k založení služebního vztahu nedochází na základě pracovní smlouvy, popř. jiné dohody, ale v důsledku jmenování, což značně limituje možnost smluvního vymezení dispoziční pravomoci.⁸⁶ Hromadná smluvní úprava pracovních podmínek zaměstnanců ve služebním poměru proto bude, s ohledem na stávající praxi a většinové výklady, možná pouze tam, kde tak výslovně stanoví právní předpis.⁸⁷

⁸⁶ Srov. HORECKÝ, J. Hromadná úprava pracovních podmínek ve veřejném sektoru. In KYSELOVSKÁ, T. – KADLUBIEC, V. – PROVAZNÍK, J. – SPRINGINSFELDOVÁ, N. – VIRDZKOVÁ, A. (eds.) *Cofola 2015 : Sborník z konference*. 1. vyd. [ebook]. Řada teoretická, edice Scientia, č. 532. Brno : Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2015, s. 751. Dostupné na internetu: <<http://www.law.muni.cz/content/cs/proceedings/>>.

⁸⁷ VEJSADA, D. – ERÉNYJ, T. 2017. Zákon o státní službě. [online]. [cit.23.02.2017]. Dostupné na internetu: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/zakon-o-statni-sluzbe-co-ceka-statni-zamestnance-97036.html>>.

Povaha daného vztahu proto silně omezuje další možnosti modifikace dispoziční pravomoci zaměstnavatele prostřednictvím smluvní úpravy kolektivní povahy, tj. uzavřením kolektivní dohody.

Zákoník práce přímo připouští založení základního pracovněprávního vztahu nejen pracovní smlouvou, ale rovněž i některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. V případě základních pracovněprávních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr se z pohledu dispoziční pravomoci zaměstnavatele otevírá širší prostor užití řídicího oprávnění zaměstnavatele, když přímo z § 77 odst. 2 zákoníku práce vyplývá, že se na právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr vztahuje sice úprava pro výkon práce v pracovním poměru, ovšem současně zakotvuje enumeraci oblastí, které se pro právní vztahy založené dohodami analogicky používat nebudou. Mezi základním pracovněprávním vztahem v podobě pracovního poměru a vztahy o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou proto určité odlišnosti, i co se dispoziční pravomoci týče. V druhém případě nemá zaměstnavatel například povinnost rozvrhovat zaměstnanci pracovní dobu, popř. není limitován většinou úpravou mzdy či platu.⁸⁸ Pro uplatnění dispoziční pravomoci zaměstnavatele se proto otevírá poměrně široký prostor ke sjednání jejich limitů. Zákoník práce ponechává autonomii vůle stran v případě závazků založených dohodami značné pole působnosti, když je „zřejmé, že jiné skutečnosti, především práva a závazky, na nichž mají smluvní strany zájem, si samy musí v dohodě individuálně sjednat.“⁸⁹

Dispoziční pravomoc zaměstnavatele, ať už vzniklá v souvislosti se založením závazku o výkonu závislé práce jakýmkoliv způsobem, bez ohledu na soukromoprávní či veřejnoprávní povahu, jako právo zaměstnavatele udělovat zaměstnanci pracovní úkoly, vyžadovat po něm plnění pracovních povinností a řízení zaměstnance není neomezené, nýbrž je realizováno v určitém prostoru a čase. Lze hovořit o tzv. časoprostorové determinantě dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Rozsah časoprostorového omezení dispoziční pravomoci je možné dovodit již z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Kdy a kde může zaměstnavatel direktivně působit na zaměstnance tak plyne zejména z místa výkonu práce a dne nástupu do práce. Ode dne nástupu do práce lze dále odvodit další základní omezení dispoziční pravomoci zaměstnavatele, a to faktický vznik

⁸⁸ CHLÁDKOVÁ, A. – BUKOVJAN, P. 2008. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In *Práce a mzda*. 2008, roč. 56. č. 3, s. 14-17.

⁸⁹ SCHMIED, Z. 2015. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. In *Praktická personálistika*. 2015, č. 1-2, s. 52.

dispoziční pravomoci. Kromě už uvedených mantinelů upravuje nadřížené postavení zaměstnance i druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

Vymezení rozsahu dispoziční pravomoci nemá svoji podstatu jen ve vlastním určení mantinelů omezujících nakládání zaměstnavatele s námezdní pracovní silou a zaměstnancem, ale i v dalších vztazích. Význam obsahu dispoziční pravomoci, zejména v souvislosti se závaznými pokyny zaměstnavatele, vyvstává například u odpovědnostních vztahů (závazků souvisejících povinností nahradit majetkovou a nemajetkovou škodu – dále jako odpovědnost a náhrada škody) při řešení otázky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou na straně zaměstnance, resp. z kontextu povinnosti zaměstnavatele k náhradě nemajetkové újmy při pracovním úrazu zaměstnance. Vzájemný vztah zaměstnance a zaměstnavatele vychází primárně z uzavřené pracovní smlouvy (popř. jiného právního jednání), čemuž následně odpovídá také dispoziční pravomoc zaměstnavatele při řízení práce zaměstnance a jeho úkolování. Otázkou pak je, může-li dojít k pracovnímu úrazu zaměstnance i v případech, kdy k poškození zdraví dochází činností, která přímo neodpovídá pokynu zaměstnavatele (zaměstnanci počíná určitým způsobem i bez pokynu zaměstnavatele, na základě vlastního uvážení), popř. odpovídá pokynu zaměstnavatele, ten však neodpovídá vymezené dispoziční pravomoci, popř. odporuje zákonu a není v souladu s právními předpisy.

Zaměstnanec není vázán příkazy, které jsou mimo rámec právních předpisů, popř. samotné dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Je-li pokyn zaměstnavatele mimo rámec obsahu pracovního poměru, není zaměstnanec povinen takový příkaz uposlechnout. „*Podrobí-li se však takovému příkazu a při výkonu nadřazené činnosti utrpí úraz, není jeho postavení méně příznivé, než vykonával-li by činnost spadající do rámce druhu a místa výkonu práce podle pracovní smlouvy, neboť plněním pracovních úkolů je nejen výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru, nýbrž i jiná činnost vykonávaná na příkaz organizace (zaměstnavatele) a činnost, která je předmětem pracovní cesty*“.⁹⁰ Zaměstnavatel tedy může zaměstnanci udělit pokyn, který je mimo rámec sjednaného druhu práce a dispoziční pravomoci, nemůže však vyžadovat jeho plnění, případně sankcionovat jeho nesplnění, nebo splnění pokynu zaměstnavatele (mimo věcný rozsah dispoziční pravomoci) je zcela na volním uvážení zaměstnance. Pokud se zaměstnanec pokynem bude řídit, nemůže se zaměstnavatel zbavit odpovědnosti za následky, které splněním daného pokynu vzniknou.

⁹⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. ledna 2003 sp. zn. 21 Cdo 454/2002.