

Jan Horecký

DISPOZIČNÍ PRAVOMOC ZAMĚSTNAVATELE



OBSAH

O AUTOROVI	5
PŘEDMLUVA	7
ÚVOD	9
1 BLÍŽE K DISPOZIČNÍ PRAVOMOCI	15
1.1 Dispoziční pravomoc a organizační funkce pracovního práva	16
1.2 Variace obsahu dispoziční pravomoci	17
2 LIMITY A OMEZENÍ DISPOZIČNÍ PRAVOMOCI	21
2.1 Smluvní limity	21
2.2 Zákonné limity	24
2.2.1 Specifické skupiny zaměstnanců	26
2.2.2 Spolurozhodování	28
3 PŮVOD, VZNIK A SKONČENÍ, ROZSAH A LIMIT DISPOZIČNÍ PRAVOMOCI	35
3.1 Vznik dispoziční pravomoci	35
3.2 Změna rozsahu dispoziční pravomoci	36
3.2.1 Smluvní a zákonné změny	37
3.2.2 Rozšíření místa výkonu práce – pracovní cesta	39
3.2.3 Smluvní rozšíření – dohoda o pohotovosti	40
3.2.4 Smluvní rozšíření – dohoda o práci přesčas	40
3.3 Zánik dispoziční pravomoci	43
4 ROZSAH DISPOZIČNÍ PRAVOMOCI ZAMĚSTNAVATELE	45
4.1 Osobní rozsah	48
4.2 Teritoriální rozsah	49
4.3 Časový rozsah	53

O AUTOROVI

Jan Horecký působí jako odborný asistent na Právnické fakultě Masarykovy univerzity v Brně a současně jako právní poradce na pobočce Českomoravské konfederace odborových svazů. Aktivně se věnuje teoretickým a praktickým otázkám pracovního práva a práva sociálního zabezpečení s důrazem na oblast kolektivního pracovního práva. Je členem České společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a členem Asociace pracovního práva (*Labour Law Association*). Je také členem ediční rady vědeckého časopisu *The Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*.

PŘEDMLUVA

Dispoziční pravomoc zaměstnavatele patří k často přímo nevyřčeným, přesto však každodenně využívaným součástem trhu práce. Dispoziční pravomoc v sobě zahrnuje odpovědi na celou řadu běžných otázek, jako: Jak lze zaměstnance řídit? Co vše může zaměstnavatel po zaměstnanci chtít? Kdy je zaměstnanec oprávněn odmítnout výkon práce? Jak zaměstnance motivovat a nastavit mzdové podmínky? Může být zaměstnanci nařízena práce mimo rozvrh pracovní doby a může ji zaměstnanec odmítnout? Co když potřebujeme změnit obsah pracovní smlouvy, jde to vůbec? Může zaměstnanec vykonávat jinou práci, než kterou si kdysi sjednal v pracovní smlouvě? A čím vším a kde může zaměstnavatel zaměstnance úkolovat? Je pro zaměstnance závazný metodický pokyn? A co když podle něj nepostupuje? Jak je možné, že „úředníci si pracují jen ve všední dny“, když ostatní musí pracovat i o víkend? Lze se zaměstnance zbavit „okamžitou výpovědí“? a pod.

Dispoziční pravomoc náleží každému zaměstnavateli. Zaměstnavatelé využívají zaměstnance prakticky jako prostředky na realizaci svých ekonomických a podnikatelských záměrů. Do jaké míry s nimi však mohou nakládat dle vlastní libovůle, se snaží alespoň v nástinu předložit tato publikace.

Autor k úplnosti dodává, že se následující text stal podkladem pro rigorózní práci, proto se v některých částech jeví být i poněkud hloubačný, přesto však přináší do oblasti pracovního práva doposud v ucelené podobě nevydanou publikaci zaměřenou na možnost realizace organizačních oprávnění zaměstnavatele při výkonu závislé práce.