Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj
Říční 1195/5, 500 02 Hradec Králové
tel: +420 950 179 800, fax: +420 950 179 899, e-mail: hradec@suip.gov.cz, ID DS: 8sgefgc

[redacted]

Spisová značka	Naše č.j.	Vyřizuje/kontakt	V Hradci Králové
Q8-2026-200	OIP8/33593/8.30/26-2	Mgr. Lucie Brynychová / kl. 854	16.09.2026

Poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, obdržel dne 6.9. 2026 Vaši žádost podle výše uvedeného zákona, podanou prostřednictvím portálu SUIP.

Předmětem Vaší žádosti bylo:
I. Organizační změna ze dne 21. 10. 2024
Ve výpovědi zaměstnavatele ze dne 22. 10. 2024 je jako důvod výpovědi uvedeno rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 21. 10. 2024 o organizační změně, v jehož důsledku se moje pracovní místo mělo stát nadbytečným.
Žádám proto o konkrétní sdělení:
1. Zda OIP při kontrole ověřoval existenci rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 21. 10. 2024.
2. Zda bylo toto rozhodnutí zaměstnavatelem OIP předloženo.
3. Zda OIP při kontrole ověřil konkrétní obsah tohoto rozhodnutí.
4. Jak bylo v tomto rozhodnutí konkrétně označeno pracovní místo, které mělo být v důsledku organizační změny zrušeno nebo se stát nadbytečným.
5. Žádám o přesné uvedení názvu pracovního místa použitého v tomto rozhodnutí, pokud jej OIP měl k dispozici.
6. Žádám o sdělení, zda bylo toto pracovní místo označeno jako „strojírenský dělník“, „pomocný dělník“, jiným názvem, případně jiným organizačním nebo evidenčním označením.
7. Žádám o sdělení, zda bylo v rozhodnutí ze dne 21. 10. 2024 výslovně uvedeno, že se nadbytečnost týká mého pracovního místa, případně jakým způsobem bylo moje pracovní místo v rozhodnutí identifikováno.

II. Rozpor mezi skutečně vykonávanou prací a evidovaným pracovním zařazením
Ve výsledku kontroly OIP je uvedeno, že zaměstnavatel předložil opravené potvrzení o zaměstnání a současně je v něm uvedeno vyjádření personalistky, podle kterého byly pozice u některých pracovníků zadány jejími předchůdkyněmi nesprávně a následně byly opraveny.
Ve výsledku kontroly je současně uvedeno, že jsem byl zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 15. 6. 2017 na pozici „Strojírenský dělník“.
Tato skutečnost považuji za významnou také ve vztahu k organizační změně ze dne 21. 10. 2024.
Proto žádám o sdělení:
8. Jakou práci podle zjištění OIP jsem fakticky vykonával v době před skončením pracovního poměru.

9. Pod jakým názvem nebo označením jsem byl veden v evidenci zaměstnavatele.
10. Pod jakým názvem nebo označením bylo moje pracovní místo uvedeno v organizační změně ze dne 21. 10. 2024.
11. Zda OIP porovnával skutečně vykonávanou práci, evidované pracovní zařazení a pracovní místo uvedené v organizační změně.
12. Pokud toto porovnání provedeno bylo, žádám o sdělení výsledku tohoto zjištění.
13. Pokud OIP toto porovnání neprovedl, žádám o výslovné sdělení této skutečnosti.
14. Žádám zejména o sdělení, zda OIP zjistil, že pracovní místo označené v organizační změně jako nadbytečné bylo totožné s pracovním místem „Strojírenský dělník“, které je uvedeno v mé pracovní smlouvě a které OIP ve výsledku kontroly označuje jako moje pracovní zařazení.

III. Skutečná realizace organizační změny
15. Ověřoval OIP, zda byla organizační změna ze dne 21. 10. 2024 skutečně realizována?
16. Pokud ano, žádám o sdělení, jakým způsobem byla podle zjištění OIP realizována a ke kterému dni.
17. Ověřoval OIP, zda po skončení mého pracovního poměru byla práce, kterou jsem předtím fakticky vykonával, skutečně odstraněna?
18. Ověřoval OIP, zda tuto práci následně vykonával jiný zaměstnanec?
19. Ověřoval OIP, zda zaměstnavatel po mém odchodu vytvořil nebo obsadil pracovní místo se stejnou nebo podstatně obdobnou pracovní náplní, byť pod jiným názvem?
20. Pokud OIP některou z těchto skutečností zjišťoval, žádám o sdělení konkrétního výsledku tohoto zjištění.
21. Pokud OIP tyto skutečnosti nezjišťoval, žádám o jejich výslovné označení jako skutečností, které předmětem kontroly nebyly.

IV. Tvrzení OIP o soudním smíru
Ve Vašem výsledku kontroly uvádíte:
„...dle kterého jste se obě strany shodly na neplatnosti okamžitého zrušení s tím, že nadále platí Výpověď ze dne 23.10.2024, dle které Vám pracovní poměr řádně skončí uplynutím výpovědní doby...“
Vzhledem k tomu, že jde o významné tvrzení týkající se obsahu soudního řízení a jeho výsledku, žádám o sdělení:
22. Z jakého konkrétního dokumentu OIP vycházel při tomto tvrzení?
23. Měl OIP k dispozici úplné znění usnesení Okresního soudu v Ústí nad Orlicí č. j. 18 C 462/2024-53 ze dne 3. 4. 2025?
24. Pokud ano, žádám o sdělení, zda uvedené tvrzení OIP vychází přímo z výroku tohoto usnesení, nebo z jiného podkladu předloženého zaměstnavatelem.
25. Pokud OIP uvedené tvrzení převzal z vyjádření zaměstnavatele nebo jiného podkladu, žádám o sdělení, zda OIP jeho správnost porovnával s vlastním zněním soudního usnesení.
26. Žádám o přesné sdělení, zda OIP při kontrole zjistil, že soudní smír obsahoval nejen konstatování neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ale také výslovné ujednání o tom, že pracovní poměr skončí dne 31. 12. 2024 na základě výpovědi ze dne 22. 10. 2024.
27. Pokud OIP takové ujednání v soudním usnesení nebo ve schváleném smíru nalezl, žádám o sdělení, zda se jednalo o výrokovou část rozhodnutí nebo o jinou část dokumentu.
28. Pokud takové ujednání OIP v soudním usnesení ani ve schváleném smíru nenalezl, žádám o výslovné sdělení této skutečnosti.

V. Rozsah skutečně provedené kontroly
Z Vašeho výsledku kontroly vyplývá, že kontrola se zabývala mimo jiné potvrzením o zaměstnání, pracovní pozicí, mzdovým zařazením a dalšími skutečnostmi.
Žádám proto o jednoznačné sdělení:
29. Zda bylo předmětem kontroly také ověření skutečného obsahu organizační změny ze dne 21. 10. 2024, na kterou zaměstnavatel odkázal jako na důvod nadbytečnosti mého pracovního místa.
30. Zda bylo předmětem kontroly ověření, zda moje konkrétní pracovní místo bylo touto organizační změnou skutečně zrušeno.
31. Zda bylo předmětem kontroly ověření, zda práce, kterou jsem fakticky vykonával, po mém odchodu skutečně zanikla nebo byla nadále vykonávána jinými zaměstnanci.

32. Pokud tyto skutečnosti nebyly předmětem kontroly, žádám o jejich výslovné uvedení.

VI. Založení do spisu a případné omezení poskytnutí informací
Toto podání výslovně žádám založit do kontrolního spisu vedeného OIP k zaměstnavateli [redacted] a evidovat jej jako doplnění mého původního podnětu.

K uvedenému uvádím (dle jednotlivých kapitol a bodů):
Kap. I.
Bod 1. ne
Bod 2. ne
Bod 3. ne
Bod 4. rozhodnutí nebylo k dispozici
Bod 5. rozhodnutí nebylo k dispozici
Bod 6. rozhodnutí nebylo k dispozici
Bod 7. rozhodnutí nebylo k dispozici
K uvedené kapitole I. ještě uvádím:
Inspektorát práce během kontroly neměl k nahlédnutí žádný dokument obsahující rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ze dne 21.10.2024. Státnímu orgánu nepřísluší zasahovat do interního chodu zaměstnavatele a přezkoumávat organizační důvody výpovědi. Inspektorátu práce bylo během dokladové kontroly pouze sděleno, že při poklesu obratu firmy bylo vedením rozhodnuto o snížení počtu zaměstnanců s tím, že každý vedoucí svého úseku si sám rozhodne, koho se organizační změna bude týkat, protože zná jednotlivé pracovníky nejlépe.
Na další body Vaší žádosti týkající se Organizační změny nemůže kontrolní orgán odpovědět, neboť žádný takový doklad nebyl k dispozici, jak již bylo uvedeno výše.

Kap. II.
Bod. 8. a 9. dle pracovní smlouvy – strojírenský dělník, podrobněji v náplni práce – dělník ve strojírenské výrobě
Bod. 10. rozhodnutí nebylo k dispozici
Bod. 11. ne, rozhodnutí nebylo k dispozici
Bod. 12. ne, rozhodnutí nebylo k dispozici
Bod. 13. ne, rozhodnutí nebylo k dispozici
Bod. 14. nebylo zjišťováno, rozhodnutí nebylo k dispozici
K uvedené kapitole II. ještě uvádím:
Ke kontrole bylo předloženo několik dokumentů, ve kterých jste byl zařazen na pozici „strojírenský dělník“, tj. Vaše pracovní smlouva ze dne 15.6.2017, mzdové zařazení, Upozornění zaměstnance na porušení povinností ze dne 11.10.2024 a ve Výpovědi z pracovního poměru daná zaměstnavatelem dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů ze dne 23.10.2024. V pracovní náplni je Vaše pracovní místo definováno jako „dělník ve strojírenské výrobě“, při čemž mezi Vaše činnosti spadalo dělení materiálu na velké pile, broušení výpalků po pálení, práce v mořírně (dle potřeby) a přemísťování materiálu dle potřeby pro plnění úkolů (zaškolení jeřábník, vazač). Mezi Vaše povinnosti patřilo dodržovat obecné i specifické předpisy v oblasti BOZP, PO, ochrany osobního zdraví, majetku firmy, plnit úkoly systému kvality a EMS, dodržovat systém třídění odpadů a zacházení s chemickými látkami, dodržovat požadavky stanovené systémem managementu jakosti a životního prostředí a podílet se na vytváření a udržování dobrého jména společnosti. Byl jste též zodpovědný za efektivní komunikaci s nadřízenými, podřízenými či kolegy včetně dodržování etického kodexu společnosti. Tento Popis pracovního místa byl dle vyjádření zaměstnavatele posvěcen přímo Vašimi přímými nadřízenými, kteří Vám v průběhu Vašeho pracovního poměru přidělovali práci, takže inspektorát práce neprováděl žádné šetření či porovnávání, zda se jednalo o práci, kterou jste skutečně vykonával.

Kap. III.
Bod. 15. ne
Bod. 16. nebylo zjišťováno
Bod. 17. ne

Bod. 18. ne
Bod. 19. ne
Bod. 20. nebylo zjišťováno
Bod. 21. ne, nebylo zjišťováno
K uvedené kapitole III. Ještě uvádím:
Vzhledem k tomu, že jste oblastní inspektorát zbavil mlčenlivosti a ve svém podnětu jste žádná další jména zaměstnanců neuváděl, byla kontrola zaměřená pouze na Vaši osobu a byly požadovány a zkontrolovány pouze doklady vztahující se k Vaší osobě. V jakém rozsahu a kolika zaměstnanců se organizační změna týkala Vám inspektorát nemůže sdělit, protože tuto skutečnost během kontroly nezkoumal.
Inspektorát práce provedl kontrolu v takovém rozsahu, který v dané věci považoval za potřebný a možný. Kontrolní orgán během probíhající kontroly nezkoumal a neověřoval, zda byla daná pracovní pozice skutečně zrušena, nebo zda bylo po Vašem odchodu vypsáno výběrové řízení na shodnou nebo obdobnou pozici. Během jednoho roku se finanční situace zaměstnavatele mohla úplně změnit a mohl nabírat nové pracovníky a předpokládáme, že jste nebyl jediný strojírenský dělník ve firmě, takže pracovní pozice jako taková se pravděpodobně úplně nezrušila.

Kap. IV.
Bod. 22. Usnesení č.j. 18 C 462/2024-53 ze dne 3. 4. 2025
Bod. 23. ano
Bod. 24. z odůvodnění usnesení
Bod. 25. Usnesení č.j. 18 C 462/2024-53 ze dne 3. 4. 2025 bylo předloženo při kontrole zaměstnavatelem
Bod. 26. ujednání o smíru nemá inspektorát k dispozici, ale žaloba a soud řešili pouze neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru
Bod. 27. v Usnesení ne, ujednání o smíru nemá inspektorát k dispozici
Bod 28. viz bod 27.
K uvedené kapitole IV. ještě uvádím:
Kontrolní orgán v Informaci o výsledku kontroly vycházel z předloženého Usnesení Okresního soudu v Ústí nad Orlicí č.j. 18 C 462/2024-53 ze dne 3.4.2025. Jedná se o třístránkový dokument, který obsahuje všechny potřebné náležitosti, takže kontrolní orgán se domníval a stále domnívá, že se jedná o úplné znění daného Usnesení. V předmětném Usnesení se v části Odůvodnění na straně 2 přímo říká, že „ *v průběhu řízení spolu **strany uzavřely smír** ve shora specifikovaném znění a navrhly jeho schválení soudem. Soud proto postupoval dle § 99 odst. 2 o.s.ř. a navržený smír dle citovaného ustanovení schválil tak, jak byl oběma stranami navržen.“*

Kap. V.
Bod. 29. ne
Bod. 30. nebylo zjišťováno, nebylo předmětem podnětu
Bod. 31. nebylo zjišťováno, nebylo předmětem podnětu
Bod. 32. nebylo předmětem podnětu, nebylo tedy předmětem kontroly
K uvedené kapitole V. ještě uvádím:
Kontrolní orgán se Vaším podnětem zabýval v rozsahu své zákonní působnosti. Je třeba zdůraznit, že rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách, včetně rozhodnutí o změně počtu nebo struktury zaměstnanců, je primárně v jeho kompetenci. Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli přijímat organizační opatření podle aktuálních potřeb. Inspektorátu práce nepřísluší nahrazovat rozhodování zaměstnavatele o jeho organizačním uspořádání, posuzovat vhodnost či hospodárnost přijaté organizační změny, ani určovat, jakým způsobem má zaměstnavatel své činnosti a zaměstnance organizačně uspořádat.
V případě skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce je z hlediska pracovněprávních předpisů podstatné zejména to, zda zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně a zda mezi touto změnou a nadbytečností zaměstnance existuje příčinná souvislost. Uvedené závěry vyplývají rovněž z ustálené judikatury Nejvyššího soudu.
Skutečnost, že zaměstnavatel následně upraví personální obsazení nebo případně přijme jiného zaměstnance, sama o sobě neznamená, že organizační změna nebyla přijata a že výpověď byla

automaticky v rozporu se zákonem. Rozhodující mohou být konkrétní okolnosti případu a skutečný účel a realizace organizační změny.
Inspektorát práce v rámci své působnosti posuzuje dodržování povinností stanovených pracovněprávními předpisy. Nepřísluší mu rozhodovat o platnosti či neplatnosti skončení pracovního poměru. O případné neplatnosti rozhoduje místně příslušný soud.
Vzhledem k tomu, že v dané věci již byly ze strany inspektorátu práce provedeny úkony spadající do jeho působnosti a nebylo zjištěno, že by existoval důvod pro provedení dalších kontrolních úkonů, považujeme věc ze strany inspektorátu práce za vyřízenou.
Další opakování totožných tvrzení či požadavků proto již nemůže vést k jinému závěru, pokud nebudou uvedeny nové konkrétní skutečnosti nasvědčující porušení pracovněprávních předpisů.

Kap. VI.
Vaše podání bylo založeno do spisu jako doplnění podnětu.

S pozdravem

Mgr. Lucie Brynychová
Digitálně podepsal Mgr. Lucie Brynychová
Datum: 2026.09.22 08:46:09 +02'00'

Mgr. Lucie Brynychová
Vedoucí oddělení právního

Rozdělovník:
1 x Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj
1 x [redacted]