

Staženo 5. 5. 2022

Uživatel dokumentu: Anonym

E-mail uživatele dokumentu:

Upozornění: Uživatel bere na sebe odpovědnost za nakládání s tímto článkem dle autorského zákona a trestněprávních předpisů. Uživatel je oprávněn tuto knihu užít pouze pro osobní potřebu. Není oprávněn ji rozmnožovat, rozšiřovat, upravovat, sdělovat veřejnosti, a jakýmkoliv způsobem zpřístupňovat třetím osobám.

- [Zaměstnávání cizinců](#)

OVĚŘOVÁNÍ DOKLADŮ TOTOŽNOSTI PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

– co když se zaměstnanec ze třetí země prokáže falešnými doklady a jak tomu předejít

22. 4. 2022 [Mgr. Bc. Michal Peškar](#) [Mgr. Ladislav Mádl](#)

Koncem uplynulého roku 2021 se Nejvyšší správní soud v rozhodnutí sp. zn. 10 Ads 356/2021 ze dne 15. 10. 2021 věnoval otázce ověřování platnosti dokladu totožnosti při zaměstnávání cizinců. Poskytl přitom určitá vodítka k tomu, jak v takovém případě postupovat - domníváme se proto, že je velmi vhodné se s těmito vodítky seznámit a napříště zajistit jejich využití tak, aby zaměstnavatelé zvýšili svou šanci vyhnout se negativním důsledkům s tím spojeným.

Případ se týkal zaměstnavatele (konkrétně šlo o agenturu práce), který umožnil cizinci, občanovi Ukrajiny, **výkon práce bez povolení k zaměstnání**. Důvodem bylo to, že cizinec předtím zaměstnavateli předložil falešný občanský průkaz, kterým prokazoval občanství Rumunska (tedy členského státu EU). Zaměstnavatel jej tedy považoval za občana EU, kterého může volně zaměstnat a který nepotřebuje žádné další povolení k pobytu nebo zaměstnání na území ČR. Oblastní inspektorát práce však při své kontrole výše uvedenou skutečnost odhalil a v rámci přestupkového řízení udělil zaměstnavateli pokutu ve výši 70 000 Kč. Tuto pokutu následně potvrdil jak Státní úřad inspekce práce, tak i

Krajský soud v Plzni, k němuž zaměstnavatel podal žalobu.

Zaměstnavatel se následně obrátil na Nejvyšší správní soud. Argumentoval přitom zejména tím, že není v jeho silách zkontrolovat všechny doklady svých zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) a nemá povinnost ověřovat jejich pravost.

Nejvyšší správní soud však kasační stížnost zamítl, protože ji neshledal důvodnou. Stěžejní v rámci zmíněného rozhodnutí je jednak (i) připomenutí základních principů odpovědnosti právnických osob za přešůpek, jednak (ii) řešení otázky, za jakých okolností se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za přešůpek spočívající v tom, že umožnil výkon nelegální práce cizinci za situace, v níž cizinec předložil zaměstnavateli padělaný doklad totožnosti.

Přestupková odpovědnost právnických osob je totiž odpovědností objektivní – není tedy třeba řešit, zdali za jeho spáchání právnická osoba (zde zaměstnavatel) tzv. může, nebo nikoliv. Dopustí-li se přestupkového jednání definovaného zákonem, je za něj odpovědná a otázka jejího zavinění v takovém případě nehraje roli. I v takovém případě však existuje možnost, jak se odpovědnosti zprostit – jde o tzv. liberaci. V daném případě dle přestupkového zákona platí, že **právnická osoba za přešůpek neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby přešůpku zabránila**. Tvrdit i prokázat to však musí vždy právě ona právnická osoba – zaměstnavatel; to se však v projednávaném případě nestalo.

Zaměstnavatel byl totiž při kontrole dokladů dle Nejvyššího správního soudu nedůsledný, protože žádné větší úsilí nevynaložil – pouze zkontroloval shodu fotografie na „rumunském“ dokladu s podobou cizince. Zaměstnavatel se sice odvolával na to, že nemá zákonnou povinnost ověřovat pravost dokladů, samotná kontrola shody fotografie však dle soudu nestačí, neboť by to bylo v rozporu nejen se smyslem [§ 89 zákona o zaměstnanosti](#) (který obecně hovoří o podmínkách zaměstnávání cizinců), ale zejména s výše uvedeným přestupkovým zákonem, který vyžaduje vynaložení „*veškerého úsilí, které bylo možno požadovat*“. Již Krajský soud v Plzni (a Nejvyšší správní soud s ním souhlasil) pak poskytl konkrétní možnosti, které dle jeho názoru mohl zaměstnavatel využít, aby padělek rozpoznal – jde o systém PRADO (*Public Register of Authentic identity and travel Documents Online*) a o aplikaci Regula Document Reader – a zároveň uvedl, že „*zaměstnavatel*

nepůsobí nezávisle na okolním světě; technologický vývoj mu tedy může usnadnit nejen vlastní výkon práce, ale i plnění dalších povinností“.

Systém PRADO

PRADO, tj. Veřejný rejstřík pravých dokladů totožnosti a cestovních dokladů online, je online přístupný veřejný rejstřík fungující na platformě EU (Evropské rady), ve kterém je možné dohledat jednotlivé typy dokladů, které se používají v členských zemích EU (a též ve Švýcarsku, na Islandu a v Norsku).

Lze v něm vyhledávat doklady jak podle vydávající země, tak podle názvů jednotlivých dokladů, to ale není zdaleka vše. Na stránkách je dále k dispozici seznam odkazů na internetové stránky jednotlivých zemí s informacemi o neplatných číslech dokladů anebo také seznamy cestovních dokladů zemí nejen z EU, ale i zbylých států světa.

Ačkoliv dle sdělení na úvodní stránce nejsou informace o evropských cestovních dokladech a dokladech totožnosti v této databázi dosud úplné, jedná se o velmi užitečný veřejně přístupný nástroj, který by každý zaměstnavatel měl při kontrole dokladů cizince využít a v případě nejasností se obrátit na příslušné úřady (u nás Ministerstvo vnitra, Služba cizinecké policie).

Samotná práce s databází není ovšem uživatelsky příliš přívětivá. Je třeba si najít konkrétní typ dokladu, který cizinec předkládá, a po jednotlivých prvcích ho porovnat se vzorovým dokladem uvedeným v databázi. Databáze pak uvádí i další doplňující informace o dokladu – např. techniku tisku, popis optických variabilních prvků nebo vzhled pod UV světlem. Pro laika, který není vybaven UV světlem a nebyl speciálně na toto proškolen, je tak správné vyhodnocení poměrně obtížné a časově náročné. U „dobrých“ padělků poté důvodně pochybujeme, zdali je laik schopen je odhalit.

Regula Document Reader

V případě aplikace Regula Document Reader jde o speciální mobilní aplikaci s širokým spektrem funkcí, mezi které patří i rozpoznávání typu dokumentu a získávání dat z jednotlivých dokumentů.

Aplikace má rovněž funkci rozpoznatelnosti pravosti dokladu. Prostřednictvím fotoaparátu v

mobilním telefonu si naskenuje příslušný doklad a aplikace vyhodnotí, zda je doklad pravý, nebo ne. Taktéž umí vyhodnotit shodu fotografie na dokladu s aktuální fotkou osoby, která se dokladem prokazuje. Z tohoto pohledu se jedná o velice jednoduchý způsob ověření pravosti. Jedná se však o bezplatnou demoverzi aplikace soukromé americké společnosti a není ničím zaručeno, že poskytne bezchybné výsledky. Navíc funguje pouze v offline režimu, takže je otázka, do jaké míry jsou ověřované informace aktuální a úplné. Sami jsme se setkali s tím, že aplikace vyhodnotila jako pravý dokument i jen fotokopii padělaného dokladu totožnosti.

Aplikace je dostupná na různých platformách (iOS, Android atd.), ovšem ne vždy funguje zcela na 100 %. Jak bylo uvedeno výše, jedná se vlastně jen o propagační produkt soukromé společnosti, která nabízí složitější a ucelenější řešení (a to i pro veřejné orgány). Tato řešení jsou však už zpoplatněna.

Závěr

Výše uvedené systémy nejsou jedinými správnými možnostmi, jak si ověřit platnost a správnost předkládaných dokladů – to ostatně konstatovaly i oba výše zmíněné soudy, když uvedly: *„Co všechno lze po zaměstnavateli požadovat, aby zabránil přestupku, musí s ohledem na své poměry usoudit především zaměstnavatel, protože právě on je zná nejlépe. Jestliže je tedy zaměstnavateli znám technicky i ekonomicky dostupný způsob, jakým může účinně zajistit plnění své povinnosti či se splnění alespoň přiblížit, je povinen jej využít, nebo využít jiný způsob, který lze ve srovnání také považovat za účinný.“*

Nelze zároveň pominout skutečnost, že ve zmíněném případě se jednalo o agenturu práce, která s cizinci běžně pracuje a na níž lze mít proto ve vztahu k nelegálnímu zaměstnávání vyšší nároky (zde na kontrolu předkládaných dokumentů). Domníváme se však, že s ohledem na veřejnou přístupnost obou uvedených nástrojů by si jejich užívání měly osvojit nejen agentury práce, ale i ostatní zaměstnavatelé, kteří s cizinci přicházejí do styku.

V praxi jsme se setkali s dotazem inspekce práce, zda si zaměstnavatel nechal od zaměstnance předložit a zda **zkontroloval ještě druhý doklad totožnosti** (např. řidičské oprávnění nebo cestovní pas) – padělání dvou dokladů totožnosti je přece jen složitější a daleko méně časté než jen jednoho. Zdá se, že taková kontrola dvou dokladů totožnosti by mohla sloužit jako další důležitý způsob prokázání, že zaměstnavatel učinil

vše, aby padělky odhalil a přestupku zabránil.

Zaměstnavatelům lze tedy jenom doporučit, aby použili nejlépe všechny z výše uvedených způsobů ověření pravosti předkládaných dokladů totožnosti, případně i nějaký další, který mají k dispozici nebo který budou schopni provést. Pokud tak činit nebudou, vystavují se (a dlužno říci poněkud zbytečně) riziku toho, že se odpovědnosti za umožnění výkonu nelegální práce nebudou schopni zprostit, protože nebudou schopni prokázat ono zmiňované veškeré úsilí, které po nich lze požadovat.

Pokuta za tento přestupek může dosáhnout výše až 10 mil. Kč, přičemž pokuty v milionových výších inspekce práce skutečně uděluje. Navíc na udělení pokuty může navázat celá řada dalších negativních skutečností (např. nemožnost zaměstnávat cizince či čerpat státní dotace a příspěvky nebo odebrání licence agentury práce). Je proto rozhodně lepší implementovat výše uvedené způsoby ověřování pravosti předkládaných dokladů totožnosti, aby riziko udělení pokuty bylo, pokud možno, eliminováno.

Zdroje

zákon č. [435/2004 Sb.](#), o zaměstnanosti

zákon č. [250/2016 Sb.](#), o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

Klíčová slova

- [zaměstnávání cizinců](#)
- [povolení k zaměstnání](#)
- [agentura práce](#)
- [agenturní zaměstnávání](#)

Související články

[Zaměstnávání občanů Ukrajiny ve světle schválených změn](#)

25. 3. 2022  [Mgr. Matěj Daněk](#)

[Řešení některých problémů ve mzdové účtárně formou dotazů a odpovědí](#)

2. 7. 2021 [Ing. Růžena Klímová](#)

[Zaměstnanci z Evropské unie a zdravotní pojištění - tři důležité otázky](#)

27. 11. 2020  [Ing. Antonín Daněk](#)

5
2022

práce a mzda

70. ročník | vychází od roku 1953 | www.praceamzda.cz

- Srážky ze mzdy od 1. 4. 2022
- Ověřování dokladů totožnosti při zaměstnávání cizinců
- Výkon práce mimo základní pracovněprávní vztah – švarcsystém
- Zánik povolení ke zprostředkování zaměstnání

 Wolters Kluwer

Práce a mzda 5/2022

Téma měsíce

[Srážky ze mzdy od 1. 4. 2022 Otevřít číslo Archiv časopisu](#)

Prozkoumejte téma

[Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, modrá karta](#)

30. 12. 2018

[Trest vyhoštění cizince](#)

30. 12. 2018

[Závislá činnost a SZDZ](#)

24. 2. 2020

Související otázky

[Zaměstnávání cizinců](#)

3. 12. 2021

[Zaměstnávání cizinců](#)

30. 4. 2021

[Zaměstnání cizince na DPP](#)

18. 11. 2020

Získejte přístup k veškerému obsahu portálů na 14 dní ZDARMA

- Přístup k placeným článkům
- Týdeník Podtrženo, sečteno
- Časové řezy předpisů
- Přístup k Otázky a odpovědi

[Chci přístup ZDARMA](#)



Wolters Kluwer

© 2022 Wolters Kluwer ČR, a. s.,
U nákladového nádraží 10,
130 00 Praha 3

e-mail: pam@wolterskluwer.cz
tel.: +420 246 040 457
www.praceamzda.cz