

# Ověřování dokladů totožnosti při zaměstnávání cizinců

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

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.



Mgr. Bc. Michal Peškar

partner Randl Partners,  
advokátní kancelář, s. r. o.



Mgr. Ladislav Mádl

advokát trvale  
spolupracující s Randl  
Partners, advokátní  
kancelář, s. r. o.

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 přestupek, jednak (ii) řešení otázky, za jakých okolností se zaměstnavatel může zprostit odpovědnosti za přestupek 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 přestupek neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby přestupku 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 přešůpek 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.

#### Právní předpisy citované v článku

(předpisy jsou vždy citovány ve znění pozdějších předpisů, pokud není výslovně uvedeno jinak)

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

## TIP NA SEMINÁŘ

[www.obchod.wolterskluwer.cz](http://www.obchod.wolterskluwer.cz)

### Právní a daňová specifika zaměstnávání občanů z Ukrajiny (ZÁZNAM WEBINÁŘE)

**Lektoři:** Mgr. Matěj Daněk, PRK Partners s. r. o., Ing. Jan Kotala

Cílem semináře je provést účastníky úskalím zaměstnávání osob z Ukrajiny a ukázat rozdíly v administrativní náročnosti HR a mezd mezi tuzemskými a zahraničními zaměstnanci.

#### Program:

##### ▪ Pracovněprávní část (pobyt a oprávnění k výkonu práce):

- představení nové legislativy účinné od 21.3.2022
  - dočasná ochrana – osobní rozsah
  - získání dočasné ochrany
  - přechodná ustanovení
- volný vstup na trh práce občanů Ukrajiny
- občané Ukrajiny s již udělenými dlouhodobými pobyty (zaměstnanecké karty)
- informační, evidenční a další povinnosti zaměstnavatele
- pracovněprávní specifika zaměstnávání občanů Ukrajiny
- rizika a sankce

##### ▪ Daňový poradce:

- sociální a zdravotní pojištění
  - přidělení rodného čísla
  - specifika registrace zaměstnanců ze třetích zemí
  - koordinace zdravotního a sociálního pojištění – mezinárodní aspekt
- nemocenské pojištění a jeho čerpání
  - ošetřovné
  - nemocenská
  - peněžitá pomoc v mateřství
- specifika kalkulace mezd u zahraničních pracovníků
  - nezdanitelné části u základu daně
  - slevy na dani
- daňový bonus

**100 % ceny záznamu webináře poputuje na aktivity Člověka v tísní na Ukrajině.**

**Cena: 1 090 Kč.**

Objednat můžete na [obchod.wolterskluwer.cz](http://obchod.wolterskluwer.cz).