



Spisová značka
Q6-2020-208

Naše č.j.
21984/6.30/20-2

Vyřizuje/kontakt
Mgr. Petr Kyncl / kl. 681

V Plzni
22.12.2020

Poskytnutí informace dle z. č. 106/1999 Sb. a odpověď na dotazy

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (dále jen „OIP“) obdržel dne 12.12.2020 v přestupkové věci sp.zn. [REDACTED]

[REDACTED], obsahující vyjádření k majetkovým poměrům [REDACTED] a žádost o poskytnutí následujících informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSPI“):

a) Vydal Inspektorát práce či Oblastní inspektoráty práce nějakou metodiku či doporučení k tomu, jak by měl zaměstnavatel při přijímání zaměstnance do pracovního poměru postupovat při ověřování údajů, které uchazeč o zaměstnání tvrdí a doloží (např. předložením OP či pasu) zaměstnavateli?

b) Vydal Inspektorát práce či Oblastní inspektoráty práce nějakou metodiku či doporučení k tomu, jak by měl zaměstnavatel při přijímání zaměstnance (cizozemce, občana ze státu EU) do pracovního poměru postupovat při ověřování údajů, které uchazeč o zaměstnání tvrdí a doloží (např. předložením OP či pasu) zaměstnavateli?

c) Jaké jiné doklady a informace je zaměstnavatel oprávněn po 25.5.2018 po zaměstnancích (tuzemcích a cizozemcích ze zemí EU) požadovat mimo doložení platného OP či pasu k relevantnímu prokázání totožnosti?

d) Jaké všechny informace a podklady si má podle Inspektorátu práce zaměstnavatel vyžádat či opatřit od uchazeče o zaměstnání či zaměstnance (tuzemce či cizozemce – občana státu EU) po 25.5.2018, aby mohl ověřit jeho tvrzení o osobní totožnosti (za situace, že zaměstnavatel při tom neporuší jiné právní normy /např. GDPR/)?

OIP tímto poskytuje [REDACTED] následující informace dle ZSPI požadované výše ad a) a b):

Státní úřad inspekce práce (dále jen „SUIP“) a ani zdejší OIP nevydal žádnou metodiku a ani doporučení k tomu, jak by měli zaměstnavatelé při přijímání zaměstnance do pracovního poměru postupovat při ověřování údajů, které uchazeč o zaměstnání tvrdí a doloží zaměstnavateli, a ani metodiku či doporučení k tomu, jak by měl zaměstnavatel při přijímání zaměstnance (cizozemce, občana ze státu EU) do pracovního poměru postupovat při ověřování údajů, které uchazeč o zaměstnání tvrdí a doloží (např. předložením OP či pasu) zaměstnavateli. Pokud [REDACTED] požaduje informaci o tom, zda uvedenou metodiku či doporučení vydaly jiné oblastní inspektoráty práce, je třeba, aby se [REDACTED] obrátil individuálně na každý z těchto oblastních inspektorátů práce nebo přímo na SUIP.

Pokud jde o dotazy uvedené výše ad c) a d), jedná se dle OIP o žádost o názor OIP, kde není ve smyslu ust. § 2 odst. 4 ZSPI dána povinnost poskytovat informace dle ZSPI.

Dle ust. § 5 odst. 1 písm. j) zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZIP“), poskytuje OIP zaměstnancům a zaměstnavatelům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. S ohledem na zmíněné ustanovení ZIP tímto OIP poskytuje [REDAKCE] základní informace a poradenství ve vztahu k dotazům uvedeným výše ad c) a d).

Postup zaměstnavatelů při ověřování totožnosti osob ucházejících se o zaměstnání není komplexně upraven žádným právním předpisem. Z logiky věci plyne, že totožnost takových osob by měla být ze strany zaměstnavatele ověřena především předložením průkazu(ů) totožnosti budoucího zaměstnance. Občanský zákoník ani zákoník práce neobsahují legální definici pojmu „průkaz totožnosti“, a proto si bude třeba vypomoci analogií např. podle ust. § 36 odst. 4 správního řádu, podle něhož se průkazem totožnosti pro účely správního řádu rozumí doklad, který je veřejnou listinou, v němž je uvedeno jméno a příjmení, datum narození a místo trvalého pobytu, popřípadě bydliště mimo území České republiky a z něhož je patrná i podoba, popřípadě jiný údaj umožňující správnímu orgánu identifikovat osobu, která doklad předkládá, jako jeho oprávněného držitele. U občanů zemí EU je možné za průkaz totožnosti považovat především doklady totožnosti vydané těmito zeměmi, které jsou obdobou českého občanského průkazu, dále platné cestovní doklady a rovněž platné doklady o pobytu (Průkaz o povolení k trvalému pobytu nebo Potvrzení o přechodném pobytu).

Právo zaměstnavatele ověřovat totožnost osob ucházejících se o zaměstnání vyplývá z jeho povinnosti dodržovat celou řadu povinností, které mu ukládají zejména veřejnoprávní předpisy, včetně zákona o zaměstnanosti.

Podle rozsudku Městského soudu v Praze č.j. 15 A 152/2019 – 55 ze dne 29. července 2020, který je veřejně dostupný na adrese: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/msph/15-a-152-2019-55>, je zákon o zaměstnanosti kogentní normou, která vymezuje povinnosti zaměstnavatele i ve vztahu k zaměstnávání cizinců, tj. občanů ze třetích zemí. Má-li zaměstnavatel splnit tyto povinnosti, musí mít v rukou účinné nástroje, pomocí kterých eliminuje nežádoucí jevy, mezi něž bezesporu patří snaha jednotlivců či organizovaných skupin opatřit si na území ČR pravidelný příjem plynoucí z nelegálního výkonu práce. Jednotný postup vůči všem cizím státním příslušníkům bez ohledu na to, zda jsou občany EU, nebo zda pochází ze třetích zemí, tak nemůže být vnímán diskriminačně, jelikož je odůvodněn zcela legitimní potřebou zabránit nelegálnímu výkonu práce.

K možnosti zaměstnavatele požadovat po uchazeči o zaměstnání prokázání totožnosti i druhým dokladem totožnosti uvedl Městský soud v Praze v odůvodnění výše citovaného rozhodnutí, že: „V této souvislosti je nutno odmítnout námitku, že ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce nedovoluje zaměstnavateli požadovat po uchazeči o zaměstnání druhý doklad totožnosti k ověření prvního dokladu. Taková interpretace neodpovídá jazykovému ani teleologickému výkladu uvedeného ustanovení, podle kterého platí, že *zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy*, tedy nikoli že zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat ještě další doklad totožnosti, aby prověřil správnost a pravost údajů nutných k uzavření smlouvy. Zaměstnavatel nepotřebuje výslovné zákonné zmocnění k tomu, aby si mohl vyžádat další doklad totožnosti, jestliže bude mít pochybnosti o pravosti prvotního dokladu, což platí zvláště za situace, kdy se o zaměstnání uchází cizí státní příslušník a zaměstnavatel (dosud) není rutinně seznámen s podobou a náležitostmi dokladů vydaných jinými státy.“

Zdejší OIP se s uvedeným názorem Městského soudu v Praze ztotožňuje.

Samotným požadavkem zaměstnavatele na doložení totožnosti uchazeče o zaměstnání předložením průkazu(ů) totožnosti a jeho/jejich předložením, však dle OIP ještě není zcela splněna povinnost ověření totožnosti uchazeče o zaměstnání. Předložený průkaz totožnosti je třeba taktéž posoudit (verifikovat) z pohledu, zda nejeví známky padělků nebo zda se nejedná o doklad jinak vadný či neplatný (např. zda nejde o doklad s prošlou platností).

Zde nastupuje povinnost zaměstnavatele vynaložit úsilí k ověření pravosti a platnosti předloženého dokladu v rozsahu a způsobem, který lze na něm spravedlivě požadovat. Žádný právní předpis takový rozsah a způsob nestanoví, a tak bude velmi záležet na konkrétních okolnostech případu.

Dle rozhodovací praxe zdejšího OIP zaměstnavatel, který neprovede ověření pravosti předloženého dokladu totožnosti jeho kontrolou podle vzoru zveřejněného v rejstříku veřejných dokladů PRADO, ačkoliv mohl zjistit nesoulad předloženého dokladu se zveřejněným vzorem pouhým okem, zjevně nevynaložil úsilí, které bylo možné po něm spravedlivě požadovat, aby zabránil výkonu nelegální práce na území ČR cizinci, který se zaměstnavateli prokáže padělaným dokladem totožnosti členské země EU. Obdobně se posuzují i případy, kdy se zaměstnavatel spokojil s předložením pouze jednoho průkazu totožnosti.

K tomu doplňuji citaci z výše uvedeného rozhodnutí:

„Žalobce se však zcela evidentně ani nepokusil prověřit pravost předložených dokladů totožnosti, pokud v těchto dokladech ověřoval jen dobu platnosti, na kterou měly být vystaveny. Přitom nahlédnutím do rejstříku PRADO mohl žalobce zjistit a porovnat podobu a náležitosti rumunských a litevských dokladů totožnosti, které mu byly uchazeči o zaměstnání předloženy. V tomto ohledu nelze přisvědčit námitce, že databáze tohoto rejstříku není kompletní, když právě vzory rumunských a litevských průkazů totožnosti, jakož i popis prvků a informací obsažených v těchto dokladech bylo možné v rejstříku dohledat. Taktéž získané informace mohl žalobce bez nutnosti dalšího složitějšího procesu prověřování každého jednotlivého dokladu velmi jednoduše vyhodnotit a přistoupit k opatření ve formě verifikace pravosti dokladu prostřednictvím předložení dalšího dokladu totožnosti. Neobstojí proto ani žalobcem namítaná nikoli stoprocentní úspěšnost využití aplikace Regula Document Reader či rejstříku PRADO, neboť právě využitím těchto instrumentů žalobce mohl prvotně odhalit alespoň některé padělané doklady, přičemž toto zjištění mohlo vést k přijetí účinného opatření proti nelegálnímu zaměstnávání cizinců, například v podobě již zmíněného požadavku na předložení druhého dokladu totožnosti.“

Dle zkušeností OIP lze k rychlému a finančně nenáročnému odhalení některých padělků dokladů použít i veřejně dostupnou a bezplatnou aplikaci Regula Document Reader pro chytré telefony, s níž lze odhalit chyby ve strojově čitelných kódech některých padělaných dokladů.

V případě zájmu zaměstnavatele o nadstandardní kontrolu pravosti předložených dokladů může zaměstnavatel rovněž provést sám jejich kontrolu prostřednictvím UV lampy, když UV prvky veřejných dokladů členských zemí EU jsou zveřejněny ve veřejném rejstříku dokladů PRADO.

OIP výslovně upozorňuje [REDAKCE] na to, že OIP nepřísluší poskytovat závazný výklad právních předpisů.

S pozdravem

Mgr. Petr Kyncl
vedoucí právního oddělení

Rozdělovník:

1 x Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj

[REDAKCE]