

12. 6. 2018

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Padělání dokladů v kontextu nelegálního zaměstnávání

Ekonomická migrace a migrační politika celkově je jedním z významných současných témat, které přímo zasahuje i Českou republiku. Na našem území bylo k listopadu 2017 dle informativních přehledů Ministerstva vnitra[1] evidováno přes 524.000 cizinců, což je zhruba o polovinu více než předchozí rok. Negativní skutečností s tímto spojenou je nárůst počtu nelegálních přistěhovalců – minulý rok bylo cizineckou policií zadrženo 4738 cizinců bez řádných dokumentů. Na vzestupu je rovněž trend falšování dokladů. V tomto článku se budeme zabývat zaměstnáváním cizinců právě v tomto kontextu.



Oproti osobám přicházejícím z Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, které jsou v rámci volného pohybu osob ve stejném postavení jako čeští občané, platí pro zaměstnance z tzv. třetích zemí odlišný právní režim, mající oporu především v zákoníku práce[2], v zákoně o zaměstnanosti[3] a v zákoně o pobytu cizinců na území České republiky[4]. K legálnímu výkonu práce může být cizinec přijat, pouze pokud mu bylo platně vystaveno oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání a povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce, přičemž oba tyto dokumenty lze případně nahradit modrou nebo zaměstnaneckou kartou.

Zaměstnavateli zákon ukládá povinnost dbát na to, aby svým konáním (či nekonáním) neumožňoval nelegální práci tak, jak jí definuje § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti (tedy jako práci vykonávanou cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení). Pokud by tuto povinnost nedodržel, dopustil by se tím přestupku ve smyslu § 140 odst. 1. písm. c) zákona o zaměstnanosti.

V praxi to bezpochyby znamená, že je zaměstnavatel povinen si od potenciálního zaměstnance vyžádat jeho doklady, zkontrolovat jejich platnost a dle nich si ověřit totožnost zaměstnance. Co se pravosti dokladů týče, dostáváme se do právem neupravené zóny.

Zákon ani žádný jiný právní předpis výslovně neukládá zaměstnavateli povinnost ověřovat pravost dokladů jeho zaměstnanců. Ustanovení § 21 odst. 1 zákona o přestupcích[5] vymezuje liberační důvody z objektivní odpovědnosti za přestupek tak, že *“Právníká osoba za přestupek neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby přestupku zabránila.”* Co se vymezení veškerého úsilí týče, lze odkázat na rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. 26 A 86/2013 - 109, který říká, že *“Po kontrolovaném subjektu lze požadovat pouze takové opatření, které je možné jak teoreticky, tak ekonomicky. Pokud by například existovalo opatření, které by teoreticky porušení povinnosti zabránilo, ale jeho aplikace by byla natolik nákladná, že by muselo dojít např. k dramatickému zvýšení konečné ceny produktu, nelze toto opatření po právníkové osobě požadovat.”*

U zjevných padělků je řešení nabíledni, s rostoucí kvalitou techniky je však možné vytvořit falzifikáty od pravých dokladů nerozeznatelné nejen pouhým okem, ale ani leckterou běžně dostupnou technikou. To může zaměstnavateli způsobit značné problémy v kontextu shora popsaném. Neveselým faktem pak je, že kontrolní orgány[6] k této skutečnosti příliš nepřihlíží a sankce za spáchané přestupky povětšinou nikterak nezmírňují, což osobně nepovažujeme za zrovna pozitivní, přihlédneme-li mj. k tomu, že pro zaměstnavatele by kontrola každého jednotlivého dokladu představovala neúměrnou zátěž, a to za situace, kdy zaměstnavateli právní řád povinnost ověřovat pravost dokladů ani neukládá.

Na rozdíl od kontrolních orgánů jsme přesvědčeni, že zaměstnavatel by neměl být odpovědný za přestupek, který byl zaviněn výlučně trestnou činností zaměstnance - v tomto případě trestným činem padělání a pozměnění veřejné listiny dle ust. § 348 trestního zákoníku, ledaže by svou činností, kterou způsobil protiprávní stav, sledoval plnění svých pracovních úkolů[7], což však v popisovaném případě zpravidla nenastává.

**Mgr. Marek Hučík,**  
advokátní koncipient

**Petra Švédová,**  
paralegal

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 601 062 227  
e-mail: [hucik@arws.cz](mailto:hucik@arws.cz)

---

[1] dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[2] zákon č. č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, v platném znění

[3] zákon č. [435/2004](#) Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění

[4] zákon č. č. [326/1999](#) Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění

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

[6] inspektoráty práce

[7] rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 10. 2017, čj. 9 As 213/2016-60

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)

- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)