

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

Agentura práce versus personální agentura a zprostředkování zaměstnání

Agentura práce a personální agentura jsou často skloňovanými pojmy v člancích dostupných na webových stránkách a internetových inzertních portálech týkajících se ucházení se o zaměstnání a výběru zaměstnanců. Tyto články pak s cílem vyložit rozdíl mezi nimi sdělují čtenáři, že zatímco personální agentura zaměstnání pouze zprostředkovává, agentura práce zaměstnance „pronajímá“. Takové tvrzení je však mylné. Cílem tohoto článku je osvětlit danou problematiku a vyvrátit tuto zažitou mýlku. Pojdme se tedy nejprve seznámit se základními pojmy.

Zprostředkování zaměstnání je definováno v zákoně o zaměstnanosti^[1], a to konkrétně v § 14 odst. 1, podle nějž se zprostředkováním zaměstnání rozumí:

- a. vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- c. poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Jak je vidět z výše uvedeného výčtu, pojem „zprostředkování zaměstnání“ je dle zákona o zaměstnanosti pojmem širším, než jen pouhé vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele uvedené pod bodem a) citovaného ustanovení, tedy to, co je tímto pojmem myšleno v běžné, hovorové řeči a jak je zřejmě takto úzce chápán i v úvodu vzpomínaných člancích.

Zmiňované „pronajímání zaměstnanců“ pak spadá pod bod b) uvedeného ustanovení zákona a jedná se o tzv. agenturní zaměstnávání, jež je dále specifikováno a jeho vzájemné vztahy upraveny v ustanoveních § 307a - 309a zákoníku práce^[2]. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel (agentura práce) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli (uživateli) na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti. V tomto ujednání se agentura práce zavazuje zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce u uživatele a zaměstnanec se zavazuje tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance mezi agenturou práce a uživatelem.

Pod posledním bodem je uvedena poradenská a zprostředkovatelská činnost v oblasti pracovních příležitostí, a tato je dále specifikována v § 15 zákona o zaměstnanosti, který rozlišuje poradenství pro fyzické osoby zaměřující se na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností, na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace, a dále poradenství pro zaměstnavatele zaměřené na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů. Zákon na tomtéž místě upravuje i informační činnost, kterou se rozumí zejména informování o možnostech zaměstnání, o volných pracovních místech a volných pracovních silách. Tato poradensko-informativní činnost je tedy chápána poměrně široce, což potvrzuje i rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 7. 2017, č. j. 6 Ads 68/2013-28, podle kterého „poradensko-informativní činností může být jakákoliv činnost, jejímž cílem je napomoci uchazečům o zaměstnání k získání zaměstnání. Tomu nasvědčuje i dikce § 15 zákona o zaměstnanosti, podle

něhož informační činnost spočívá i v pouhém informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách. Takovou činností proto může být poskytování informací o pracovních příležitostech, např. o volném pracovním místě, pracovních podmínkách, odměně za práci, délce pracovního vztahu atp.

Naopak za zprostředkování zaměstnání se dle § 16 zákona o zaměstnanosti nepovažuje pouhé zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. Tímto je tedy ze zprostředkování zaměstnání podléhajícímu povolení (k tomu viz níže) vyloučena pouhá inzerce, kdy nabídkou zaměstnání poptává zaměstnavatel zaměstnance pro svou vlastní potřebu.

Zprostředkování zaměstnání je ze zákona vyhrazeno krajským pobočkám Úřadu práce a právě agenturám práce. Krajské pobočky Úřadu práce nejsou předmětem tohoto článku, proto jen pro přehled uvádíme, že tyto mohou provádět zprostředkovatelskou činnost uvedenou v ust. § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pod písmeny a) a c), tedy vyhledávání zaměstnání pro fyzické osoby a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele a poradensko-informativní činnost. Agentury práce mohou vedle uvedených činností provádět i činnost uvedenou v ust. § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pod písmenem b) spočívající v agenturním zaměstnávání. Agenturami práce se rozumí právnické nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Povolení je správním rozhodnutím vydávaným Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR ve správním řízení zahajovaném na základě žádosti, ve kterém se zkoumá splnění všech zákonných podmínek pro jeho udělení, mj. bezúhonnost a odborná způsobilost fyzické osoby nebo odpovědného zástupce právnické osoby. Jde o dvě oddělená správním řízení, neboť zatímco povolení k činnosti dle § 14 odst. 1 písm. a) a c) se vydává na dobu neurčitou, povolení k činnosti podle § 14 odst. 1 písm. b) (agenturní zaměstnávání) se vydává na dobu určitou, a to na dobu 3 let (až opakovaně na dobu neurčitou), také správní poplatek je v druhém případě několikanásobně vyšší a podání žádosti je spojeno s povinností složit kauci.

Pojem personální agentura není zákonem definován a samotné agentury práce někdy samy sebe za personální agentury označují. Pokud by se však mělo jednat o subjekt bez příslušného povolení, není tento oprávněn poskytovat činnosti spočívající ve zprostředkování zaměstnání ve smyslu zákona o zaměstnanosti, jak je rozebráno výše.

Závěr

Jak plyne z výše uvedeného, činnost agentury práce nespočívá pouze v „pronájmu“ pracovní síly, respektive zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, ale rovněž i v aktivním vyhledávání a zprostředkování zaměstnání.

Pokud tak personální agentura bude „pouze“ zprostředkovávat zaměstnání, jedná se o činnost vyhrazenou pro agentury práce vyžadující povolení.



JUDr. Adam Valíček, MBA,
advokát



Mgr. Monika Kokešová,
právnička



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno**: Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha**: The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář **Vyškov**: Dukelská 12, Vyškov

Kancelář **Ivančice**: Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



[1] zákon č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

[2] zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)