

7. 2. 2019

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

Odpovědný zástupce agentury práce- požadavky na kvalitu a délku praxe

Za současné situace na trhu práce nabývá činnost personálních agentur stále více a více na významu. S tímto trendem samozřejmě také souvisí zvýšení celkového počtu pracovních agentur a s tím pak zase souvisí zvýšená poptávka po osobách, které mohou působit ve funkci tzv. odpovědného zástupce.



Dle § 60 odst. 2 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako "ZOZ") platí, že podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je mimo jiné dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, **odborná způsobilost** a bydliště na území České republiky.

Dle ustanovení § 60 odst. 8 platí, že za odborně způsobilou se považuje fyzická osoba, která má buďto:

- ukončené **vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou** odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, anebo která má
- **střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou** odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno.

Pokud má agentura působit jako tzv. plnohodnotná agentura (není omezena pouze na určitý obor činnosti), musí mít odpovědný zástupce předchozí praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání.

Byť zákon o zaměstnanosti explicitně neuvádí, jaká má být kvalita či právní kvalifikace vztahu fyzických osob, u kterých je odborná praxe prokazována a subjektů, u kterých je praxe vykonávána a získána, má podmínka odborné způsobilosti fyzických osob pro účely zákona o zaměstnanosti zajistit kvalitní a řádný výkon zprostředkovatelské činnosti fyzickými a právníckými osobami, kterým je povolení ke zprostředkování zaměstnání uděleno.

Řádný výkon zprostředkovatelské činnosti tak nepochybně musí být založen na osobním a soustavném výkonu činnosti těchto fyzických osob ve vztahu k oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno, případně ve vztahu ke zprostředkování zaměstnání.

Pokud by kupříkladu odpovědný zástupce pracoval u personální agentury na dohodu o provedení práce, lze mu započít do délky praxe pouze 300 hodin práce, což činí v přepočtu cca 37 pracovních dní a tedy necelé dva měsíce praxe.[1]

Určitá omezení platí také u dohody o pracovní činnosti, kdy délka praxe musí být dvojnásobná, neboť zaměstnanec konající práci na základě této dohody smí v mezích zákona pracovat pouze polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tam, kde zaměstnanci, který pracuje 40 hodin v týdnu na základě pracovní smlouvy, stačí dva roky praxe, musí mít zaměstnanec s dohodou o pracovní činnosti čtyři roky praxe.

Odbornou praxi v oborech, pro které má agentura práce zprostředkování zaměstnání povoleno, se rozumí soustavný osobní výkon takových činností, které lze podřadit pod obory uvedené v rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. **Výkonem odborné praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání pak zákon o zaměstnanosti rozumí soustavný výkon činností definovaný v § 14 odst. 1 ZOZ v návaznosti na § 14 odst. 3 téhož zákona.**

Odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání tak může získat pouze fyzická osoba, která dříve vykonávala některou z těchto činností:

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- 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,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Vzhledem k tomu, že podle § 14 odst. 3 ZOZ zaměstnávání mohou zprostředkovávat pouze krajské pobočky Úřadu práce nebo agentury práce (osoby, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání), je tak zjevné, že v České republice **je možné získat odbornou způsobilost v oblasti zprostředkování zaměstnání pouze v prostředí Úřadu práce České republiky nebo agentury práce (v pracovním nebo obdobném poměru).**

I zde je však nutno rozlišovat, na jaké pracovní pozici odpovědný zástupce svou praxi získal. Toto kritérium totiž nelze posuzovat paušálně, neboť člověk, který sice pracoval 10 let na Úřadu práce (ale pouze jako ekonom), zcela jistě odborně způsobilý v oblasti zprostředkování nebude. To samé platí i pro personální agentury, kde by se opět mělo jednat o předchozí praxi spojenou přímo se zprostředkováním zaměstnání (náborář, personalista, HR manažer apod.).

Požadovaná doba výkonu odborné praxe musí být pak přesně datově prokázána a doložena, jak z hlediska jejího zahájení, tak z hlediska jejího skončení (např. pracovní smlouvou a dokladem o jejím skončení či trvání, zápočtovým listem). Rovněž musí být z předložených dokladů patrný obsah deklarované praxe (náplň práce, čestné prohlášení bývalého zaměstnavatele apod.).

V konečném důsledku tak zůstává vždy na žadateli, aby v řízení prokázal svou odbornou způsobilost a unesl tak v řízení tíhu důkazního břemene. Pouhé potvrzení o délce praxe není dostačujícím podkladem pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V praxi je tak vždy nutné věnovat volbě odpovědného zástupce zvýšenou pozornost a důkladně zkoumat jeho předchozí praxi a to jak po kvalitativní stránce (pracovní zařazení a skutečná náplň práce), tak po stránce kvantitativní (délka praxe s přihlédnutím k délce úvazku).



Mgr. Jakub Oliva,
advokát

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

V Jámě 699/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 910 058 058
e-mail: office@arws.cz

[1] 300 hodin / 40 hodinovým úvazkem = 7,5 týdne (průměrně má měsíc 4,348 týdne).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)