

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

## Založení agentury práce

Ustanovení § 307a a následující zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce („zákoník práce“) a dále § 14 až § 66 zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti („zákon o zaměstnanosti“) normují problematiku zprostředkování zaměstnání a agenturního zaměstnávání.

Tento příspěvek se však nebude věnovat soukromoprávním aspektům agenturního zaměstnávání obsaženým v zákoníku práce, jejichž hlavním cílem je nastavit v souladu s evropskou legislativou pravidla vzájemných vztahů mezi agenturou práce, uživatelem a přidělovaným zaměstnancem.

Hlavním cílem tohoto příspěvku naopak bude přiblížit veřejnoprávní rovinu problematiky agenturního zaměstnávání, zejména pak proces založení agentury práce a úskalí s tím spojená.

### Zprostředkování zaměstnání

Co se rozumí zprostředkováním zaměstnání je normováno v § 14 zákona o zaměstnanosti, podle kterého existují tři samostatné varianty zprostředkování, a sice (i) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, (ii) 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 a (iii) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zprostředkování mohou podle zákona o zaměstnanosti poskytovat jen krajské pobočky úřadu práce a právnické nebo fyzické osoby, pokud mají příslušné povolení agentury práce.

Úvodem je důležité zmínit, že zprostředkování zaměstnání, a tedy i výkon činnosti agentury práce, nespadá do působnosti zákona č. [455/1991](#) Sb., živnostenský zákon (§ 3 odst. 3 písm. r) a veškerá úprava je tak obsažena v zákoně o zaměstnanosti. Ten tedy kromě komplexu práv a povinností existujících při provozování zprostředkování zaměstnání agenturou práce upravuje rovněž i proces získání licence k založení agentury práce.

Podstatné přitom je, že existují odlišná pravidla pro zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) na straně jedné a ostatních dvou typů zprostředkování na straně druhé. Tím základním rozdílem je výše správních poplatků za zahájení řízení o udělení dané licence, kdy za ad (i) a ad (iii) výše musí žadatel uhradit správní poplatek ve výši 5.000 Kč, zatímco za ad (ii) je nutné uhradit správní poplatek ve výši 25.000 Kč. Tato skutečnost má ještě jeden praktický dopad a sice to, že podá-li kterýkoli subjekt žádost o udělení licence pro všechny typy zprostředkování, zahájí příslušný správní úřad vždy dvě samostatná řízení. Licence ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) se navíc poprvé uděluje pouze na omezenou dobu a při jejím opakovaném udělení se hradí nový správní poplatek ve výši 15.000 Kč.

Dalšími rozdíly, ze kterých je patrné, že na zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti jsou kladeny mnohem vyšší administrativní nároky, jsou, že pro tento typ zprostředkování si musí budoucí potenciální držitel licence zřídit speciální druh pojištění ve smyslu § 58a zákona o zaměstnanosti, a že bude-li mu licence udělena, bude povinen uhradit speciální kauci ve smyslu § 60b zákona o zaměstnanosti ve výši 500.000 Kč. Zákon o zaměstnanosti rovněž normuje různé druhy evidenčních povinností, přičemž tyto jsou v § 59 odlišně stanoveny pro zprostředkovatelskou činnost dle písm. a) a dle písm. b). Toto všechno jsou rozdíly, na které musí

potenciální žadatel myslet, než žádost o udělení licence Generálnímu ředitelství úřadu práce („GRÚP“) coby příslušnému orgánu podá, neboť nemají pouze organizační, ale i ekonomické dopady.

## **Podmínky udělení licence**

Stěžejní část zákona o zaměstnanosti stran agenturního zaměstnávání obsahuje pravidla pro podání žádosti o udělení licence a podmínky, které musí každý subjekt splnit, aby bylo této jeho žádosti vyhověno. Tyto se dají rozdělit do několika samostatných kategorií.

### **Žádající subjekt**

Kromě rozdílů již uvedených shora se podmínky pro udělení licence částečně liší také podle toho, zda je žádajícím subjektem fyzická nebo právnická osoba. V případě fyzické osoby se musí jednat o osobu starší 18 let, která je svéprávná, bezúhonná, odborně způsobilá s bydlištěm na území České republiky, která zároveň nesměla v posledních 3 letech vykonávat funkci odpovědného zástupce u právnické osoby, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmuto z důvodu porušování zákonných povinností. Právnická osoba musí splňovat podmínku bezúhonnosti, přičemž ostatní pravidla vztahující se k fyzické osobě musí splňovat její odpovědní zástupce (viz níže).

Za bezúhonnou se ve smyslu zákona o zaměstnanosti považuje osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku. V této souvislosti je třeba upozornit, že zákon o zaměstnanosti a GRÚP jsou velmi přísné v dokládání dokumentace prokazující bezúhonnost. Veškeré doklady prokazující bezúhonnost, ať už právnické nebo fyzické osoby totiž nesmí být starší než 3 měsíce. Pokud přitom žádost podává zahraniční osoba, musí doložit příslušný výpis z rejstříku trestů nejen ze země, které je občanem, ale také ze všech zemích, ve kterých po dobu posledních 3 let pobývala/působila nepřetržitě alespoň po dobu 6 měsíců. Z tohoto pravidla přitom neexistují žádné výjimky, jak v některých případech umožňuje právě např. živnostenský zákon. S ohledem na vysoký stupeň formalismu ve správním řízení o vydání licence potom lze doporučit, aby i občan České republiky, u kterého si výpis z rejstříku trestů opatřuje GRÚP sám, doložil výpis cizího státu, pokud na jeho území pobýval v posledních 3 letech alespoň 6 měsíců.

Pokud se odborné způsobilosti týče, i ta má dle zákona o zaměstnanosti velmi striktní podmínky. Odborně způsobilá je ve smyslu příslušných ustanovení pouze osoba s ukončeným vysokoškolským vzděláním, která již má v oblasti zprostředkování zaměstnání, nebo v oboru, pro který má být zprostředkování povoleno, alespoň dvouletou praxi. Variantou je i dosažení nižšího vzdělání (středoškolské s maturitou, vyšší odborné vzdělání), ale v takovém případě je nutné mít praxi alespoň pětiletou. V rámci podání žádosti je pak nutné i splnění podmínky této praxe dokládat například pracovní smlouvou spolu s čestným prohlášením zaměstnavatele, a to přesto, že taková povinnost ze zákona o zaměstnanosti jednoznačně nevyplývá. Stejně tak bude GRÚP nutné předložit diplom či jiné osvědčení ve vztahu k dokončenému vzdělání.

Při splnění všech shora uvedených podmínek může dotčený subjekt podat žádost o udělení licence, jenž se podává na speciálním formuláři GRÚP. Závěrem ještě nutno podotknout, že doložení odborné způsobilosti, potřebné praxe i bezúhonnosti musí žadatel provést listinami, které mají povahu originálu (tedy nejméně pomocí úředně ověřených kopií). Stejně tak GRÚP vyžaduje, aby byly všechny dokumenty z cizího jazyka přeloženy oficiálně, a to s tlumočnickou doložkou, tj. nestačí prostý překlad jako při podání návrhu na obchodní rejstřík.

### **Odpovědný zástupce**

Speciálním subjektem v procesu udělování licence agentury práce je tzv. odpovědný zástupce. Právnická osoba totiž bez takového subjektu nemůže získat licenci agentury práce, jak plyne mj. z §

60 odst. 10 zákona o zaměstnanosti. Ten stanoví, že podmínkou udělení licence právnické osobě, je fyzická osoba, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely udělení licence, a která splňuje stejné podmínky, které by musela splnit fyzická osoba, pokud by o danou licenci žádala sama za sebe.

Z nahlédnutí do formuláře žádosti právnické osoby o udělení licence plyne, že právnická osoba musí doložit při své žádosti hned několik příloh vztahujících se k jeho pozici. Odpovědný zástupce musí mj. doložit doklad o odborné způsobilosti, jakož i o dosažené praxi a ve formuláři musí právnická osoba zvolit obor, ve kterém odpovědný zástupce této praxe dosáhl. Odpovědný zástupce musí rovněž vyhotovit a podepsat prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce. Zde je zase oproti obchodnímu rejstříku, kde musí být čestné prohlášení a souhlas se jmenováním do funkce úředně ověřený ten rozdíl, že odpovědný zástupce může daný dokument podepsat prostě.

Všechny ostatní dokumenty však musí žadající právnická osoba k odpovědnému zástupci doložit nejméně v úředně ověřené kopii. A to dokonce i pracovní smlouvu či doklady prokazující délku praxe jako je například zápočtový list. Pouze tedy za splnění všech podmínek odpovědným zástupcem, které musí splnit i žadající fyzická osoba a předložení shora popsaných dokladů může právnická osoba úspěšně zažádat o udělení této licence.

### **Související práva a povinnosti**

Další práva a povinnosti související se založením a následným provozem agentury práce jsou rovněž normována v § 58a a následující zákona o zaměstnanosti. Kromě povinného pojištění a zaplacení speciální kauce při zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti zmíněných výše, jsou to dále také např. speciální evidenční povinnosti, kdy každá agentura práce musí vést např. evidenci počtu volných míst, na které je požadování zprostředkování dle § 14 odst. 1 písm. a), evidenci jí umístovaných fyzických osob či jejich zaměstnanců, kterým zprostředkovává zaměstnání dle zmíněného § 14 odst. 1 písm. b).

Ani při podání žádosti o udělení licence však žadající subjekt nesmí zapomínat, že kromě splnění podmínek jeho a odpovědného zástupce existují i některé vedlejší povinnosti ke zdárnému vyřízení dotčené žádosti. Tou hlavní je, že musí podle § 60a zákona o zaměstnanosti získat souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, jenž se vydává na základě žádosti GŘÚP. To jinými slovy znamená, že jakmile kterýkoli subjekt zažádá o udělení licence ke zprostředkování zaměstnání, může počítat s tím, že bude dané správní řízení ještě před uhrazením správního poplatku přerušeno, a to za účelem získání daného stanoviska.

Podle § 60a odst. 1 in fine platí, že Ministerstvo vnitra posoudí udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob. Tím je mj. myšleno, že Ministerstvo vnitra bude zkoumat, zda pracoviště uvedené v žádosti o udělení licence není pouhým virtuálním sídlem žadatele, ale zda se na dané adrese skutečně nachází kamenná kancelář, do které v budoucnu každý uživatel/potenciální zaměstnanec bude moci fyzicky přijít. Tato povinnost je výjimečná tím, že se o ní v podstatě nelze nikde dočíst a Ministerstvo vnitra jí vyvozuje z toho, že udělení povolení posuzuje z hlediska veřejného pořádku. S ohledem na tuto povinnost lze také doporučit k žádosti o udělení licence doložit například nájemní smlouvu či souhlas vlastníka daného objektu.

Speciální povinnosti se také vztahují na subjekty, které jsou ze zahraničí. Tou nejpodstatnější je, a plyne to z informací o povolení ke zprostředkování uložených na webových stránkách GŘÚP, že pokud chce na území ČR založit agenturu práce zahraniční právnická osoba, musí zde mít při nejmenším svůj odštěpný závod. Další zvláštností je, že pokud je odborná způsobilost prokazována skrze zahraniční fyzickou osobu, musí tato podle zákona č. [18/2004](#) Sb., o uznávání odborné

kvalifikace požádat o uznání dosaženého vzdělání v zahraničí na speciálním formuláři Ministerstva práce a sociálních věcí. K této žádosti je potřeba kromě všech podkladů o odborné způsobilosti (opět nejméně v úředně ověřené kopii s oficiálním překladem obsahující tlumočnickou doložku) doložit také údaje o odborné praxi a doklad totožnosti (například pas). Nutno podotknout, že uvedenou žádost lze podat pouze u osob pocházejících ze zemí EU/EHP či Švýcarské konfederace. U fyzických osob z jiných států je potřeba provést tzv. nostrifikaci, což je speciální doklad o uznání zahraničního vzdělání vydávaný veřejnou vysokou školou, uznává-li se vysokoškolské vzdělání, nebo krajským úřadem, uznává-li se středoškolské vzdělání.

Žádný ze žádajících subjektů by také neměl zapomenout, že v žádosti je nutno uvést obor a druhy práce, přičemž u obou těchto kolonek lze uvést informaci „bez omezení“, pokud fyzická žádající osoba/odpovědný zástupce splnil podmínku odborné praxe přímo činností např. v agentuře práce.

## Závěr

Ze všeho shora uvedeného plyne, že založení, resp. získání licence agentury práce, je administrativně velmi náročný a finančně poměrně nákladný proces. Vzhledem k tomu, že vyžaduje vyhotovení celé řady listin, které musí splňovat stanovený stupeň validity, vyplnění příslušných formulářů a pravidelnou komunikaci s GRŮP, je podle našeho názoru potřebné tento podnikatelský záměr vždy konzultovat s odborníkem v dané oblasti. Na cestě od idey zřídit si agenturu práce k získání finálního povolení totiž existuje spousta překážek, které mohou tento cíl znesnadnit, a kterým je proto dobré se z důvodů časových a ekonomických dopředu vyhnout.



**Mgr. Matěj Tkadlec**

# GLATZOVA & Co.

GLATZOVA & Co., s.r.o.

Betlémský palác  
Husova 5  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 401 440

Fax: +420 224 248 701

e-mail: [office@glatzova.com](mailto:office@glatzova.com)

## Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)