

HRMline

14. 9. 2012
číslo 15

ELEKTRONICKÝ NEWSLETTER MĚSÍČNÍKU HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
VYDÁVÁ ECONOMIA, A.S., PARTNEREM NEWSLETTERU HR MANAGEMENT JE PRACOVNÍ PORTÁL PROFESIA.CZ, WWW.PROFESIA.CZ

TRH PRÁCE

Zájem mladých o práci v cizině se za tři roky ztrojnásobil

Zájem mladých Čechů uplatnit se v cizích zemích vzrostl během tří let z 15 % na 53 %. Chtějí poznat odlišné zvyklosti a učit se jazyky. Za hranicemi obsazují hlavně málo kvalifikované pozice, které by je doma stěží uspokojily. Vyplyvá to z údajů pracovního trhu portálu džob.cz. Podle loňského průzkumu Evropské komise by byl pouze jeden z deseti Čechů ochoten pracovat v zahraničí.

Nejvíce Čechů pracuje v anglicky a německy mluvících zemích. Počítají zde s lepšími výdělky a příjemnými pracovními podmínkami. „Atraktivní je Velká Británie, pak Irsko, Německo, Rakousko a Švýcarsko. Češi jsou nejvíce vidět v pohostinství a v dělnických profesích. Velmi populární je čistič nebo pomocná síla v kuchyni, práce ve skladu nebo základní administrativní podpora v kanceláři,“ uvedla Weronika Kondziolková z portálu džob.cz.

Na českém pracovním trhu podle ní hledají vyšší mzdu a životní příležitosti především lidé z Východu. Nejčastěji se uplatňují v dělnických profesích, jako je stavební dělník, svářeč, operátor nebo programátor CNC. „Jde o pozice

podmíněné určitým vzděláním a praxí, nemůže je vykonávat každý. V tuzemsku se setkáváme s nedostatkem pracovní síly právě pro tyto pozice, což je příčinou úspěchu cizinců. Stejná místa jsou ovšem stále lépe finančně ohodnocena v západní části Evropy než u nás. Pokud si cizinci mohou vybírat, raději odcestují za prací do Nizozemska, Německa nebo Anglie,“ dodala Kondziolková. Ačkoli jsou cizinci ze slabších ekonomik ochotni pracovat za dvě třetiny mzdových nároků obyvatel vyspělejší země, pro zaměstnavatele představují určité riziko nestability. Vždy totiž půjdou za lepší nabídkou, nejsou sžiti s firmou, s lidmi ani s prostředím.

Zájem českých uchazečů o nekvalifikovaná pracovní místa je prý obrovský. „Zejména na severní Moravě, Vysočině a Plzeňsku stále evidujeme velkou poptávku na pozice obsluha výrobní linky, práce u pásu a další. V současnosti firmy prioritně bojují o zakázky, kterých není mnoho, a jsou nuceny uvolnit ze zaměstnání řadu pracovníků. Očekáváme ale, že se situace bude do konce roku zlepšovat,“ uzavřela Kondziolková.



Lidé jsou ochotnější přijmout při hledání práce ústupky

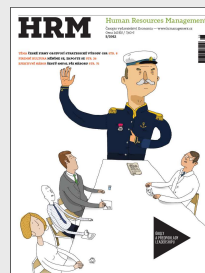
Lidé v Česku jsou v současné době stále ochotnější přijmout zaměstnání vyžadující jisté ústupky, vyplývá z červnového průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM). Podle něj je za tím ekonomická krize a míra nezaměstnanosti, která se v posledních měsících drží nad 8 %. Relativně nejmenší překážky pro přijetí eventuální pracovní nabídky představují potřeba zaučení nebo rekvalifikace. S přijetím takového zaměstnání souhlasilo 9 z 10 respondentů, necelým čtyřem pětinám by nevadily přesčasy, třem čtvrtinám zvýšení pra-

covního tempa nebo případný kvalifikační sestup. Pro nadpoloviční většinu dotázaných by byla přijatelná také práce o víkendech, práce na zkrácený pracovní úvazek, práce v noci a také též hůře placené zaměstnání.

U všech ostatních uvažovaných podmínek spojených s přijetím nového zaměstnání převažoval spíše nesouhlas. Asi dvě pětiny lidí by byly ochotny přijmout práci ve zhoršených pracovních podmínkách a jen zhruba čtvrtině by nevadilo pravidelně delší dojíždění za prací

(Pokračování na stránce 2)

HR Management v nové podobě!



V čísle se mj. dočtete:

- Téma: České firmy objevují strategické výhody CSR
- Firemní kultura: Měníme se. zapojte se
- Efektivní nábor: Šestý smysl při náboru

Ukázkové číslo si

ZDARMA objednejte na

<http://predplatne.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=1>

Předplatné si zajistíte na

<http://www.economia.cz/predplatne>

economia
OBSAH ROZHODUJE

Kampaň k problematice psychosociální zátěže při práci

Podle průzkumů provedených v rámci 27 členských zemí EU odpovědělo až 70 % dotázaných, že má za to, že jejich zdraví je ohroženo pracovním stresem. Psychosociální rizika, jako je např. stres související s prací, mohou mít přímý i nepřímý vliv na psychické i fyzické zdraví. S vědomím zvyšujícího se možného vlivu těchto faktorů na zdraví a pracovní výkon zaměstnanců, a tudíž i ekonomiku jednotlivých států, vyhlásil letos SLIC (Výbor vrchních inspektorů práce pracující při Evropské komisi) kampaň zaměřenou na prevenci v oblasti psychosociální zátěže.

Velmi stresujícím faktorem pro zaměstnance je např. nevyplacení mzdy či nevyplacení mzdy v termínu splatnosti. Odměňování představuje také úsek problémů, s nimiž se občané při podávání podnětů na možná porušení pracovních předpisů ze strany zaměstnavatelů na orgány inspekce práce obrazejí nejčastěji. Není-li si občan jist, zda není zaměstnavatelem na svých právech krácen, může se na orgány inspekce práce obrátit v rámci bezplatného základního poradenství v intencích zákona

(Pokračování na stránce 2)

RESTART KARIÉRY

Klub personalistů ČR, o.s., pořádá odbornou konferenci **4 října v Praze**, která přinese pohledy na restart kariéry z nejrůznějších úhlů, od osobních zážitků přes možnosti, které se nabízejí při řešení složitých životních situací a pracovní zátěže. Hostem mimo obor a přece tím, kdo má co říci, bude herec Jaroslav Dušek.

Informace získáte na:

www.klubpersonalistu.cz



SOFTWARE PRO
ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

(Pokračování ze stránky 1)

či práce v zahraničí. Nejméně přijatelným se z pohledu české veřejnosti v současné době jeví stěhování za práci, které by byla ochotna podstoupit jen asi šestina dotázaných.

V některých položkách se podle průzkumu názory lišily. Například práci, jež by vyžadovala nižší úroveň kvalifikace, by byli častěji ochotni přijmout lidé se základním vzděláním či středním vzděláním bez maturity. Podobně je tomu u zhoršených pracovních podmínek,

kteří by navíc byli ochotni akceptovat častěji muži než ženy. Vyšší pracovní tempo by nevdalo častěji mladším lidem do 45 let, práci v zahraničí by byli ochotni častěji přijmout muži a lidé do 30 let. Zkrácený úvazek by pak častěji vyhovoval ženám a lidem nad 60 let.

V porovnání s rokem 2003 se podíl těch, kteří příslušnou podmínku označili za přijatelnou, zvýšil u téměř všech položek. Výjimkou v tomto ohledu bylo přestěhování za práci a práce v zahraničí.

SOUTĚŽ

Vítězka soutěže začínajících podnikatelů v Praze

Vítězkou soutěže pro začínající podnikatele Rozjezdy 2012 se za Prahu stala Hana Krejčí (foto), která provozuje kanceláře spojené s hlídáním dětí pod jednou střechou Baby Office. Ve středních Čechách vyhrál David Dudáš z Dobříše, který poskytuje poradenství při jednání se stavebními firmami pro malé a střední investory.

Známi jsou už všichni regionální vítězové, mezi které patří například majitelka přepravy pro nemocné z Ostravy, lanový park u Českých Budějovic nebo výroba oblečení pro vozíčkáře z Tlumačova. Hlasování o celkovém vítězi začne 17. září na stránkách Rozjezdů.



Vítěze určila porota složená ze zástupců pořádající společnosti T-Mobile, zástupců magistrátu města, Deníků Bohemia a odborných partnerů soutěže. Vítězové si odnesli ceny v hodnotě 250 tisíc Kč v podobě telekomunikačních balíčků, chytrých telefonů, notebooků a dalších balíčků nutných pro start podnikání. Všichni pak získávají poradenství při startu firmy zdarma.

Do soutěže se mohla přihlásit každá fyzická osoba či právnická osoba, která podniká v ČR. Její činnost a přihlašovaný projekt nesmí trvat více než jeden rok. Více informací najdete na <http://www.rozjezdyroku.cz/>.

PRÁCE A ZDRAVÍ

Vystresovaná pracovní síla je na pokraji psychických sil

Průzkum společnosti Regus, předního poskytovatele flexibilních pracovišť, ukázal, že čeští pracovníci jsou stále více vystresovaní. Podle průzkumu, ve kterém bylo dotázáno více než 16 tisíc odborníků z celého světa, uvedla téměř polovina (46 %) českých pracovníků, že jejich úroveň stresu se během minulého roku zvýšila.

Na vzrůstající tlak měla vliv řada faktorů, například prohlubující se nedůvěra v mezilidských vztazích, složitá jednání se zákazníky či zaměstnanci plynoucí z nejistého vývoje podnikání, množící se aféry ve státní správě a k tomu pokračující nestabilita světové ekonomiky. Mezi další zdroje stresu patří spíše záležitosti pracovního charakteru a jako nejčastější příčiny dotázaní uvádějí své zaměstnání, vztahy s nadřízenými a osobní finance.

Průzkum se zaměřil i na možná řešení problémů. V odpovědi na tuto otázku uvedlo 39 % dotazovaných v ČR, že jedním ze způsobů, jak snížit úroveň stresu, je flexibilní práce.

Klíčové poznatky:

- mezi hlavní příčiny stresu patří: práce (56 %), vztahy s nadřízenými (34 %) a osobní finance (24 %);
- 39 % respondentů uvádí, že flexibilní práce snižuje úroveň stresu;
- téměř polovina (46 %) dotázaných si myslí, že flexibilní práce je vhodnější pro rodinný život;
- 32 % respondentů říká, že flexibilní práce je také méně nákladná než práce pevně vázaná s místem a 71 % tvrdí, že zlepšuje produktivitu, takže je evidentní, že snížení úrovně stresu u zaměstnanců je také vysoce efektivní;
- podle dotazníkového šetření jsou obecně více vystresovaní ze zákazníků pracovníci z malých firem (42 %) než pracovníci z velkých firem (27 %), na druhou stranu ale také mají méně konfliktů s managementem (20 %) než jejich protějšky ve větších firmách (40 %).

(Pokračování na stránce 3)

Newsletter HRM line vydává Economia a.s.
ve spolupráci se společností Profesia CZ, spol. s r.o.



Dovolujeme si vás pozvat **24.-25.10.2012**
na odborný veletrh HR days a veletrh
práce Profesia days

HR days
Odborný veletrh

www.hrdays.cz

Profesia days
Veletrh práce

www.profesiadays.cz

(Pokračování ze stránky 1)

na o inspekci práce. Inspektoři Státního úřadu inspekce práce toto poradenství poskytují na všech pracovištích inspekce práce ve stanovených provozních dnech. Místa a doba poskytování poradenství viz www.suip.cz na stránce místně příslušného oblastního inspektorátu práce nebo v kontaktním informačním materiálu „Orgány inspekce práce“ podávajícím tyto informace přehledně na jednom místě (leták: http://www.suip.cz/files/suip-ee3f8c993110b8b0991cbb2011d7f5b3/organyp_duben2012.pdf).

Důslednému zájmu orgánů inspekce práce se těší také úsilí vést zaměstnavatele i zaměstnance ke snižování pracovní úrazovosti cestou dodržování právních předpisů týkajících se bezpečnosti práce. Důležitou roli zde plní sledované ukazatele pracovní úrazovosti.

Projekt Vzdělávejte se pro stabilitu

Ministerstvo práce a sociálních věcí včera zveřejnilo manuál pro zájemce o vstup do projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu“, který je určen k udržení zaměstnanosti a posílení odborných znalostí zaměstnanců. Zaměstnavatelé ze všech krajů kromě Prahy mohou začít podávat žádosti na kontaktní pracoviště úřadů práce od pondělí 17. září. Cílem projektu je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky v ČR nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci a dočasně nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Projekt potrvá až do 31. srpna 2015, vzdělávací aktivity musí být ukončeny do 30. června 2015. Realizuje ho MPSV prostřednictvím Úřadu práce ČR a financován je z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Zatím je na projekt vyčleněno 400 mil. Kč z OP LZZ, po vyhodnocení výsledků se předpokládá uvolnění dalších až 400 mil. Kč. Více na <http://www.mpsv.cz/cs/13525>.



www.hrdays.cz

Vytvořte s námi největší HR událost v České republice

Kdy: 24. 10. 2012 středa 10:00-19:00
25. 10. 2012 čtvrtek 09:00-16:00 Kde: Výstaviště PVA EXPO PRAHA Letňany

VSTUP PO REGISTRACI ZDARMA

HRM

www.hrevent.cz

CONFERENCE 2012

OREA Hotel Pyramida, Praha 17. 10. 2012
Největší české odborné setkání HR managerů
v novém formátu!

Vzdělanost + zaměstnanost = konkurenceschopnost?

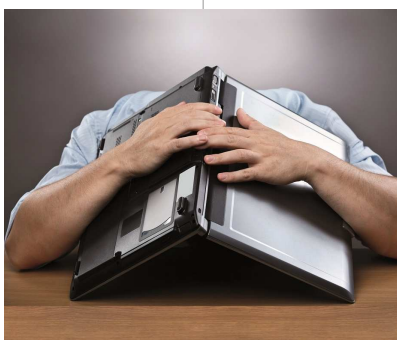


Přímá volba Osobnosti HR 2012

Společný projekt: blue events, ekonomia, Odborný garant: HRM

(Pokračování ze stránky 2)

Serge Dupaux, generální ředitel společnosti Regus pro ČR, k tomu říká: „Vystresovaní pracovníci jsou bezpochyby také často nespokojení se svým životem či nemocní, takže firmy, které chtějí svým pracovníkům zajistit lepší život, nesmí opomenout analyzovat úroveň stresu uvnitř organizace a zabývat se jím. Cena za nebezpečnou úroveň stresu může být vysoká nejen pro pracovníky, ale také pro firmy, které mohou brzy zjistit, že jejich zaměstnanci nejsou schopni zvládat požadované úkoly, potřebují delší zdravotní dovolenou nebo jsou méně efektivní. Respondenti identifikovali flexibilní práci jako jedno z možných řešení, jež by mohlo vést ke snížení vysokých úrovní stresu. Byly tak potvrzeny výsledky z předchozího průzkumu společnosti Regus, ve kterém 58 % pracovníků uvedlo, že se cítí zdravěji přímo v důsledku zavedení flexibilní práce. Navíc také uvedli, že flexibili-



ta je vhodnější pro rodinný život, pomáhá jim zlepšit celkovou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a dává jim větší pocit pohody. K tomu je nutno přičíst, že flexibilní práce má velmi pravděpodobně pozitivní vliv na produktivitu. Vyšší flexibilita je tedy jedním ze zásadních faktorů, které zaměstnancům pomáhají snížit úroveň stresu,“ dodává Serge Dupaux.

Nina Bosničová, projektová manažerka nevládní neziskové organizace Gender Studies, poznamenává k průzkumu: „Úroveň stresu se po celém světě i nadále zvyšují a zaměstnancům/zaměstnaným stále více hrozí syndrom vyhoření. V krátkém období může tento stav vést ke ztrátě klíčových pracovníků a snížení produktivity kvůli zdravotním problémům způsobeným stresem, jako je například nespavost nebo vyčerpání. Zatím jen těžko můžeme předvídat, jaké budou dlouhodobé důsledky tohoto problému, ale už teď je jasné, že mohou být velmi nepříjemné.“

PRŮZKUM

Třetina Čechů je v práci nespokojená kvůli nadřazeným

Ve svém zaměstnání není spokojeno 36 % Čechů kvůli nadřazenému, 75 % kvůli platu. I přes to polovina Čechů uvádí, že je práce baví a rádi by pracovali i tehdy, pokud by nemuseli. Vyplyvá to z online průzkumu postojů k zaměstnání, který pro Nadaci Vodafone mezi 700 respondenty realizovala agentura Data Collect v souvislosti s programem Rok jinak. „Pozoruhodné je to, že jen 4 % Čechů považují práci za nutné zlo,“ komentuje výsledky Ondřej Zapletal, ředitel Nadace Vodafone, která v rámci grantového programu Rok jinak financuje práci špičkových profesionálů v neziskových organizacích, a dodává, „36 % respondentů uvádí, že je láká práce v neziskových organizacích, ale bojí se nízkých platů.“ Již pátým rokem mají zaměstnanci, kteří chtějí ve svém životě něco změnit a přitom dělat dál svou práci, možnost účastnit se programu Rok jinak, který zastiťuje Nadace Vodafone. Během programu Rok jinak hradí Nadace Vodafone účastníkům v plné výši jejich plat z minulého zaměstnání a podporuje tak přenos know-how z byznysu do neziskového sektoru. Letošní kolo žádostí se uzavře 20. září. Více na www.rokjinak.cz.

Další zajímavá zjištění průzkumu: více než třetina Čechů říká, že kdyby měli dost peněz, nepracovali by; 56 % Čechů uvádí, že se v práci snažili něco zlepšit, ale už to vzdali; přes 60 % Čechů by šlo za svou současnou mzdu pracovat pro neziskovou organizaci; Češi jsou v práci nespokojení: kvůli platu (75 %), nadřazenému (36 %), náplni práce (30 %), dojíždění (16 %), kolegům (14 %).

PERSONALIE

• Ředitelem skupiny Nových médií vydavatelství **Sanoma Media** se stal začátkem září **Petr Chlumský**, který převzal agendu od **Daniela Grunta**. Ten společnost opustil. Petr Chlumský je ve společnosti od roku 2010, pracoval na pozici CTO (chief technology officer).

• Výkonnou ředitelkou vydavatelství **Bauer Media** se od 1. 9. stala **Alena Černá**. Jde o nově vytvořenou pozici. Černá v květnu na vlastní žádost odešla z vedení vydavatelství **Astrosat**, kde ji vystřídala **Karin Vedrová**.

• Generální ředitel pojišťovny **MetLife Amcico Daniel Martínek** bude také generálním ředitelem životní pojišťovny **Aviva** v ČR. Jeho jmenování souvisí s dokončením převzetí Avivy pojišťovnou MetLife Amcico.



• Obchodním ředitelem **Tesco Stores ČR** je **Jamie Walker**. V Tesco pracuje od roku 1990. Ve funkci nahradil **Jespera Lauridse**, který ze společnosti odchází.

• Personální ředitelkou **T-Mobile Czech Republic** je od 1. 9. **Uršula Králová**. Nahradí **Barboru Stejskalovou**, která odchází do své nově založené firmy.

• Jako executive director a client service director v reklamní agentuře **Mark/BBDO** nastoupil **Ondřej Zahorík**. Současně skončil **Mila Knepr**, který dosud vedl oddělení klientského servisu. Ondřej Zahorík působil v agenturách patřících do skupiny Omnicom Group od roku 1993. V posledním roce vedl mediální agenturu Vizeum (Aegis Media).

• **Daniela Prokopová** odchází z pozice šéfredaktorky časopisu **Story** vydavatelství **Sanoma Media Praha**. Vedením redakce byl pověřen její dosavadní zástupce **Jiří Petříš**.

• Ekonom **Vladimír Bezděk** ukončil své členství v **Národní ekonomické radě vlády (NERV)**. Důvodem je jeho profesní působení na Slovensku, kam se i s rodinou přestěhoval. Bezděk se dlouhodobě zabývá problematikou penzijní reformy.

• Na pozici ředitele PR a komunikace společnosti **CET 21**, mj. provozovatele TV Nova, nastoupil **Josef Koukolíček**. Dosavadní ředitel PR a komunikace **Lubor Černošník** se stal šéfredaktorem zpravodajského portálu **Tn.cz**. Předtím vedl bulvární deník **Aha!** ve vydavatelství Ringier Axel Springer.

• Ředitelkou nového útvaru strategické komunikace skupiny **Agrofert Holding** je **Soňa Křítková**. Přichází z místa prodávanky pro rozvoj a PR Národohospodářské fakulty VŠE.

• Vedoucím PR oddělení **FTV Prima** se stal dosavadní PR koordinátor televize **Václav Mazánek**. Nahradil tak **Marka Winklera**, který odešel na vlastní žádost.

Konference na téma

Psychologie práce a organizace v ČR



20. - 21. 9. 2012

V PRAZE

VÍCE NA KPSR.VSE.CZ/PSYCHOLOGIEPRACE

ORGANIZÁTOŘI:

VŠE

HRM

MODERNÍ ŘÍZENÍ

PARTNÉŘI:

ČESKÁ POŠTA

Coaching Systems

SKOKA AUTO POSKYTOVATEL

ČAPPO

ČMPS

ČMPS

ČMPS

PRÁVNÍ PORADNA

Co to znamená, když podepíšete konkurenční doložku

Zaměstnavatel po mně chce, abych podepsal konkurenční doložku. Co by to pro mě obnášelo? Je možné případně konkurenční doložku nějakým způsobem ukončit?

Konkurenční doložkou se zaměstnanec zavazuje, že po určitou dobu po skončení zaměstnání nebude vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele nebo má vůči této činnosti konkurenční povahu. Konkurenční doložku lze sjednat nejvýše na dobu jednoho roku po skončení pracovního poměru zaměstnance. Podstatou konkurenční doložky je tedy dočasné omezení zaměstnance využívat určité znalosti nebo zkušenosti, které u zaměstnavatele získal, při své další výdělečné činnosti. Za takové omezení zaměstnance je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání, a to ve výši nejméně poloviny průměrného měsíčního výdělku, který zaměstnanec u zaměstnavatele dosahoval před skončením pracovního poměru, za každý měsíc plnění závazku zaměstnance.

Dohoda, kterou se sjednává konkurenční doložka, musí být uzavřena písemně. Konkurenční doložka může být uzavřena samostatně, nebo může být obsažena i v pracovní smlouvě.

Konkurenční doložku lze sjednat pouze, pokud to lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat s ohledem na informace nebo znalosti, které zaměstnanec v rámci zaměstnání získal, přičemž využití těchto informací nebo znalostí zaměstnancem při jiné výdělečné činnosti by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Aby tedy se zaměstnancem mohla být konkurenční doložka sjednána, musí v rámci svého zaměstnání získat určité informace, poznatky nebo znalosti pracovních nebo technologických postupů. Konkurenční doložka však může být sjednána ještě předtím, než zaměstnanec tyto informace či znalosti získá.

Pokud by zaměstnanec porušil své závazky vyplývající z konkurenční doložky, mohl by po něm zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla. Takové jednání zaměstnance by případně mohlo i naplnit některou skutkovou podstatu nekalé soutěže podle obchodního zákoníku.

Pro případ porušení zákazu konkurence zaměstnancem lze také sjednat smluvní pokutu. V pracovněprávních vztazích jde o jediný po-

volený případ zajištění splnění povinnosti zaměstnance smluvní pokutou. V případě zaplacení smluvní pokuty se na rozdíl od obecné úpravy závazek zaměstnance vyplývající z konkurenční doložky ruší. Jedná se tak v podstatě o jeden ze způsobů ukončení konkurenční doložky. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek konkurenční doložky, tedy např. době jejího trvání, rozsahu omezení zaměstnance apod. Aby mohl zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci v případě porušení konkurenční doložky náhradu škody, která není kryta smluvní pokutou, musel by si toto právo ve smlouvě vyhradit.

Zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět v případě, že zaměstnavatel zaměstnanci nezaplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti. V takovém případě konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce po měsíci, v němž byla výpověď zaměstnavateli doručena.

Od konkurenční doložky je také možné za určitých předpokladů odstoupit, a to pokud si tak strany ujednají nebo pokud tak stanoví zákon. Podle občanského zákoníku lze od konkurenční doložky odstoupit v případě uzavření konkurenční doložky v tísni za nápadně nevýhodných podmínek. Důvody odstoupení si strany také mohou dohodnout. V současné době není zcela zřejmé, zda si lze sjednat možnost odstoupení od konkurenční doložky i bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu. Nejvyšší soud ČR zastává názor, že podle úpravy dřívějšího zákoníku práce z roku 1965 bylo k platnosti smluvního ujednání o možnosti odstoupení od konkurenční doložky třeba uvedení konkrétních důvodů, pro které lze od konkurenční doložky odstoupit. Tyto závěry sice bez dalšího nelze vztáhnout i na současnou právní úpravu, ale vzhledem k absenci aktuální judikatury bychom při sjednávání možnosti odstoupení přišli doporučit sjednat i určité důvody, při jejichž naplnění lze od konkurenční doložky odstoupit. Zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit nejpozději do doby skončení pracovního poměru zaměstnance, zaměstnanci naopak zákon nebrání odstoupit případně i později.

Jan Procházka a Martina Smržová
Ambruz & Dark/Deloitte Legal

• **Karel Foltýn** byl jmenován personálním ředitelem **Tesca** pro střední Evropu a Turecko. Foltýn má dlouhodobé zkušenosti jak s lidskými zdroji, tak s interní komunikací a marketingem. Do Tesca přišel v roce 2009 po čtrnácti letech působení ve společnosti Unilever.



• Ředitelem pro řízení lidských zdrojů v **UniCredit Bank Czech Republic** byl od 1. 9. jmenován **Maurizio Ciaiolo**. Do této funkce nastupuje po **Janě Riebové**, která bude pokračovat ve své profesionální kariéře v rámci skupiny UniCredit. Ciaiolo působí v UniCredit od roku 1985.

• Vydavatelství **Ringier Axel Springer CZ** má nového ředitele komerčních aktivit – **Pavla Zingla**. Zingl v předchozích letech působil i jako head of trading ve skupině GroupM, media director v agentuře Mediaedge:Cia či executive director v mediální auditorské společnosti Media Strategy, rozsáhlé zkušenosti má také z oblasti obchodu a reklamy.

• **Josef Havelka** vede konzultační služby v rámci **Omnicom Media Group**. Předtím vedl vydavatelský dům Sanoma Media Praha.

• Tým agenturního prodeje deníků a časopisů skupiny Blesk a Aha! vydavatelství **Ringier Axel Springer CZ** posílila **Dita Loudilová**, nová manažerka akvizitních aktivit. Do firmy přichází z mediální agentury OMD.

• Zakladatel a spolujednatel slevového portálu **Slevomat** **Tomáš Čupr** odchází z pozice výkonného ředitele. Nahradí ho **Peter Irikovský**, dosavadní obchodní ředitel. Čupr se ujme funkce předsedy dozorčí rady, kromě toho bude mít na starosti nově vznikající investiční skupinu Slevomat Ventures.

• Bývalá generální ředitelka České pošty **Marcela Hrdá** se stala výkonnou ředitelkou mediální agentury **Médea** podnikatele Jaromíra Soukupa. Médea je největší mediální agenturou v zemi.

• Společnost **Trumf International**, tuzemský výrobce koření, vytvořila novou funkci generálního ředitele. Od 1. 9. jím je **Vilém Skulina**, který ve firmě působí od roku 2002. Zároveň se ruší pozice výkonného ředitele, do které byl loni jmenován **Čestmír Kubečka**.

• Letecký steward 83letý **Ron Akana** „přistane“ v Guinnessově knize rekordů. Dostat se do ní se mu podaří díky 63 letům, které strávil ve službě na palubách letadel. Napsala o tom agentura AP, podle níž jde o nejdéle pracujícího stewarda historie.

Mobilní platby 2012

11. ŘÍJNA 2012
CENTRUM SOUČASNÉHO UMĚNÍ DOX

HLAVNÍ PARTNER:



PARTNERI:

UNICORN Systems

BANKOVNÍ INSTITUT
VYSOKÁ ŠKOLA

cardmag

Bankovníctví

REGAL

sbk

WINCOR
NIXDORF

IDENTIFIKUJTE A VYUŽIJTE OBCHODNÍ PŘÍLEŽITOSTI,
KTERÉ NABÍZEJÍ MOBILNÍ TECHNOLOGIE!

ODBORNÝ PROGRAM - ETHNOCATERING - VERNISÁŽ -
UKÁZKA NEJNOVĚJŠÍCH TECHNOLOGIÍ

HR MANAGEMENT – PDF servis vydavatelství Economia, a.s., a pracovního portálu Profesie.cz. Registrován pod ISSN 1803-3903. Kontakt: Pracovní portál Profesie CZ, www.profesia.cz, e-mail: obchod@profesia.cz, tel.: +420 221 419 762. Vychází jednou za 14 dní. Kontakt na redakci: On-line divize odborného tisku, Economia, a.s., Dobrovského 25, 170 55 Praha 7. Alena Kazdová, šéfredaktorka, tel.: 233 071 634, fax: 233 071 472, alena.kazdova@economia.cz, Milada Chlebounová, redaktorka, tel.: 233 073 154, milada.chlebounova@economia.cz, Aleš Zavoral, manažer inzerce, tel.: 233 071 781, ales.zavoral@economia.cz, Renata Němcová, sekretariát, tel.: 233 071 471, fax: 233 072 015, renata.nemcova@economia.cz. © Všechna práva vyhrazena. Bez předchozího písemného souhlasu vydavatelství Economia, a.s., je zakázána jakákoli další publikace, přetištění nebo distribuce (tištěnou i elektronickou formou) jakéhokoli materiálu nebo části materiálu zveřejněného v tomto PDF servisu. Neoznačené články jsou ze servisu agenturního zpravodajství ČTK, která si vyhražuje veškerá práva. PŘIHLÁŠENÍ-ODHLÁŠENÍ PDF SERVISU: pdf.hrmanagement@economia.cz.