



Vaše HR
v správných
rukách



Priority firemného HR manažmentu počas krízy a po nej

Webinár v spolupráci s SOHK

21.04.2020



HR HOUSE

OUR EXCELLENCE
YOUR PROSPERITY

HR STRATÉGIA VERZUS OPERATÍVA – ČOMU SA PREDNOSTNE VENOVAŤ

- Začiatok krízy - pozornosť sa sústreďuje na každodennú firemnú operatívu
- Majitelia a manažéri firiem sa zameriavajú na rýchle riešenia s okamžitým efektom
- Po prepuknutí akejkoľvek krízy by bolo kontraproduktívne venovať sa dlhodobým cieľom a plánom
- Po určitom čase života v krízovom režime je naopak nevyhnutné svoje zameranie rozdeliť a venovať sa jednak aktuálnym operatívnym veciam, a zároveň začať s prehodnocovaním dlhodobých cieľov a stratégie
„Naša firma bude fungovať aj po odznení krízy, avšak v iných podmienkach a na tie sa musíme pripraviť“
 - rozdeliť tímy na operatívne a strategické *alebo*
 - efektívne rozdeliť čas a energiu manažérov medzi „tu a teraz“ a „budúcnosť“
- Plánovať budúcnosť alternatívne a byť pripravení na viaceré možné scenáre budúceho vývoja firmy

OPTIMÁLNE NASTAVENIE PRACOVNÝCH POMEROV

- Zákon č. 66/2020 Z.z., ktorým sa mení zákon č. 311/2001 Z.z. zákonník práce /ZP/
 - §250b
 - dočasné úpravy legislatívneho rámca pracovných vzťahov
 - účinnosť od 4.4.2020
 - v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní

1. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa - §142 ZP

- ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa
- zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy
- počas prekážky v práci zamestnanec nepracuje
- zamestnanec nemá nárok na stravné podľa §152 ZP
- prekážka v práci nezakladá pracovný pomer na kratší pracovný čas

OPTIMÁLNE NASTAVENIE PRACOVNÝCH POMEROV

2. Pracovný pomer na kratší pracovný čas - §49 ZP

- zmena pracovných podmienok podľa §54 ZP
- dohoda so zamestnancom na určitú dobu, napr. máj 2020
- po skončení dohodnutej zmeny prac. podmienok prac. pomer pokračuje za podmienok platných pred zmenou

3. Práca z domácnosti – „home office“ - §52 ods 5 ZP

- môže zamestnávateľ nariadiť
- home office nie je domácka práca ani telepráca
- podmienky a pravidlá upraviť interným predpisom – časové obdobie, pracovný čas, práca nadčas, a ďalšie
- podľa prevádzkových možností firmy

4. Dočasné pridelenie - §58 ZP

- dočasne pridelit' zamestnanca môže zamestnávateľ alebo agentúra dočasného pridelenia
- cenu práce hradí tzv. užívateľský zamestnávateľ
- zmluva medzi zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom a dohoda so zamestnancom o dočasnom pridelení
- dočasné pridelenie je dočasná zmena prac. pomeru zamestnanca

OPTIMÁLNE NASTAVENIE PRACOVNÝCH POMEROV

5. Čerpanie dovolenky - §111 a nasl. ZP

- určenie čerpania dovolenky, tzv. nariadenie dovolenky zamestnávateľom
- oznamovacia povinnosť zamestnávateľa najmenej 7 dní vopred, pri čerpaní dovolenky z 2019 najmenej 2 dni vopred
- formu oznámenia zákon nepredpisuje

6. Dôležité osobné prekážky v práci - §141 ZP

- karanténne opatrenie alebo izolácia – zamestnanec je na PN a poberá tzv. pandemické nemocenské
- osobná celodenná starostlivosť o fyzickú osobu – zamestnanec je na OČR a poberá tzv. pandemické ošetrovné
- výška dávky počas PN a OČR je rovnaká a činí 55% denného vymeriavacieho základu
- maximálny denný vymeriavací základ dávky je 66,61€/deň; maximálne nemocenské a ošetrovné je 36,63€/deň
- obidve dávky vypláca od prvého dňa sociálna poisťovňa
- počas trvania prekážky v práci zamestnanec nepracuje

7. Náhradné voľno za prácu nadčas - §121 ods. 3 ZP

- zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas
- zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala

ČO SA DEJE SO ZAMESTNANCMI A VPLYV ZAMESTNÁVATEĽA

Proces konfrontácie a vyrovnaní sa jednotlivca s krízovou situáciou prebieha v piatich fázach, ktoré na seba nadväzujú.

Prvá fáza

Je nazývaná ako fáza inkubácie.

Ľudia na jednej strane prejavujú určité rozrušenie a na druhej strane zaujímajú postoj správu bagatelizovať.

Druhá fáza

Typickým obrazom je zvýšená aktivita a určitá panika.

Prejavuje sa napríklad masovým a nesystémovým nákupom.

Tretia fáza

Je najkritickejšia. Je to fáza izolácie a depresie.

Štátne nariadenia vedú k tomu, že ľudia sú viac-menej v domácej sociálnej izolácii.

Individuálny spôsob života sa zmenil.

Práca dostáva novú formu. Vzťahy na pracovisku sú prerušené alebo dostali inú kvalitu.

Existenčný strach zo straty sociálneho štandardu, pracovného miesta, schopnosti uživiť seba a rodinu.

ČO SA DEJE SO ZAMESTNANCMAMI A VPLYV ZAMESTNÁVATEĽA

Štvrtá fáza

Má znaky reflexie, orientácie, kritického hodnotenia.

Štátne programy vo viacerých formách dodávajú relatívnu istotu.

Ľudia začnú hľadať a nachádzať pozitívne stránky v tejto nútenej situácii. Súčasne prehodnocujú svoj súkromný a pracovný život. Otázky „je moja práca, moja pozícia, firma, v ktorej pracujem to, čo zodpovedá môjmu očakávaniu?“.

Piata fáza

Typická je normalizácia a uzdravenie.

Túto fázu môžeme sledovať zatiaľ len v Číne.

Ľudia sa vracajú do ulíc a do práce. Firmy obnovujú svoju aktivitu. Sociálne kontakty ožívajú, hoci v obmedzenej forme.

Aké možnosti má zamestnávateľ ovplyvniť tento proces?

Najdôležitejšia je pravidelná **komunikácia** firmy so zamestnancami.

Zamestnanci majú záujem vedieť, aké sú plány firmy do budúcnosti; kedy môžu počítať s tým, že začnú pracovať a v akom moduse; či sú plánované nejaké zmeny a čoho sa budú týkať; či sú firemní zákazníci naďalej verní.

Je kľúčové, aby sa komunikačné kanály medzi firmou a jej zamestnancami neprerušili.

AKO ZVLÁDNUŤ NUTNÚ OPTIMALIZÁCIU ŠTRUKTÚRY

V rámci prehodnotenia strategických cieľov a plánov firma zdefiniuje, ako bude fungovať v budúcnosti, akých zamestnancov bude potrebovať, aké zručnosti a schopnosti majú mať, koľko ich bude = **nastaví novú štruktúru organizácie**. Tí, ktorí nebudú mať v novej štruktúre pracovné miesto, musia byť prepustení, podľa §63 1b ZP.

Realizačné kroky prepúšťania:

1. naplánovať proces prepúšťania legislatívne a komunikačne
2. pripraviť skončenia pracovných pomerov v súlade s legislatívou
3. aktívne komunikovať so zástupcami zamestnancov a priamo so zamestnancami
4. s prepúšťaným zamestnancom hovoriť osobne, prípadne cez video alebo telefonicky

Zmena štruktúry firmy obvykle prináša **zmenu náplne práce** tých zamestnancov, ktorí vo firme zostali.

Je vhodné s nimi komunikovať o tejto zmene, vysvetliť im nové očakávania.

Ak je zmena pracovných podmienok zásadná, postupovať podľa §54 ZP.

Osobitnú pozornosť venovať **klúčovým zamestnancov** – aktívne s nimi komunikovať; uistiť ich, že firma s nimi počíta a čo od nich očakáva; prehodnotiť kariérny plán.

NAČO SA ZAMERAŤ PO KRÍZE

Firemné prostredie po kríze nebude ako pred krízou

- „Reboarding“ - pre mnohých zamestnancov bude návrat do práce akoby nástupom do novej firmy.
- Pracovné miesto dostane inú hodnotu.
To môže priniest vyššiu motiváciu a inovatívne nápady zamestnancov.
Na druhej strane budú zamestnanci kritickejší a budú očakávať zmeny v pracovnom prostredí.
- Posun od tradičného modelu práce k flexibilnejším formám – práca na diaľku, digitalizácia.
- Nové prístupy vedenia zamerané menej na procesy a viac na ľudí - manažment seba, emocionálna inteligencia, agilné procesy.

Sme tu pre vás

Ivana Repová
Managing Partner

+421 915 848 137
ivana.repova@hrhouse.sk

Igor Kamačai
Partner

+421 918 370 915
igor.kamacai@hrhouse.sk

HR HOUSE s.r.o.
Šulekova 2, SK-81106 Bratislava
www.hrhouse.sk



HR HOUSE
OUR EXCELLENCE
YOUR PROSPERITY