

# Transkrypcja odcinka HR in Brief #44

**Równo nie znaczy tyle samo. Raport Fundacji TAKpełnosprawni przypomina, że szczerą komunikacją to fundament przyjaznego środowiska pracy.**

Okazuje się, że rodzime firmy nie są w pełni gotowe do wdrożenia racjonalnych usprawnień, czyli działań, które ułatwiają zatrudnienie, awans i pracę osobom z niepełnosprawnościami. Ponad połowa pracodawców zatrudniających osoby o różnorodnych potrzebach zdrowotnych nie zna pojęcia racjonalne usprawnienia. Aż co czwarty pracownik z niepełnosprawnością nigdy nie poprosił o usprawnienie w pracy, co pokazuje, że wspomniana wcześniej szczerą komunikacją wymaga zachęty.

Racjonalne usprawnienia powinny być zgłoszone przez osoby z niepełnosprawnościami, a ich niewdrożenie bez podania przyczyn stanowi naruszenie zasady równego traktowania i może być jednym z przejawów dyskryminacji. Mimo to mało pracowników prosi o usprawnienia, a głównym powodem jest brak wiedzy oraz strach przed reakcją otoczenia.

Raport wskazuje, że usprawnienia to naprawdę proste, powszechne kroki. Wśród najczęściej wdrażanych racjonalnych usprawnień, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wymieniają: **elastyczny czas pracy, pracę na część etatu, pracę zdalną, dostosowany zakres obowiązków oraz spokojne i ergonomiczne miejsce pracy**. Dopasowanie miejsca pracy do różnorodnych potrzeb przekłada się bezpośrednio na większą produktywność zespołu, mniejszą rotację pracowników oraz szerszy dostęp do nowych talentów. To się opłaca!



## **Prawie połowa Polaków aktywnych zawodowo dorabia w dodatkowej pracy poza etatem.**

Prawie **60 proc.** z nich chce kontynuować lub podjąć dodatkową pracę w ciągu najbliższych miesięcy. Decydują się na to głównie zatrudnieni na pół etatu oraz ci, którzy zarabiają powyżej 5 tys. zł miesięcznie. Tak wynika z badania „Jak dorabiają Polacy”, przeprowadzonego na zlecenie Gi Group Poland. Na dodatkową pracę poświęcamy do 9 godzin tygodniowo. Motywatorami do dorabiania są: wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby, chęć zgromadzenia oszczędności, niezadowolające zarobki oraz realizacja własnych pasji. Niewielki odsetek osób rozwija w ten sposób swój własny biznes.

Co szósta dorabiająca osoba twierdzi, że dodatkowa praca nie wpływa na wydajność i zaangażowanie w głównym miejscu pracy.

Co na to pracodawcy? Z innego badania, przeprowadzonego przez Aplikuj.pl wiemy, że ponad połowa pracodawców oczekuje prawnej możliwości weryfikacji dodatkowych form zatrudnienia swoich pracowników. Źródłem obaw jest potencjalna możliwość wykonywania zadań dla innej firmy w godzinach pracy, w tym również dla podmiotu konkurencyjnego.

**Aktualnie pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego zatrudnienia w innej firmie, chyba że podpisze osobną umowę o zakazie konkurencji.** Odmowa podpisania zakazu konkurencji bardzo często uzasadnia wypowiedzenie umowy z pracownikiem. Czyli przymusu nie ma, ale należy liczyć się z konsekwencjami. Pracownicy powinni mieć świadomość, że ich obowiązkiem jest dbanie o dobro zakładu pracy, a wyraża się ono między innymi w zachowywaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wykonywanie pracy na rzecz innego lub nawet kilku innych pracodawców w czasie pracy świadczonej dla pierwotnego pracodawcy jest sprzeczne z kodeksowym obowiązkiem dbania o dobro zakładu pracy, czyli z przestrzeganiem czasu pracy i właściwym jego wykorzystaniem. Krótko mówiąc, jest nieuczciwe.



## **25 września zaczynają obowiązywać przepisy o ochronie sygnalistów. Dla wielu pracodawców to obowiązek wdrożenia w firmie odpowiednich procedur zgłoszeń naruszeń i działań następczych.**

Dotyczy to podmiotów, które na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku zatrudniają co najmniej 50 osób świadczących pracę zarobkową, niezależnie od podstawy zatrudnienia.

Czy jest się czego obawiać? Instytut Gallupa opublikował badanie, z którego wynika, że niespełna co czwarty pracownik dostrzegł w ciągu ostatnich 12 miesięcy nieetyczne zachowania w swoim miejscu pracy. Raportowało o tym wyżej tylko 40 proc. osób. Wśród głównych powodów niezgłaszania nieetycznych zachowań przez pracowników było przekonanie, że nie zostaną podjęte żadne działania, 20% osób twierdzi, że obawiało się odwetu, a 9% zgłaszało w przeszłości problemy, ale nie uznaje tego za pozytywne doświadczenie. Wśród osób zgłaszających nieprawidłowości połowa kieruje się do swojego bezpośredniego przełożonego. Niecałe 20% do działu HR. Tylko 1% zgłasza nieprawidłowości do zewnętrznych instytucji spoza własnej firmy.

Zgłoszenia sygnalistów mogą dotyczyć naruszeń prawa w takich obszarach jak np. korupcja, zamówienia publiczne, ochrona środowiska, bezpieczeństwo żywności, zdrowie publiczne, ochrona konsumentów, czy też ochrona prywatności i danych osobowych. Obszar prawa pracy został wykreślony z ustawy na ostatnim etapie legislacyjnym. Sygnalista może zgłosić naruszenie prawa za pomocą m. in. wewnętrznych kanałów zgłoszeń funkcjonujących w firmie oraz zewnętrznych kanałów do odpowiednich organów państwa. Instytucją odpowiedzialną za udzielanie wsparcia sygnalistom jest Rzecznik Praw Obywatelskich.



## **Na koniec tego wydania mamy ważne informacje dla wszystkich osób, dotkniętych powodzią - zarówno pracowników, jak i pracodawców.**

Oto katalog form wsparcia, na które mogą liczyć firmy i pracownicy poszkodowani w powodzi:

- Główny Inspektorat Pracy uruchomił infolinię dla pracowników i pracodawców z terenów objętych klęską powodzi. Inspekcja pracy zwróciła się z apelem do pracodawców, aby w miarę możliwości z empatią i elastycznie podchodzili do indywidualnych potrzeb pracowników związanych z zaistniałą sytuacją.
- Krajowa Administracja Skarbowa uruchomiła infolinię, poprzez którą podatnicy poszkodowani w powodzi mogą uzyskać informacje dotyczące ulg i rozliczeń podatkowych.
- ZUS poinformował, że przedsiębiorcy, którzy ponieśli strony w wyniku powodzi będą mogli liczyć na odroczenie terminu płatności składek, zastosowanie systemu ratalnego czy wręcz na ich umorzenie.
- Przedsiębiorcy mogą wystąpić o odroczenie terminu składania deklaracji podatkowych a także skorzystać z ulg i odroczeń w spłacie zobowiązań podatkowych (PIT, VAT, CIT).
- Pracownik, który znajduje się w sytuacji zmuszającej go do skorzystania z 10 dni nieobecności w pracy z powodu powodzi, powinien zgłosić pracodawcy tę potrzebę w sposób przyjęty w danej firmie. Należy przy tym uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności, o ile jest to możliwe do przewidzenia. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu powodzi pracownikowi przysługuje prawo do odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Na mocy art. 81 kodeksu pracy, jeśli zakład pracy nie funkcjonuje, pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia za czas przestoju nawet, jeśli w tym czasie pracownik nie wykonuje pracy.

- Czasowe powierzenie innej pracy - to rozwiązanie faktycznie sprawdza się w tym czasie. Nie wymaga ono zachowania formy pisemnej, może odbyć się poprzez wydanie ustnego polecenia przez bezpośredniego przełożonego. Cztery warunki konieczne do zastosowania tego rozwiązania to: uzasadnione potrzeby pracodawcy, okres powierzenia innej pracy nie przekracza trzech miesięcy w roku kalendarzowym, wynagrodzenie pracownika nie ulega obniżeniu, powierzone obowiązki odpowiadają kwalifikacjom pracownika.

Pełne omówienie praw pracowników oraz obowiązków pracodawców dostępne jest na blogu [www.monikasmulewicz.pl](http://www.monikasmulewicz.pl) oraz na [profilu Moniki Smulewicz na LinkedIn](#).



Subskrybuj  
na YouTube



Subskrybuj  
na Spotify

