

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, niezadowalające 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 oraz na [profilu Moniki Smulewicz na LinkedIn](#).



Subskrybuj
na YouTube



Subskrybuj
na Spotify

