

Opłatek i my

Łamanie się opłatkiem jest typowo polską tradycją. Trudno sobie wyobrazić spotkanie wigilijne bez połamania się opłatkiem. Tak jest od pokoleń, zarówno w przestrzeni prywatnej a od lat 90-tych XX wieku również w tradycji publicznej. Spotkania opłatkowe, które rozpoczynają się od okresu adwentu, praktycznie kończą się nawet po święcie Trzech Króli.

W nowej Polsce praktykę tę zapoczątkował NSZZ „Solidarność” i następnie przeszła ona na wszystkie niemal instytucje i organizacje. Jedynym wyjątkiem jest dzień 13 grudnia, rocznica wprowadzenia stanu wojennego – dzień smutku i żałoby. Co prawda, w jednej z dużych fabryk tego roku złamano tę zasadę i galowo świętowano. Niestety.

Pomijając takie wyjątki, opłatek i dzielenie się nim ma swoje wielowymiarowe znaczenie. Sama nazwa „opłatek”, jak twierdzą znawcy, pochodzi od łacińskiego słowa „oblata” i oznacza „dar ofiarny”. Nawiązuje w sposób oczywisty do chleba eucharystycznego – chleba prząsnego, bez zakwasu. Zakwas, również ten międzyludzki powinniśmy wówczas izolować. Stąd też życzenia składane przy takim chlebie bez zakwasu, powinny być złożone bez zawiści, bez zazdrości – po prostu bez zakwasu.

Jak twierdzą historycy, zwyczaj łamania się opłatkiem w wiecór wigilijny znany był w Polsce już w XVIII wieku i najpierw

przyjął się wśród szlachty. Zwyczaj ten zastąpił dzielenie się poświęconym chlebem. Stąd też opłatki wcześniej są poświęcone przez duchownych.

Tę naszą tradycję pielęgnują także chrześcijanie tradycji wschodniej – prawosławni i grekokatolicy. Oni łamią się prosforą, poświęconym, również prząsnym niewielkim chlebkiem. Prosfora, podobnie jak opłatek, służy do przemiany eucharystycznej.

Dla wielu ludzi zwyczaj łamania się opłatkiem jest także symbolem dzielenia się chlebem, a więc czymś, co jest niezbędne do życia.

Niech więc to dzielenie będące symbolem ofiarowania bliżniemu swoich dóbr będzie realną rzeczywistością – bliskości i solidarności międzyludzkiej.



Waldemar Bartosz

Rozważania biblijne

CHRZEST PAŃSKI, ROK B, 7 STYCZNIA 2024R.

Iz 55, 1-11 *Nowe i wieczne przymierze*

1J 5, 1-9 *Jezus przyszedł przez wodę, krew i Ducha* | Mk 1, 7-11 *Chrzest Jezusa*

Uroczystość Chrztu Pana Jezusa, którą dzisiaj przeżywamy, jest wspaniałą okazją do tego, aby przypomnieć sobie o wielkiej miłości, jaką Bóg umiłował każdego z nas. Aby za nią Bogu podziękować. A przede wszystkim starać się na tę miłość odpowiedzieć naszą miłością. Bo do każdego z nas w chwili naszego chrztu wypowiedział Bóg z miłością te same słowa, które skierował do Chrystusa w dzisiejszej Ewangelii: *Tyś jest mój umiłowany syn, tyś jest moja umiłowana córka!* Bo od momentu chrztu jako dziecko Boże nie jestem już w niewoli

zła i grzechu pierworodnego. Zostałem włączony w rodzinę Kościoła, rodzinę Bożą. Chrzest Chrystusa to nie uroczysta i podniosła ceremonia, ale początek Jego 3-letniej zbawczej misji, która zakończy się Męką, Śmiercią i ostatecznie Zmartwychwstaniem, zwycięstwem nad złem. A jak to jest w naszym życiu? Warto w dzisiejszą Niedzielę Chrztu Pańskiego popatrzeć na nasze życie, na nasze bycie chrześcijaninem.

Chrześcijaninie zostałeś ochrzczony! Co to dla ciebie znaczy?

My przyjęliśmy chrzest nie dlatego, że wierzyliśmy, ale dlatego, że mieliśmy wierzących rodziców. Ale teraz trzeba popatrzeć czy daru wiary nie roztrwoniliśmy na drobne. Łaska chrztu świętego jest darem ale i zadaniem, które musimy wypełniać każdego dnia, rozwijając i pogłębiając naszą wiarę bo wszyscy jesteśmy przez Boga umiłowani i wszyscy możemy nazywać siebie Jego dziećmi.

o. Jakub Zawadzki

● Porady Prawne ● Porady Prawne ● Porady Prawne ●

§ Czy dodatkowy urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 19 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym, niewykorzystany w danym roku kalendarzowym, ulega przedawnieniu, czy też może zostać wykorzystany w roku następnym?

Prawo do niewykorzystanego w roku kalendarzowym urlopu dodatkowego nie przestaje przysługiwać z końcem roku.

Pracownik niepełnosprawny o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności ma prawo do dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego rocznie. Prawo do pierwszego dodatkowego urlopu pracownik niepełnosprawny nabywa po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia go do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Do urlopu dodatkowego stosujemy odpowiednio zasady udzielania „kodeksowego” urlopu wypoczynkowego. Niewykorzystany urlop dodatkowy w roku kalendarzowym w żadnej mierze nie „przepada” z końcem roku – powinien zostać udzielony do końca września kolejnego roku. Prawo do urlopu dodatkowego ulega przedawnieniu na takich

samych zasadach, jak do urlopu „zwykłego”, czyli po upływie 3 lat.

§ Pracownik – ojciec dziecka złożył wniosek o udzielenie części urlopu macierzyńskiego oraz wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego na cały przysługujący okres. W trakcie trwającego urlopu rodzicielskiego ojciec chciałby przerwać ten urlop na jakiś czas, a następnie ponownie skorzystać z urlopu rodzicielskiego. Mama dziecka cały czas pracuje i nie zamierza korzystać z urlopu rodzicielskiego. Czy ojciec dziecka ma taką możliwość skoro wystąpił o całość urlopu rodzicielskiego? Czy jest wskazany termin, w którym pracownik powinien złożyć wniosek o przerwanie urlopu rodzicielskiego?

Przerwanie urlopu rodzicielskiego jest możliwe w każdym czasie, ale wymaga zgody pracodawcy. W takiej sytuacji niewykorzystany urlop będzie mógł być wykorzystany w terminie późniejszym do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 rok życia.

Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Pracownik może zrezygnować z korzystania

z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. Nie ma w tym zakresie żadnego przewidzianego przepisami terminu – pracownik może wystąpić z wnioskiem w każdym czasie i od decyzji pracodawcy zależy, czy urlop ulegnie przerwaniu.

Działanie takie nie skutkuje utratą prawa do pozostałego (niewykorzystanego) urlopu. Urlop rodzicielski może być wykorzystany do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka,
- 43 tygodni – w przypadkach urodzenia więcej niż jednego dziecka.

9 tygodni urlopu rodzicielskiego stanowi jego „nieprzenaszalną” część. Prawa tej części nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka, zaś niewykorzystane przepada. Jeżeli matka dziecka nie wykorzysta tych 9 tygodni to przepadną – pracownik nie może sam wykorzystać 41 tygodni urlopu.

**Oprac.: Dział Pomocy Związkowej
Zarządu Regionu Świętokrzyskiego
NSZZ „Solidarność”**

● Terminy – stawki – limity ● Terminy – stawki – limity ●

Wsparcie dla zatrudniających niepełnosprawnych

Stopnie niepełnosprawności	Maksymalne kwoty dofinansowań od 1 stycznia 2023r.
stopień znaczny	2400 zł
ze schorzeniem specjalnym	3600 zł
stopień umiarkowany	1350 zł
ze schorzeniem specjalnym	2250 zł
stopień lekki	500 zł
stopień lekki ze schorzeniem specjalnym	1100 zł



Środowisko pracy – w okresie zimowym

Wedle art.207 § 2 ustawy Kodeks pracy pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Nie można tego ustawowego obowiązku minimalizować czy dokonywać swoistej interpretacji, stawiając na pierwszym miejscu oszczędności ekonomiczne poprzez ograniczanie kosztów związanych z realizacją tego obowiązku. Zdrowie i życie pracownika jest najważniejsze w procesie wykonywania pracy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, obowiązujący system czasu pracy czy porę roku. Jesteśmy w okresie zimowym, który trwa od 1 listopada do 31 marca 2024 roku, co wiąże się z dodatkowymi obowiązkami pracodawcy w procesie pracy. W pierwszej kolejności, temperatura w pomieszczeniach pracy ma być nie niższa niż 14° C, chyba, że względy technologiczne nie pozwalają na spełnienie tego warunku (np. praca w chłodniach). Tu obowiązują szczególne wymagania związane z ochroną zdrowia i życia tych pracowników.

W pomieszczeniach, gdzie wykonywana jest lekka praca fizyczna oraz w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18° C.

Pracodawcy winni pamiętać, że zgodnie z art. 210 ustawy Kodeks pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, **pracownik ma prawo powstrzymać**

się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym, bez zbędnej zwłoki, przełożonego. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Praca na otwartej przestrzeni, szczególnie zimą, w nieogrzewanych pomieszczeniach, np. chłodnie, wymaga stosowania specjalnej odzieży ciepłochronnej.

Ponadto pracownikom wykonującym pracę na wolnej przestrzeni w okresie zimowym należy zapewnić pomieszczenie z temperaturą co najmniej 16° C umożliwiające zmianę odzieży i ogrzanie się. Pracodawca w trosce o ochronę zdrowia i życia pracownika, z uwagi na pracę w niskich temperaturach może zastosować skrócone, dobowe normy czasu pracy poprzez wprowadzenie dodatkowych przerw wliczanych do czasu pracy.

Ryzyko zawodowe aktualizowane nie może pomijać oceny zagrożeń związanych z pracą w porze zimowej z wykazem środków jakie obowiązkowo są podejmowane, aby maksymalnie minimalizować występujące zagrożenia lub je całkowicie eliminować. Przy wykonywaniu prac na otwartej przestrzeni w temperaturze otoczenia poniżej 10° C istnieje obowiązek zapewnienia pracownikom napojów oraz posiłków związanych z wysiłkiem fizycznym.

Kazimierz Pasternak

NALEŻY ZŁOŻYĆ PRACODAWCY INFORMACJĘ O LICZBIE CZŁONKÓW W ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

Przypominamy, że wszystkie Organizacje Zakładowe (Międzyzakładowe) są zobowiązane złożyć pracodawcy informację o liczbie członków będących pracownikami lub innymi osobami wykonującymi pracę zarobkową. Informację taką składa się dwa razy w roku, najpóźniej do dnia 10 stycznia (stan na dzień 31 grudnia poprzedniego roku) oraz do dnia 10 lipca (stan na dzień 30 czerwca).

Podstawa prawna: art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych.

WAŻNE! Nie złożenie informacji o liczbie członków skutkuje utratą uprawnień zakładowej organizacji związkowej.

Wskazany przepis nie może stanowić podstawy żądania udostępnienia imiennej listy członków Związku. Ujawnienie takiej informacji pracodawcy stanowiłoby naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych. ■

WARTO NALEŻEĆ DO NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

Zapisując się do NSZZ „Solidarność” zyskujesz dostęp do bezpłatnej opieki prawnej oraz pomoc ekspertów z wielu dziedzin. NSZZ „Solidarność” to największa i najbardziej profesjonalna organizacja społeczna w kraju.

Pracownicy zrzeszeni w związku zawodowym mogą skutecznie negocjować z pracodawcą podwyżki wynagrodzeń oraz poprawę warunków pracy.

Będąc członkiem naszego Związku, nigdy nie zostaniesz sam ze swoimi problemami. Związek wstawi się za Tobą u pracodawcy, pomoże rozwiązać każdy kłopot.

NSZZ „Solidarność” może obronić Cię przed zwolnieniem z pracy. Przepisy prawa nakazują pracodawcy konsultowanie zamiaru zwolnienia członka związku z organizacją związkową.

W zakładzie zatrudniającym dużo osób, głos pojedynczego pracownika nie ma szans się przebić. Działając razem możemy wywalczyć znacznie więcej.

MASZ PYTANIA? SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI: NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”,

Region Świętokrzyski, 25-502 Kielce, ul. Planty 16A, tel. 41 34 477 03, e-mail: kielce@solidarnosc.org.pl

Podaruj **1,5%**
podatku

Fundacja udziela pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej, dzieciom i młodzieży oraz osobom bezrobotnym, osobom zagrożonym utratą pracy.



FUNDACJA DLA DOBRA WSPÓLNEGO

25-502 Kielce, ul. Planty 16A
tel. 41 34 477 03, tel./fax 41 34 417 38
e-mail: solidarnosc@home.pl
NIP 9591796508; REGON 260175583
Konto: PKO I o/Kielce 33102026290000950201606896

Każda Twoja złotówka
podarowana Fundacji trafia do
osób potrzebujących wsparcia



Fundacja dla dobra wspólnego

Fundacja jest organizacją pożytku publicznego utworzoną przez Region Świętokrzyski NSZZ „Solidarność”.

Fundacja działa bez zysku (non profit) i jej Zarząd pracuje w pełni społecznie.

KRS 0000283723