

Ostrzeżenie przed Zielonym Ładem

Zbliża się dzień ogólnopolskiego protestu przeciw tzw. „Zielonemu Ładowi”, który w swoich skutkach doprowadzi do gospodarczej zapaści rozwijające się państwa Unii Europejskiej a w konsekwencji – całą Europę.

Przypomnijmy więc, że tegoroczny protest nie jest pierwszym negatywnym sygnałem jaki nasz Związek kieruje wobec tzw. polityki klimatycznej Unii Europejskiej. Już w 2007 r. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” stwierdziła, że prowadzona od tego roku polityka klimatyczna UE pod pozorem ochrony klimatu, to w istocie jest to program zmierzający do marginalizacji rozwijających się gospodarek, w tym gospodarki polskiej. Jednym z istotnych narzędzi wymuszania decyzji jest sprzeczny z zasadami wolnego rynku, unijny system handlu emisjami ETS. Wówczas, jak również w 2020 r. protesty

organizowane przez Związek, mają na celu uzmysłowienie opinii publicznej niebezpieczeństwa dla konkurencyjności polskiej gospodarki. Kierując się tymi względami Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” – Piotr Duda 22 marca przesłał przewodniczącej Unii Europejskiej – Ursuli von der Leyen list, w którym wezwał do bezwzględnego zaniechania funkcjonowania europejskiego systemu handlu emisjami ETS oraz głębokiej rewizji dotychczasowej polityki klimatycznej. Związek przypomniał, że system EU ETS nie ma odpowiedników w innych rejonach świata, a Unia Europejska odpowiada zaledwie

za 10% globalnej emisji CO₂. Według Związku perspektywa wprowadzenia tzw. neutralności klimatycznej do 2050 roku kosztować będzie ponad 500 mld euro, a wieloletnie ekonomiczne i społeczne skutki są ewidentnie negatywne i nawet trudne do określenia. Tegoroczny protest, kolejny już raz, ma na celu uświadomienie społeczeństwu a w konsekwencji wpływanie na polityków, aby zablokować te negatywne skutki tzw. „Zielonego Ładu”.



Waldemar Bartosz

Rozważania biblijne

V NIEDZIELA WIELKANOCNA, ROK B, 28.04.2024 R.

Dz 9, 26-31 *Gorliwość nawróconego Szawła* | 1 J 3, 18-24 *Miłujmy czynem i prawdą*

J 15, 1-8 *Kto trwa w Chrystusie, przynosi owoc obfity*

Wiem, że w XXI wieku to trudne.... Naszym umysłem i naszym ciałem warto zwracać się wciąż ku Bogu. Warto nauczyć się pragnąć tylko Jego, który jest miłością i życiodajną wodą. Warto pozwolić naszym myślom najwyczejniej podążać za tym, co Boże. Umysł ożywia naszą miłość. Spróbujmy pozwolić, aby myśli o Bogu skłaniały nas jednocześnie do miłości i zaakceptowania siebie oraz drugiego człowieka... Jezus uczy nas miłości do Ojca. Tymczasem często zamieniamy kolejność i miłujemy nie Jego, ale tylko siebie samego (egoizm), albo tylko innych ludzi, a dziś bardzo często rzeczy materialne (materializm). Przy odwróconej hierarchii wartości, nigdy nie będziemy szczęśliwi, bo tylko Bóg może nasycić do końca nasze dusze i ciała i to On może dać to, czego nam potrzeba. Wszystko inne jest tylko narzędziem do osiągnięcia celu, jakim jest niebo... Trwanie w Chrystusie na co dzień chyba najbardziej

wyraża się poprzez wierność i trwanie na modlitwie. Trwanie w Chrystusie wymaga wiary, a największym jej przejawem jest właśnie modlitwa. Kto się dobrze modli, ten z pewnością dobrze żyje, czyli przynosi owoc obfity. Kto zaś się nie modli albo modli się powierzchownie, ogranicza w swoim życiu działanie łaski. Częściej takie osoby kierują się wyrachowaniem, pretensjami, mają problemy z relacjami w rodzinie czy otoczeniu, z trudnością znoszą doświadczenia, cierpienie, nie potrafią spojrzeć na życie oczyma wiary. „Beze mnie nic nie możecie uczynić”, nic, co przynosi prawdziwy pokój i radość, Bożą satysfakcję; beze Mnie nie macie siły do podejmowania codziennych krzyży. Dlatego – trwajcie we Mnie, a Ja będę trwał w was, a wówczas owoc obfity przyniesiecie, owoc w tym życiu, ale i owoc na życie wieczne.

o. Jakub Zawadzki SOCist.

Wyjątki od ochrony stosunku pracy w trakcie urlopów związanych z rodzicielstwem

Od zakazu wypowiedzenia czy rozwiązania umowy podczas korzystania z urlopów związanych z macierzyństwem przepisy prawa pracy przewidują wyjątki. Zostały one ujęte w Kodeksie pracy i w ustawie o zwolnieniach grupowych.

Należy jednak zwrócić uwagę, że wyjątki kodeksowe mają zastosowanie do pracodawców bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Natomiast ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie wyłącznie do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Zatem także ujęte w niej wyjątki od ochrony pracowników przed zwolnieniem czy wypowiedzeniem zmieniającym dotyczą wyłącznie pracodawców zatrudniających na umowę o pracę minimum 20 osób. Na podstawie przepisów Kodeksu pracy wypowiedzenie i rozwiązanie umowy o pracę w okresie ochrony z tytułu korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego i ojcowskiego z pracownicą lub pracownikiem może nastąpić tylko: gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy, w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, przy czym pracodawca jest zobowiązany uzgodnić termin rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. W takich przypadkach możliwe jest również wypowiedzenie zmieniające. Natomiast na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, a zatem u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób, w przypadku zwolnień grupowych oraz indywidualnych z przyczyn, które nie leżą po stronie pracownika, w okresie wskazanych urlopów związanych z rodzicielstwem dopuszczalne jest wypowiedzenie pracownikowi

dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 5 ust. 5 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Trzeba jednak pamiętać, że zmiana warunków przyczyniająca się do obniżenia wynagrodzenia będzie powodowała obowiązek wypłaty pracownikowi chronionemu dodatku wyrównawczego do końca okresu ochronnego. Z takim pracownikiem nie można jednak definitywnie rozwiązać umowy o pracę, nawet gdy uzasadnienie zwolnienia stanowi przyczynę niedotyczące pracownika.

Przykład: Spółka prowadząca kilka sklepów i zatrudniająca 40 osób, w tym na umowę o pracę 19 osób, ma zamiar zlikwidować swój sklep w mieście X i przenieść 4 pracowników z tego sklepu do sklepów w pobliskich miejscowościach. W likwidowanym sklepie pracę wykonywała przebywająca obecnie na urlopie rodzicielskim pracownica. Pracodawca w okresie urlopu rodzicielskiego nie może wypowiedzieć jej warunków umowy o pracę, ponieważ zatrudnia wyłącznie 19 pracowników na umowę o pracę. Zatem nie stosuje się do niego ustawy o zwolnieniach grupowych, a likwidacja sklepu nie stanowi likwidacji pracodawcy. W tej sytuacji obowiązuje bezwzględna szczególna ochrona przed wypowiedzeniem pracownicy w okresie urlopu rodzicielskiego. Zmiana warunków pracy w tym okresie i w tym przypadku dopuszczalna jest wyłącznie za porozumieniem stron.

Marta Śnioch

● Porady Prawne ● Porady Prawne ● Porady Prawne ●

§ Pracownik przebywający na urlopie rodzicielskim złożył wypowiedzenie. Czy w okresie wypowiedzenia pracownik ten pracuje, czy jest nadal na urlopie rodzicielskim, a jego wypowiedzenie biegnie?

Przyjmuje się, że w okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo korzystać ze wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy – co oznacza, iż nie ma przeszkód, aby w okresie wypowiedzenia pracownik pozostawał na urlopie rodzicielskim.

Jednym z podstawowych uprawnień związanych z rodzicielstwem obok urlopu macierzyńskiego jest urlop rodzicielski. Jest on uregulowany w kodeksie pracy – i może być udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w pięciu częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego,

w którym dziecko kończy 6 rok życia.

Pracownik w okresie urlopu rodzicielskiego jest chroniony – w kontekście możliwości wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Odwrotna zasada nie obowiązuje – pracodawca nie jest chroniony przed możliwością wypowiedzenia umowy w trakcie urlopu rodzicielskiego przez pracownika.

Przyjmując, że okres wypowiedzenia jest czasem, kiedy to mogą być realizowane wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy – w tym urlopy związane z rodzicielstwem, można uznać, że rozpoczęcie okresu wypowiedzenia nie będzie miało wpływu na kontynuację urlopu rodzicielskiego.

§ U tego samego pracodawcy zatrudnieni są rodzice dziecka w wieku 3 lat. Oboje

wystąpili o zastosowanie elastycznej organizacji czasu pracy. Czy w takim przypadku nie obowiązuje zasada, że tylko jedno z rodziców może wykonywać taką pracę?

Nie ma przepisu, który zabraniałby obojgu rodzicom dziecka występowania do pracodawcy z wnioskiem o elastyczną organizację czasu pracy. Oznacza to, że pracodawca musi rozpatrzyć oba wnioski. Każdy z nich może przewidywać inną formę elastycznej organizacji czasu pracy, np. jeden rodzic może prosić o pracę zdalną, a drugi o indywidualny i ruchomy czas pracy.

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

OŚWIADCZENIE

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” Przewodniczący Komisji Krajowej
Piotr Duda

Gdańsk, 13 kwietnia 2024 r.

Oświadczenie

Od początku swego istnienia NSZZ „Solidarność” stał po stronie swoich członków, pracowników i obywateli, a także po stronie wartości chrześcijańskich i demokracji. To „Solidarność” wywalczyła dla Polski wolność. Dzięki temu dziś możemy głośno manifestować swoje zdanie. Teraz wykorzystujemy to prawo, by sprzeciwić się próbie narzucenia nam przez Unię Europejską nowej religii – religii klimatycznej.

Bardzo się cieszę, że nasz apel o liczny udział w demonstracji, jaką NSZZ „Solidarność” oraz NSZZ RI „Solidarność”

organizują 10 maja, spotkał się z tak szerokim odzewem. To bowiem sprawa, która dotyczy wszystkich obywateli, a nie tylko związkowców i poszczególnych grup zawodowych. Wszyscy odczuwamy skutki szalonej polityki klimatycznej UE zawartej w tak zwanym Zielonym Ładzie. Dlatego 10 maja musimy być razem.

Pragnę jednak stanowczo zaznaczyć, że organizowana przez NSZZ „Solidarność” i NSZZ RI „Solidarność” demonstracja nie ma charakteru politycznego. To apolityczny protest Polaków, którzy czują się zaniepokojeni i pokrzywdzeni szkodliwą polityką klimatyczną Unii Europejskiej.

Dlatego już dziś krzyczymy głośno: precz z Zielonym Ładem!

Widzimy się na demonstracji 10 maja w Warszawie.

Piotr Duda

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy

Gdańsk, 13 kwietnia 2024 r.

SOLIDARNOŚĆ

Przewodniczący Komisji Krajowej
Piotr Duda

Oświadczenie

Od początku swego istnienia NSZZ „Solidarność” stał po stronie swoich członków, pracowników i obywateli, a także po stronie wartości chrześcijańskich i demokracji. To Solidarność wywalczyła dla Polski wolność. Dzięki temu dziś możemy głośno manifestować swoje zdanie. Teraz wykorzystujemy to prawo, by sprzeciwić się próbie narzucenia nam przez Unię Europejską nowej religii – religii klimatycznej.

Bardzo się cieszę, że nasz apel o liczny udział w demonstracji, jaką NSZZ „Solidarność” oraz NSZZ RI „Solidarność” organizują 10 maja, spotkał się z tak szerokim odzewem. To bowiem sprawa, która dotyczy wszystkich obywateli, a nie tylko związkowców i poszczególnych grup zawodowych. Wszyscy odczuwamy skutki szalonej polityki klimatycznej UE zawartej w tak zwanym Zielonym Ładzie. Dlatego 10 maja musimy być razem.

Pragnę jednak stanowczo zaznaczyć, że organizowana przez NSZZ „Solidarność” i NSZZ RI „Solidarność” demonstracja nie ma charakteru politycznego. To apolityczny protest Polaków, którzy czują się zaniepokojeni i pokrzywdzeni szkodliwą polityką klimatyczną Unii Europejskiej.

Dlatego już dziś krzyczymy głośno: precz z Zielonym Ładem!

Widzimy się na demonstracji 10 maja w Warszawie.

Piotr Duda



Stres w ocenie ryzyka zawodowego


Każdy pracodawca ma ustawowy obowiązek ocenić i dokumentować ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające istniejące ryzyko. Ponadto informuje, w przyjętym w zakładzie trybie, każdego pracownika z osobna o wynikach dokonanej oceny ryzyka, w tym o zasadach ochrony przed zagrożeniem.

Informacja ta nie może się sprowadzać do jedynie zdawkowych stwierdzeń z podpisem pracownika włącznie. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby w celach edukacyjnych przekazać kopię dokonanej oceny ryzyka zawodowego pracownikowi, co niestety w praktyce jest rzadkim zjawiskiem. A przecież ryzyko to wpisuje się w precyzyjnie zdefiniowany obowiązek ustawowy pracodawcy, dotyczący permanentnej ochrony zdrowia i życia pracowników, przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Ocena ryzyka zawodowego, każdorazowo dokonywana, nie może sprowadzać się do stwierdzeń ogólnikowych, uśrednionych a nie faktycznie definiowanych czynników szkodliwych, występujących przy wykonywanej pracy i musi podążać za pracownikiem, chociażby w przypadkach powierzenia pracownikowi innej pracy, czy zlecenia wykonywania dodatkowych prac, ze wskazaniem środków profilaktycznych. Jednym z bardzo często nieuwzględnianych czynników szkodliwych, występujących przy wykonywanych pracach, jest nadmierny, długotrwały, powtarzalny stres, który niekontrolowany zabija człowieka, powoli niszcząc w pierwszej kolejności jego

zdrowie. Zapewne jest to związane z brakiem ustawowego obowiązku pracodawcy monitorowania i minimalizowania stresu przy wykonywanej pracy, co nie oznacza przyzwolenia na tolerowanie ujemnych skutków dla zdrowia i życia pracownika, związanych z nadmiernym stresem. Wiele do wykonania w tej kwestii mają każdorazowo zespoły powypadkowe, które powołane do zbadania okoliczności i przyczyn danego zdarzenia wypadkowego w środowisku pracy nie mogą, co niestety często ma miejsce, pomijać nadmiernego stresu na skonkretyzowane zdarzenie wypadkowe. A przecież jest liczna grupa pracodawców, którzy kierują zakładami za pomocą strachu dla maksymalizacji zysku, gdzie szwankuje organizacja pracy, w której człowiek jest pozbawiony prawa do wypoczynku, bo skala narzuconych zadań do wykonania w określonym czasie na to nie pozwala. Nie brak zwykłych wulgaryzmów ze strony przełożonych przy wydawaniu poleceń służbowych pracownikom z narzucanym z góry tempem wykonywania określonej pracy włącznie. A doskonale wiadomo, że godność, zdrowie i życie pracownika to najważniejsza wartość.

Kazimierz Pasternak







PRECZ
z zielonym
ŁADEM

- ☠ Zniszczenie polskiego rolnictwa
- ☠ Drogi prąd i ciepło. Zakaz ogrzewania gazem i węglem
- ☠ Zakaz aut spalinowych. Gigantyczne opodatkowanie paliw
- ☠ Przymusowe dostosowanie budynków do „zeroemisyjności”
- ☠ Upadek lub ucieczka przemysłu. Bezrobocie
- ☠ Drożyzna w sklepach. Ogromne koszty transportu

**WIDZIMY SIĘ NA DEMONSTRACJI 10 MAJA W WARSZAWIE,
plac Zamkowy, godzina 12**

NSZZ  NSZZ RI 

XIX PIELGRZYMKA ŚWIĘTOKRZYSKIEJ „SOLIDARNOŚCI” DO PATRONA ROBOTNIKÓW – ŚW. JÓZEFA

Zapraszamy na XIX Pielgrzymkę „Solidarności” Regionu Świętokrzyskiego do Patrona Robotników – Świętego Józefa, która odbędzie się w Dzień Solidarności Ludzi Pracy – 1 Maja 2024r.

W kościele św. Józefa Robotnika w Kielcach (ul. Turystyczna 3), o godz. 11.00, podczas mszy świętej, sprawowanej przez Biskupa Kieleckiego Jana Piotrowskiego, będziemy się modlić w intencji wszystkich pracujących i bezrobotnych oraz ich rodzin.

Przed mszą św., o godz. 10.15, pod tablicą upamiętniającą powstanie „Solidarności” (skwer im. S. Żeromskiego) zostaną złożone kwiaty. ■

Lokale do wynajęcia



Szczegółowe informacje:

ZRŚ NSZZ „Solidarność”
Kielce, ul. Planty 16 A
tel. 41-34-477-03
tel. kom. 604-48-57-59

Demonstracja i referendum

NSZZ „Solidarność” organizuje demonstrację 10 maja br. w Warszawie. Domagamy się rewizji polityki klimatycznej Unii Europejskiej.

Żądamy ogólnokrajowego referendum w sprawie Zielonego Ładu! Rozwiązania wdrażane w ramach Zielonego Ładu w przyszłości przełożą się m.in. na podwyżki opłat za prąd, ciepło, nowe podatki za energię i paliwo, zakaz ogrzewania paliwami kopalnymi, a także wzrostu cen żywności i zagrożenia żywnościowego kraju. ■

Redaktor naczelny: Andrzej Pawlik

Adres redakcji: 25-502 Kielce, ul. Planty 16A, tel./fax (41) 34-417-38; adres e-mail: kielce@solidarnosc.org.pl adres www: solidarnosc-swietokrzyaska.pl
Artykułów niezamówionych redakcja nie zwraca oraz zastrzega sobie prawo do skrótów. Nakład: 325 egz. Numer zamknięto 17.04.2024r.