

„Gospodarka, głupcze...”

Kiedy się spojrzy na media wszelkiego rodzaju, to jeden wniosek nasuwa się jednoznacznie: igrzyska dominują. Igrzyska, czyli zajmowanie publiki wszelkimi połajankami międzypartyjnymi, przerzucanie się prawdziwymi czy też domniemanymi skandalami przykuwają uwagę. Tak, jakby inny świat nie istniał.

To prawda, że nawarstwione różne wybory tegoroczne narzucają tematykę, ale na miły Bóg, gdzie zniknęła mowa o przysłowiowym chlebie? Starożytni mówili o igrzyskach i chlebie. Póki co dominuje to pierwsze.

Wyniki ostatnich badań przeprowadzonych przez firmę VCE Reaserch na zlecenie Business Insider pokazuje niepokój Polaków w sprawie oceny kondycji naszej gospodarki. Pytanie brzmiało: „Jak oceniasz stan gospodarki pod rządami Donalda Tuska?”. Dla premiera niepokojące jest to, że negatywnych ocen jest więcej niż pozytywnych. Mankamentami bieżącej sytuacji, wg badanych i ekonomistów jest zastój w budownictwie, a wraz z nim niskie wyniki inwestycji oraz słaby wzrost eksportu wynikający z problemów z koniunkturą wśród państw strefy euro. Dlatego wkład inwestycji i eksportu będzie niewielki jeśli chodzi o nasze PKB. Tegoroczny

wzrost będzie oparty wyłącznie na konsumpcji gospodarstw domowych. To zaś doprowadzić może do wzrostu inflacji.

Widoczne symptomy tego zjawiska zauważalne są gołym okiem w różnych częściach kraju, ale też w naszym regionie świętokrzyskim. Poważne zwolnienia dotyczą fabryk związanych z przemysłem motoryzacyjnym, ale też z szeroko rozumianym hutnictwem. Ostatnio wydane przez Prezydium Zarządu Regionu stanowiska dotyczą niepokoju w dwóch firmach kieleckich podległych Agencji Rozwoju Przemysłu oraz w „Siarkopolu”. Czynnikiem hamującym rozwój, a co za tym idzie zachowanie miejsc pracy jest wzrost cen energii elektrycznej i gazu. Przysłowiowy „Zielony Ład” robi wiele złego, a są to dopiero początki.

Waldemar Bartosz



Rozważania biblijne

XIII NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK B, 30 CZERWCA 2024 R.

Mdr 1, 13-15; 2, 23-24 Śmierć weszła na świat przez zawiść diabła

2 Kor 8, 7. 9. 13-15 Dzielić się dostatkiem z potrzebującymi

Mk 5, 21- 43 Wskrzeszenie córki Jaira

Jezus jest Panem mojego życia i mojej śmierci!

Słowo Boże na dzisiejszą niedzielę ukazuje nam Jezusa jako Zbawiciela, który zwyciężając grzech, pokonał śmierć, a na samo życie, na każdy jego etap – od poczęcia, aż do naturalnej śmierci – rzucił światło przez Ewangelię. Bóg nie uczynił śmierci, która była konsekwencją pierwotnego grzechu. On stworzył nas dla nieśmiertelności, uczynił nas obrazem swej własnej wieczności. Pan Bóg w Jezusie zamienia nasz żałobny lament w taniec wielkanocny. Jezus w Ewangelii ukazuje swoją moc nad chorobą, cierpieniem kobiety, która przez upływ krwi, traciła coraz bardziej życie, uzdrawiając ją, gdy ta z wiarą dotyka się płaszcza Chrystusa. Dzięki wierze w Jezusa również Jair, doświadczył mocy Chrystusa, który wskrzesił do życia umarłą dwunastoletnią córkę, dla którego sama śmierć jest jak sen.

Nie bójmy się, tylko wierzy w Jezusa! Pozwólmy Mu nas zbawiać, uzdrawiać i wskrzeszać do nowego życia w Nim!

Z modlitwą w JEZUSIE-SŁOWIE! – Ks. Konrad Walerczak

Zgoda Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych polega na zakazie wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę bez uzyskania uprzedniej zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Zgody zarządu związkowego wymaga również jednostronna zmiana warunków pracy lub płacy na niekorzyść chronionego pracownika.

Konsekwencją takiej ochrony jest konieczność uzyskania przez pracodawcę wyrażonej w formie uchwały zgody uprawnionego organu związkowego na wypowiedzenie (w tym również na wypowiedzenie zmieniające) bądź rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz na jednostronną zmianę warunków pracy lub płacy, i to bez względu na przyczyny, dla których pracodawca zamierza dokonać takiej czynności.

Wymagana przepisem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zgoda na rozwiązanie, wypowiedzenie lub zmianę powinna być wyrażona przed złożeniem przez pracodawcę odpowiedniego oświadczenia. Naruszeniem zasad ochrony będzie zatem następcze uzyskanie takiej zgody.

Mając na uwadze fakt, że zakaz dotyczy zarówno wypowiedzenia, jaki i rozwiązania stosunku pracy, w przypadku gdy pracownik zostanie objęty ochroną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w okresie biegnącego już wypowiedzenia stosunku pracy, pracodawca powinien wystąpić o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. W przypadku nieuzyskania jej powinien złożyć chronionemu

pracownikowi ofertę cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę.

Przepis art. 32 ust. 1¹ ustawy o związkach zawodowych określa zarządowi organizacji związkowej termin na wyrażenie zgody lub odmowę wyrażenia zgody, która wynosi:

1) 14 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia, z podaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie;

2) 7 dni roboczych liczonych od dnia złożenia przez pracodawcę pisemnego zawiadomienia o zamiarze rozwiązania stosunku pracy, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie.

Bezskuteczny upływ tych terminów będzie równoznaczny z wyrażeniem zgody przez zarząd organizacji związkowej.

Analogiczne zasady dotyczą wypowiedzania, jednostronnej zmiany na niekorzyść i rozwiązywania innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, na których świadczona jest praca przez działacza związkowego objętego szczególną ochroną.

Marta Śnioch

● Porady Prawne ● Porady Prawne ● Porady Prawne ●

§ Dyrektor zwolnił nauczyciela matematyki (mianowanego), który posiadał najniższe kwalifikacje. Inni nauczyciele tego przedmiotu podlegający ocenie mieli uprawnienia do wykładania dodatkowo innych przedmiotów. Poza tym osiągnęli wyższy stopień awansu zawodowego (nauczyciele dyplomowani). Dyrektor wziął pod uwagę oprócz zasadniczego kryterium doboru, czyli poziomu kwalifikacji, także różnice w szczeblach kariery.

Podstawowym kryterium doboru pracownika do zwolnienia są jego kwalifikacje, porównywalne z umiejętnościami innych nauczycieli. W praktyce oznacza to, że im większe kwalifikacje, zwłaszcza umożliwiające nauczanie większej liczby przedmiotów, tym większa szansa na pozostanie w zatrudnieniu.

Porównanie kwalifikacji zawodowych jako kryterium wyboru nauczyciela do zwolnienia wymaga uwzględnienia nie tylko formalnego poziomu wykształcenia, ważną rolę odgrywa także praktyka w nauczaniu

przedmiotu i doświadczenie zawodowe. Przy czym w ocenie zasadności wyboru nauczyciela należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu. Formalnie wyższe kwalifikacje może równoważyć dłuższa praktyka zawodowa.

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

Pamiętaj o przekazaniu pracodawcy informacji 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) 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.



Pracodawca Przyjazny Pracownikom

18 czerwca 2024 roku w Pałacu Prezydenckim odbyła się uroczysta gala wręczenia certyfikatów w XVI Edycji Konkursu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”. Wydarzenie to miało na celu uhonorowanie przedsiębiorstw, które szczególnie wyróżniają się dbałością o warunki pracy i relacje z pracownikami. W ceremonii udział wzięli przedstawiciele władz państwowych, związków zawodowych oraz przedsiębiorcy.

Nagrody wręczali Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Andrzej Duda wraz z Przewodniczącym NSZZ „Solidarność” Piotrem Dudą. Prezydent w swoim przemówieniu podkreślił znaczenie odpowiedzialnych i etycznych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, które przyczyniają się do rozwoju gospodarczego i społecznego kraju. Piotr Duda z kolei zaznaczył, że nagradzane firmy stanowią wzór do naśladowania w zakresie dialogu społecznego i troski o pracowników.

Podczas gali wyróżniono 16 pracodawców z różnych branż, którzy zaprezentowali wyjątkowe standardy w zakresie bezpieczeństwa pracy oraz inwestycji w rozwój zawodowy pracowników. Z naszego Regionu certyfikat zdobyły aż dwie firmy: Kopalnia Wapienia Morawica S.A. (po raz piąty!) oraz Centrum Narzędzi Specjalnych

Iskra Sp. z o.o. (po raz trzeci).

Nagrodzeni pracodawcy zostali wybrani na podstawie szczególnych kryteriów, które obejmowały m.in. zgodność z przepisami prawa pracy, współpracę ze związkami zawodowymi oraz wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań poprawiających warunki pracy.

Uroczystość zakończyła się wspólnym zdjęciem laureatów z Panem Prezydentem i Przewodniczącym NSZZ „Solidarność”. Tegoroczna edycja gali Pracodawca Przyjazny Pracownikom pokazuje, że współpraca na linii pracodawca-pracownik jest możliwa i przynosi realne korzyści dla obu stron.

Zwycięzcom serdecznie gratulujemy!

Artur Jopek

PAMIĘĆ O OFIARACH PROWOKACJI UB

Tak jak w latach ubiegłych, od 1981 roku, Region Świętokrzyski NSZZ „Solidarność” czci ofiary zbrodniczej prowokacji UB dokonanej w Kielcach w 1946r. składając kwiaty pod tablicą upamiętniającą tamte wydarzenia.

Również 4 lipca 2024r., o godz. 12.00, kontynuując tę tradycję, delegacja Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” złoży w ciszy kwiaty przed tablicą umieszczoną na budynku przy ul. Planty 7 w Kielcach.

Zapraszamy do udziału w tej uroczystości.





POLECENIE W MIEJSCU PRACY

Polecenie to stanowcze uprawnienie pracodawcy mające wpływ na organizację pracy, relacje międzyludzkie, sposób wykonywania czynności, czy poziom stresu. Polecenia nie można bagatelizować a tym bardziej nie wykonywać.

Wedle ustawy „Kodeks pracy” można i trzeba nie wykonywać poleceń sprzecznych z obowiązującym prawem. Jednak w tego rodzaju przypadkach trzeba być pewnym, że dane polecenie jest sprzeczne z prawem. Tu nie wystarczą ogólne. Muszą być konkretne, czyli przepisy zdefiniowane zarówno w ustawie, rozporządzeniu, układzie zbiorowym pracy czy zakładowych regulaminach lub porozumieniach będących z mocy prawa źródłami prawa. Ich przynajmniej podstawowa znajomość pomaga. Ponadto potrzebne są dowody, szczególnie na okoliczność, kiedy pracodawca będzie próbował wykazać, że skonkretyzowane polecenie jest zgodne z prawem i sięgnie po najdotkliwszy w skutkach art. 52 Kodeksu pracy, czyli zwolnienie dyscyplinarne bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracownik w momencie wydawania polecenia może zawsze zwrócić się o pisemną

formułę. Szczególnie wtedy, kiedy mamy do czynienia z doraźnym powierzeniem pracownikowi innych prac niż te określone w umowie, prac wykonywanych w narażeniu na czynniki szkodliwe, uciążliwe, niebezpieczne, wykonywane w warunkach pracy monotonnej, czy na wysokości. Polecenie pisemne jest bezwzględnie konieczne przy wykonywaniu prac w studzienkach, wykopach, obsłudze urządzeń energetycznych, konserwacji linii energetycznych, nawet kiedy są wyznaczeni pracownicy asekuracyjni. A w obecnym czasie, w sytuacji absencji chorobowej, czy usprawiedliwionej nieobecności, do obsługi z pozoru mało skomplikowanej maszyny na podstawie ustnego polecenia w celu minimalizowania strat kierowani są pracownicy na co dzień wykonujący zupełnie inne prace. Tego rodzaju polecenie po kilku uwagach przełożonego, często jest tragiczne w skutkach. Zmiażdżona ręka,

obcięte palce to nierzadki przypadek tego rodzaju postępowania.

W celach dowodowych konieczne jest polecenie pisemne, aby skutecznie móc dochodzić swoich praw odszkodowawczych w sądach. Pracodawca zawsze może się bronić, że pracownik z własnej winy, bez żadnego polecenia, z ciekawości uruchomił maszynę, która w skutkach doprowadziła do tragedii. Zawsze warto pamiętać, że powierzenie pracownikowi innej pracy, tej z pozoru „mało skomplikowanej”, winno być dodatkowo poprzedzone oceną ryzyka zawodowego i przeszkoleniem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Istotny jest również brak przeciwwskazań medycznych do wykonywania tej „innej pracy”. O tego rodzaju ostrożnościowych procedurach powinni pamiętać zarówno pracodawcy jak i pracownicy.

Kazimierz Pasternak

Zielony Ład – referendum

„Czy jest Pani/Pan za zobowiązaniem Prezydenta RP, Parlamentu RP, Rządu RP do odrzucenia przez Polskę polityki klimatycznej UE w obecnym kształcie zawartej w europejskim Zielonym Ładzie?” – to pytanie, które NSZZ „Solidarność” chce postawić Polakom w referendum ogólnokrajowym.

Trwa akcja podpisywania list poparcia dla tej inicjatywy. Zbieranie podpisów prowadzone jest przez wszystkie struktury związku w całym kraju. Planowane jest także zbieranie podpisów na ulicach polskich miast.

Podpis dotyczący referendum w sprawie Zielonego Ładu możemy złożyć w siedzibie Świętokrzyskiej „Solidarności” (Kielce, ul. Planty 16A, IV piętro) oraz we własnych zakładowych organizacjach NSZZ „Solidarność” a także we wszystkich biurach Delegatur ZR Świętokrzyskiego, których adresy są zamieszczone na stronie internetowej www.preczzzielonymladem.pl

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



ZATRZYMAJ ZIELONY ŁAD

PODPISZ, ZANIM ZRUJNUJĄ CI ŻYCIE

**Podpisz wniosek o referendum ogólnokrajowe
w sprawie Zielonego Ładu**




kopalniami, a także spowodują wzrost cen żywności i zagrożenie żywnościowe kraju. Zapraszamy do poparcia inicjatywy przeprowadzenia ogólnokrajowego referendum w sprawie odrzucenia przez Polskę polityki klimatycznej UE w obecnym kształcie zawartej w europejskim Zielonym Ładzie. ■