

Wakacyjne niepokoje

Lipiec jest miesiącem wakacyjnym i większość z nas myśli raczej o odpoczynku, nie chcąc zamartwiać się problemami. Bez względu na to, czy zepchniemy owe problemy na tył swojej głowy, czy zajmiemy się ciekawymi pejzażami oglądanymi na urlopie, to zegar problemów tyka nieustannie. Ważniejsze media donoszą o niepokojących zjawiskach. Wszystkie one zwiastują pogorszenie się sytuacji.

Pierwsze z brzegu – Unia Europejska bada nadmierny deficyt naszego kraju. W 2023 r. deficyt sektora finansów publicznych Polski sięgnął 173,8 mld zł, co stanowi 5,1% PKB. Kotwicą graniczną dla Unii jest 3% deficytu. Dla porównania w 2022 r. deficyt ów wynosił 3,4% PKB. Na dodatek 17 czerwca bieżącego roku Ministerstwo Finansów podało, że w okresie styczeń – maj 2024 r. deficyt budżetu państwa wyniósł 53,1 mld zł. Te dwie dane jasno pokazują, że władze Unii Europejskiej nakazują korekty w wydatkach, czyli cięcia. Czekają więc nas znowu zaciskanie pasa. Oznacza to cięcia budżetowe, jakie, tego jeszcze nie wiemy. Dotychczasowa praktyka pokazuje, że zazwyczaj cięcia te dotyczą sfery socjalnej i tzw. restrukturyzacji zatrudnienia. Jest to czerwone światełko dla związków zawodowych aby kolejny raz pracownicy nie stali się ofiarami tych finansowych operacji.

Na dodatek tzw. Zielony Ład nakłada na przedsiębiorstwa kolejne obciążenia, swoiste podatki za tzw. ślad węglowy. Odbija się to na cenie produktów, które stają się droższe a więc mniej konkurencyjne. Niestety, pierwsze objawy tego zjawiska

są widoczne.

Portal internetowy Business Insider w maju bieżącego roku pisał, że „upadłości firm przybyło. Trudne warunki biznesowe odciskają piętno”. W pierwszych pięciu miesiącach 2024 r. upadłość ogłosiło 9 184 podmiotów. Centralny Ośrodek Informacji Gospodarczej donosi, że liczba bankructw nieustannie rośnie. W obrębie województwa świętokrzyskiego obserwujemy pogorszenie sytuacji ekonomicznej kilku istotnych przedsiębiorstw. Nie ma jeszcze informacji o zamiarach zwolnień grupowych, ale trzeba wcześniej bić na alarm. Również dlatego, bo krajowy wzrost gospodarczy oparty jest przede wszystkim na tzw. spożyciu zbiorowym, czyli sile naszego pieniądza przeznaczonego na zakup polskich produktów. Spadek zatrudnienia, spadek wzrostu dochodów pracowników nieuchronnie powoduje zmniejszenie zakupów. To zaś prowadzi do zmniejszenia produkcji. Takie negatywne sprzężenie zwrotne jest złem.

Trzeba uniknąć takiego stanu.



Waldemar Bartosz

Rozważania biblijne

XIV NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK B, 7 LIPCA 2024 R.

Ez 2, 2-5 Powołanie proroka | 2 Kor 12, 7-10 Paweł chlubi się ze swoich słabości

Mk 6, 1-6 Jezus lekceważony w Nazarecie

Dzisiejsza Ewangelia w doskonały sposób pokazuje to, co i dziś możemy spotkać bardzo często, a mianowicie, że można patrząc na Jezusa i słuchając go rozczarować się. Mieszkańcy rodzinnego miasta Jezusa rozczarowali się tym, co zobaczyli i usłyszeli. Zнали Jezusa, syn cieśli i przez trzydzieści lat był to jeden z nich. Kiedy odszedł pewnie nikt tego szczególnie nie zauważył. Ale kiedy wrócił był już znany i sława o nim dotarła do Nazaretu na długo przed nim. Ludzie czekali na sensację, na kogoś niezwykłego, kogoś kto pokaże im coś cudownego. Tymczasem Jezus zaczął mówić prawdę. Nie były to żadne cudowne występy. Dlatego mieszkańcy Nazaretu się oburzyli. Podobna sytuacja może się zdarzyć – i zdarza się – dziś. Sam spotkałem kilka razy ludzi, którzy spodziewali się od Jezusa cudów, a kiedy ich życzenie się nie spełniło byli zawiedzeni. To jest charakterystyczna postawa ludzi, których wiara jest słaba, którzy nie traktują Chrystusa jak Boga, który zbawia, ale jak jakiegoś nauczyciela, który jest bardzo mądry, ale nie potrafi niczym zachwycić, nie wzbudza większej sensacji. Potrzebna jest nam wiara i zaufanie. Potrzebna jest głęboka relacja miłości. Jeżeli kogoś kochamy i ufamy mu to nie potrzebujemy cudów „na zawołanie”, bo będziemy w stanie dojrzeć cuda, które są subtelne, które dokonują się w naszych sercach, a których sprawcą jest właśnie Jezus.

o. Jakub Zawadzki SOCist.

Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia w umowie o pracę

Od 1 lipca 2024 roku kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wzrośnie z 4242 zł brutto do 4300 zł brutto. Zmiana ta – zgodnie ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy – wymaga od pracodawców aneksowania umów o pracę, ale nie zawsze będzie to konieczne. Gdy w umowie o pracę wynagrodzenie zostało określone jako „obowiązujące minimalne wynagrodzenie”, pracownik zawsze będzie miał prawo do aktualnie obowiązującej kwoty płacy minimalnej.

Zgodnie z art. 29§1 Kodeksu pracy umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy; miejsce wykonywania pracy; wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; wymiar czasu pracy; termin rozpoczęcia pracy.

Ponadto, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na piśmie. Dopiero w tej formie umowa stanowi dokument, który potwierdza wolę stron.

Zmiana warunków umowy o pracę wymaga również formy pisemnej (art. 29 § 4 k.p.), a co za tym idzie jeżeli zmienia się wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, pracodawca powinien dokonać tej zmiany w formie pisemnej.

„Wynagrodzenie – jako istotny element każdej umowy o pracę – winno być określone w sposób dokładny i nie pozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty” – uzasadniał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3.11.1976r., sygn. akt: I PR 165/76.

Stanowisko Sądu Najwyższego potwierdza, że pracownik z którym zawarto umowę o pracę powinien mieć pełną świadomość jakie wynagrodzenie otrzyma za wykonaną pracę i jakie są warunki wypłaty określonych składników wynagrodzenia.

Zmiana minimalnego wynagrodzenia nie zawsze powoduje konieczność wręczenia pracownikowi aneksu do umowy. Aneks pracodawca ma obowiązek wręczyć wszystkim pracownikom, których wynagrodzenie zostało określone kwotowo.

Jak wyjaśnia Państwowa Inspekcja Pracy, w sytuacji, gdy wynagrodzenie nie zostało określone poprzez podanie konkretnej kwoty,

a w umowie o pracę widnieje jedynie zapis o tym, że pracownik otrzymuje minimalne wynagrodzenie zgodnie z obowiązującą w danym roku stawką wynikającą z ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wówczas pracodawca nie ma obowiązku sporządzania aneksu do umowy.

Według Państwowej Inspekcji Pracy, wzrost wynagrodzenia minimalnego nie musi wiązać się z podniesieniem płacy zasadniczej. Pracodawca może uzupełnić wynagrodzenie za pracę premią do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przepisy prawa pracy nie określają sposobu ustalania wynagrodzenia za pracę, ani nie wyliczają wszystkich składników, które mogą się do niego zaliczać. Natomiast pracodawcy mają swobodę w zakresie systemu naliczania wynagrodzenia jaki wprowadzą dla swoich pracowników.

Istotny jest art. 6 ustawy z 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, który stanowi, że do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez GUS.

Wyjątek stanowią: nagroda jubileuszowa, odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatki za pracę w porze nocnej i za staż pracy. Zgodnie z przepisami, tych składników nie można wliczać przy ustalaniu wynagrodzenia minimalnego.

Marta Śnioch

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.

Organizacje związkowe w procesie tworzenia prawa pracy

Działające u pracodawcy organizacje związkowe, włącznie z Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”, potrafią zadbać o maksymalnie korzystne dla pracowników warunki pracy, płacy i sprawy socjalne w negocjowanych z pracodawcą układach zbiorowych pracy, regulaminach i porozumieniach zawieranych na mocy przepisów ustawowych, które tworzą zakładowy pakiet źródeł prawa.

Brak profesjonalnie funkcjonujących organizacji związkowych pozbawia wpływ pracowników na tworzenie tego rodzaju korzystnych regulacji prawnych, bo wówczas pracodawca, jeśli posiada tego rodzaju obowiązek wprowadzenia do obiegu tego rodzaju aktów prawnych działa samodzielnie, pomijając korzystniejsze od kodeksowych regulacje, bo to kosztuje. Tak więc zbiorowości pracownicze dużo tracą nie mając solidnych, dobrze zorganizowanych i kompetentnych organizacji związkowych. Dla przypomnienia, NSZZ „Solidarność” to związek posiadający struktury organizacyjne krajowe, z odrębnym funduszem strajkowym na wypadek konfliktu z pracodawcą, dobrze przygotowanych doradców, negocjatorów i solidne kancelarie prawne, prowadzące nieodpłatnie sprawy

sądowe dla zrzeszonych w Związku. Warto zawsze tego rodzaju ustawowo – statutową ofertę uwzględnić chociażby po to, aby na wszelki wypadek wzmocnić swoją pozycję wobec pracodawcy na wypadek konfliktu, który w każdej chwili może mieć miejsce, nie zapominając o solidnym wpływie Związku na tworzenie, w uzgodnieniu z pracodawcą, zakładowego prawa pracy. A jest w tej materii wiele do zrobienia przy stale zmieniającym się ustawowym prawie pracy, czy zmieniających się realiach rynku – ekonomicznych. Związkowcy z NSZZ z „Solidarność” to ludzie na ogół prezentujący fachowy poziom w negocjacjach danego zagadnienia wpisującego się w pracowniczą rzeczywistość. Ich umiejętności negocjacyjne pozwalają na uzgodnienie korzystnych dla

pracowników warunków bhp, płac czy standardów socjalnych. Zawsze

na wypadek konfliktu z pracodawcą mają w zanadru solidne środki prawne, chociażby ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, po które po spełnieniu określonych wymogów mogą sięgnąć, nie mówiąc o innych możliwościach.

Prawo zakładowe nie jest uzgadniane raz na zawsze. Zmieniająca się rzeczywistość zakładowa, uwagi pracowników – to powody, dla których trzeba przystąpić do rokowań zmian obowiązujących regulacji prawnych. Jak widać praca nad jakością prawa zakładowego to ciągły proces.

Kazimierz Pasternak



● Porady Prawne ● Porady Prawne ● Porady Prawne ●

§ Nauczyciel otrzymał oświadczenie dyrektora o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem skróconego do dwóch miesięcy okresu wypowiedzenia. Czy to jest prawidłowe postępowanie?

Dyrektor szkoły rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Oświadczenie takie dyrektor powinien złożyć nauczycielowi do 31 maja, ponieważ umowa musi zostać rozwiązana z dniem 31 sierpnia, tj. z końcem roku szkolnego.

Warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy nauczycieli szkół, w których organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, oraz nauczycieli szkół, w których

zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego.

Sąd Najwyższy w wyroku z 22 marca 2016r. dopuścił dokonanie wypowiedzenia nawet w czerwcu lub lipcu, gdy dyrektor zastosował wobec nauczyciela art. 20 ust. 5 Karty Nauczyciela. Na jego podstawie okres wypowiedzenia może być skrócony do jednego miesiąca, z tym, że należy nauczycielowi wypłacić odszkodowanie za pozostałą część okresu wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Okres, za który przysługuje odszkodowania, wlicza się nauczycielowi do okresu zatrudnienia.

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

PRZERWA URLOPOWA

Następny numer Tygodnika Solidarność Świętokrzyska w sierpniu

Informujemy naszych Czytelników, iż ze względu na przerwę urlopową następny numer „Tygodnika Solidarność Świętokrzyska” ukaże się w sierpniu.

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 wnioszek o referendum ogólnokrajowe
w sprawie Zielonego Ładu**

NSZZ
Solidarność

NSZZ RI
Solidarność

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. ■

Lokale do wynajęcia



**w centrum Kielc
przy ul. Planty**

- biura
- lokale usługowe
- lokale handlowe

Szczegółowe informacje:

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