

Po nas choćby potop

„Po nas choćby potop” – to powiedzenie przypisywane jest Madame de Pompadour – metresie króla Francji – Ludwika XV, która ponoć marnotrawiła pieniądze państwowe na huczne zabawy i ogólnie mówiąc – była rozrzutna.

Jeżeli tak rzeczywiście było, to tę damę można określić jako pionierkę takiej postawy życiowej. Kiedy bowiem patrzymy na doniesienia o milionach dolarów i innych walut schowanych w obudowie mebli i jednocześnie dowiadujemy się, że człowiek – ówczesny minister, nie jest skazany, bo sąd umorzył postępowanie, to otwiera się szczyrych w kieszeni. Po nas choćby potop – dojenie kasy państwowej przyjmuje czasami tragikomiczne sytuacje.

Na przykład taki, jak się okazuje już były, wiceminister spraw zagranicznych, wyjeżdżał na koszt Sejmu tysiące kilometrów. Problem jest w tym, że ów pan nie posiada prawa jazdy, ani też własnego samochodu.

Patrząc jeszcze bardziej szeroko, ujawniają nam się szersze horyzonty. Jak wiadomo pieniądze z Krajowego Programu

Odbudowy (KPO) miały iść na odbudowę gospodarki po covidzie. Oczekiwano, że zasilą innowacje, wesprą sztuczną inteligencję, nowoczesną technologię, ochronę zdrowia, edukację. Tymczasem dowiedzieliśmy się, że w kraju, który ma tysiące firm, pieniądze z KPO trafiają do rodzin dobrze ustawionych, najczęściej związanych z obecnie rządzącymi. Żaglówki, hotele Spa a nawet domy cielesnych uciech stały się przedmiotem publicznych kpín. Tyle, że kpiny te będą nas kosztować. KPO nie jest darowizną, jest przede wszystkim pożyczką, którą my a nawet nasze dzieci i wnuczki muszą spłacić. Chciałoby się powiedzieć – kto bogatemu zabroni. Tyle, że to bogactwo pochodzi z naszych pieniędzy.

Jednak Madame Pompadour wyprzedziła epokę.

Waldemar Bartosz



Rozważania biblijne

XXVII NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK C, 5 PAŹDZIERNIKA 2025R.

Ha 1, 2-3; 2, 2-4 *Sprawiedliwy żyć będzie dzięki swej wierności*

2 Tm 1, 6-8. 13-14 *Nie dał nam Bóg ducha bojaźni* | Łk 17, 5-10 *Służyć z pokorą*

Komu z nas nie brakowało wiary! Możemy wskazać na wiele sytuacji w naszym życiu, gdy rzeczywiście zabrakło nam wiary. Gdy postąpiliśmy niezgodnie z Ewangelią. Gdy czuliśmy, że zawiedliśmy Boga, drugiego człowieka i siebie. Jezus na prośbę uczniów o wielką wiarę odpowiada obrazem czegoś małego: ziarenka gorczycy. Wybija uczniów z ich przekonania o wielkości wiary na wzór ludzki. Wielka wiara to mała wiara. Albo raczej to wiara pokorna. Podobnie zachęca uczniów, by uznali, że są nieużyteczni: „Tak mówcie i wy, gdy uczynicie wszystko, co wam

polecono: Słudzy nieużyteczni jesteśmy; wykonaliśmy to, co powinniśmy wykonać”. To odpowiedź, której posłuchał chociażby św. Franciszek z Asyżu. Świadczy o tym choćby jego słynne powiedzenie: „Zacznij robić to, co jest konieczne, potem to, co jest możliwe, a na koniec odkryjesz, że robisz coś niemożliwego”. Wielkie rzeczy zaczynają się od rzeczy zwykłych, codziennych, prozaicznych. Od tego, co konieczne, a co w oczach świata często uchodzi za nieużyteczne. Święte życie zaczyna się od pokornej walki ze sobą na polu zmian swoich szkodliwych przyzwyczajeń.

Trenerzy rozwoju osobistego wskazują na to, że wykonujemy nawykowo od 40% nawet do 90% rzeczy, które robimy w ciągu dnia. Zaczynaj robić to, co jest konieczne. Przyjrzyj się sobie. Czy jest coś co możesz zmienić w tym względzie w sobie już dziś? Z pewnością możesz zacząć zmieniać małe rzeczy w swoim życiu już dziś. Zaczynaj od czegoś małego, ale bądź w tym do końca konsekwentny. I pamiętaj, że Bóg udziela Ci do tego wystarczającej łaski! Warto zatem podjąć trud.

Kielce, ks. Marian Fatyga



EWIDENCJA CZASU PRACY

Ustawowym obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika w celu prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca każdorazowo udostępnia tę ewidencję pracownikowi na jego żądanie.

Wobec pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładu pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych lub za pracę w porze nocnej – nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 ustawy Kodeks pracy). Praktyczne procedury związane z ewidencją czasu pracy określa regulamin pracy, który ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. W przypadku braku regulaminu pracy kwestie te ustala pracodawca informując pracowników. Ewidencja dotyczy m.in. urlopów pracowniczych, pracy w niedziele, święta i wolne soboty, pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych, pracy w dobowo określonym wymiarze czasu pracy oraz związanych z pracą w określonych w ustawie Kodeks pracy obowiązujących systemach czasu pracy. Ewidencji podlegają m.in. zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni w roku kalendarzowym przysługujące pracownikowi z powodu działania siły wyższej, zwolnień lekarskich,

urlopów okolicznościowych, bezpłatnych i tzw. nieobecności służbowych usprawiedliwionych związanych z pełnioną funkcją poza zakładem pracy. Ewidencja czasu pracy jest jednym z segmentów tzw. wyjść prywatnych w czasie godzin pracy, gdzie obowiązują ściśle procedury z tym związane, których niedopełnienie może skutkować karą porządkową lub zwolnieniem dyscyplinarnym. Ewidencją czasu pracy z reguły objęte są również spóźnienia w podejmowaniu pracy. Prawidłowo opracowany, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi regulamin pracy winien precyzyjnie określać zarówno prawa jak i obowiązki w tym zakresie pracodawców jak i szczególnie pracowników, którzy na bieżąco, tym bardziej przy wprowadzaniu różnorodnych zmian organizacyjnych czy technicznych usprawnień powinni znać swoje prawa i obowiązki w tej materii. Powodem różnorodnych niedomówień w tej kwestii, sygnalizowanych szczególnie przez pracowników karanych za rzekome uchybienia regulaminowe, jest brak nowelizacji regulaminu pracy w zakresie ewidencji czasu pracy po już obowiązujących zmianach

organizacji pracy. Powszechnie obowiązujące czytniki w rzeczywistości zakładowej ułatwiają prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika, ale są też powodem różnorodnych problemów, jeśli regulaminy pracy jedynie ogólnikowo omawiają ten problem. Są firmy, gdzie obowiązuje, dla przykładu, podwójna rejestracja potwierdzania obecności pracownika przed podjęciem pracy. Jedna tuż przy wejściu na teren zakładu a druga przed zlokalizowanym stanowiskiem pracy. Czas przejścia od jednego czytnika ewidencyjnego do drugiego to około 15 minut. Pytanie – według którego czytnika ewidencyjnego pracownikowi nalicza się dobowo określony wymiar czasu pracy i inne uprawnienia? Takich nieprecyzyjnie określonych kwestii w przedmiocie ewidencjonowania czasu pracy jest więcej. Dlatego pracownik poza odręcznie sporządzonymi notatkami winien w ramach staranności dowodowej skorzystać co jakiś czas z uprawnienia ustawowego związanego z wglądem do ewidencji prowadzonej przez pracodawcę.

Kazimierz Pasternak

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



Świętokrzyscy związkowcy po raz 43. pielgrzymowali na Jasną Górę

W dniach 20–21 września br. na Jasnej Górze odbyła się 43. Ogólnopolska Pielgrzymka Ludzi Pracy, gromadząc tysiące związkowców z całego kraju. Tradycyjnie licznie reprezentowany był także Region Świętokrzyski NSZZ „Solidarność”.

Świętokrzyscy związkowcy, niosąc osobiste i wspólnotowe intencje, dołączyli do wielkiej rodziny ludzi pracy, którzy każdego roku powierzają swoje troski i nadzieje Matce Bożej Jasnogórskiej. Pielgrzymka była nie tylko czasem modlitwy, ale i refleksji nad wyzwaniem, jakie stoją dziś przed światem pracy.

Tegoroczne wydarzenie odbyło się pod hasłem: „W Ojców wierze daj wytrwanie,

Maryjo...”. Uroczystej Eucharystii przewodniczył abp Józef Kupny, metropolita wrocławski, a homilię wygłosił abp Zbigniew Zieliński, metropolita poznański i delegat Konferencji Episkopatu Polski ds. Duszpasterstwa Ludzi Pracy.

Przed Mszą św. głos zabrał Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, który przypomniał, że spotkanie na Jasnej Górze to kontynuacja duchowego

testamentu bł. księdza Jerzego Popiełuszki. Podkreślił, że „Solidarność” pozostaje wierna wierze ojców i chrześcijańskim wartościom, a sztandary związkowe są symbolem dumy, którego nie można zepchnąć do historii.

Świętokrzyscy uczestnicy wrócili z Jasnej Góry umocnieni duchowo, pełni nadziei i gotowi, by z odwagą podejmować codzienne wyzwania w swoich zakładach pracy.

Artur Jopek



Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

Zasady regulujące przyznawanie odprawy zostały określone w ustawie z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2024 r. poz. 61) – określanej dalej jako „u.z.g.”.

Prawo do odprawy przysługuje, gdy jednocześnie zachodzą poniższe warunki:

- pracodawca zatrudnia co najmniej 20 osób;
- stosunki pracy są rozwiązywane z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Taka sytuacja występuje np. podczas zwolnień grupowych. Może również zaistnieć w ramach zwolnień indywidualnych. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są najczęściej kwestie finansowe, potrzeba reorganizacji struktury, a także upadłość lub likwidacja pracodawcy.

O współprzyczynie możemy mówić, gdy pracodawca zaproponował pracownikowi odpowiednie warunki pracy/płacy, a pracownik odmówił ich przyjęcia. Ocena, czy w danej sytuacji mamy do czynienia z istnieniem współprzyczyny, będzie zależała od kilku czynników. Przede wszystkim pod uwagę bierze się łącznie:

- to czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są obiektywnie usprawiedliwione sytuacją pracodawcy;
- to czy osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak pracownik, rozsądnie rzecz biorąc, powinna przyjąć zaproponowane warunki;
- to, że pracodawca nie ma obowiązku proponować pracownikowi dalszej pracy na zmienionych warunkach, jeżeli istnieją przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- uzasadniony interes pracownika i pracodawcy.

Odprawa wynikająca z u.z.g. nie jest wynagrodzeniem. Niemniej pracownik nie może zrzec się do niej prawa, bo odprawa spełnia funkcje podobne do wynagrodzenia (zob. wyrok SN z 21 lutego 2017 r., I PK 76/16).

Wysokość odprawy

Wysokość odprawy oblicza się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Jest ona uzależniona od zakładowego stażu pracy pracownika. Wlicza się do niego okres zatrudnienia

u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w ramach przejścia zakładu pracy oraz gdy nowy pracodawca jest następcą prawnym w dotychczasowym stosunku pracy.

Wysokość odprawy przysługującej pracownikowi w zależności od stażu pracy przedstawia się następująco:

Staż zakładowy	Wysokość odprawy
< 2 lat	1-miesięczne wynagrodzenie
2 – 8 lat	2-miesięczne wynagrodzenie
> 8 lat	3-miesięczne wynagrodzenie

Wysokość odprawy nie może przekraczać 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Od 1 stycznia 2025r. limit ten wynosi 69 990 zł (15 x 4666 zł). Pracodawca albo strony razem w porozumieniu mogą jednak wyłączyć stosowanie tego limitu, jeśli taka jest ich wola.

Odprawa wynikająca z przepisów ustawy nie podlega oskładkowaniu na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

W przypadku przywrócenia pracownika do pracy podstawa, która uzasadniała prawo do odprawy, odpada. W takiej sytuacji pracodawca ma możliwość żądania zwrotu odprawy wypłaconej na rzecz pracownika. Odprawa może również podlegać potrąceniu z należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jeżeli po przywróceniu do pracy pracownik pracę podjął (tak SN w wyroku z 9.11.1990 r., I PR 351/90 oraz w wyroku z 6.01.2009 r., II PK117/08).

(źródło: Wynagrodzenia 2025. Dziennik Gazeta Prawna, Wydanie

I/2025, marzec 2025r.)



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

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-swietokrzyska.pl
Artykułów niezamówionych redakcja nie zwraca oraz zastrzega sobie prawo do skrótów. Nakład: 325 egz. Numer zamknięto 24.09.2025r.