

Prawdziwych przyjaciół...

Stan wojenny, którego rocznicę wprowadzenia niedawno wspominaliśmy, przyniósł, owszem straty, również ludzkie, ale także pokazał gdzie są przyjaciele. O nich właśnie, o przyjaciółach tamtego czasu pisze historyk – Paweł Zyzak w ostatnim 185 numerze dwumiesięcznika „Arcana”.

W artykule pt.: „Sojusz niemożliwy” traktuje o relacjach ówczesnego prezydenta Stanów Zjednoczonych Ameryki – Ronalda Reagana z amerykańskim, największym w skali świata, związkiem zawodowym AFL-CIO, któremu wówczas przewodził legendarny lider – Lane Kirkland. Wspomniane relacje dotyczyły pomocy USA dla podziemnej „Solidarności”. Historycznie AFL-CIO związany był z tamtejszą Partią Demokratyczną, reprezentującą interesy grup społecznych o raczej niskim statusie społecznym. Partia Republikańska, którą reprezentował Regan była na przeciwnym biegunie. Początkowa relacja między prezydentem Reaganem a przywódcą związkowym – Kirklandem była raczej burzliwa, nacechowana szeregiem konfliktów. Jednakowoż oba te środowiska łączyła postawa antykomunistyczna. Po wprowadzeniu

przez komunistów stanu wojennego w Polsce, delegalizacji NSZZ „Solidarność”, internowaniu i aresztowaniu tysięcy działaczy związkowych zarówno związek AFL-CIO jak i administracja Ronalda Reagana podjęli wspólne działania, zarówno na polu politycznym – międzynarodowym oraz wspomagając polskie podziemie, szczególnie podziemną „Solidarność”. Owocem tej współpracy było wspólne powołanie Narodowej Fundacji na rzecz Demokracji (NED – National Endowment for Democracy). Jak pisze autor, „dystrybuowano środki NED dla organizacji polonijnych za granicą, docelowo przeznaczonych dla szerokiego wachlarza organizacji opozycyjnych w Polsce”.

DOKOŃCZENIE NA STR. II



Rozważania biblijne

II NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK A, 18 STYCZNIA 2026R.

Iz 49, 3. 5-6 *Sługa Boży światłością całej ziemi* | 1 Kor 1, 1-3 *Paweł apostołem Jezusa Chrystusa*

J 1, 29-34 *Chrystus jest Barankiem, który gładzi grzech świata*

Dzisiejsza Ewangelia mówi o Janie Chrzcicielu, który był jedynym, który rozpoznał Jezusa i dał temu świadectwo. Nie tylko słowami ale i czynem: wiemy, że do końca świadczył o prawdzie, przyznawał się do niej i do niej wzywał chociażby Heroda, któremu wyrzucał złe postępowanie: wzięcie za żonę małżonkę swego brata Filipa.

Dlaczego dziś żyje nam się nie najlepiej, o czym świadczy chociażby nasze narzekanie na to, czy tamto w świecie, a głównie na siebie nawzajem? Dlaczego? Bo może coraz trudniej jest nam rozpoznawać Chrystusa w sobie, który często przychodzi do nas w sposób niepozorny, pod przykryciem biedaka,

chorego, potrzebującego... Zrobiliśmy się wygodni i wolimy często Chrystusa ograniczać do przestrzeni kościoła parafialnego, do wymiaru jednego dnia w tygodniu – niedzieli.

Zastanawiam się nad siłą Jana Pawła II. On nie robił niczego nadzwyczajnego. Po prostu kiedy w czasie swoich pielgrzymek spotykał robotników, których prawa były łamane miał odwagę upominać się o nich. Kiedy spotykał dzieci traktował je serio. Słuchał ich głosu. Nie lekcewał tak, jak robi to wielu tzw. dorosłych. Był świadkiem prawdy. Miał czas dla zwykłych ludzi, bo w tych zwykłych ludziach dostrzegał Jezusa. Był Janem Chrzcicielem naszych czasów. Jan Chrzciciel rozpoznał

Jezusa na brzegu Jordanu. Jan Paweł II rozpoznał Go w naszych braciach i siostrach, w tych najbardziej potrzebujących, za którymi często nikt się nie wstawia.

Jan Chrzciciel i Jan Paweł II umarli. Ale żyjesz ty. Ja też żyję. To od ciebie i ode mnie, od nas wszystkich, którzy jeszcze żyjemy zależy co zrobimy z przesłaniem Ewangelii, co zrobimy z Janem Pawłem II – czy tylko uczcimy go, że jest świętym, czy też więcej: podejmiemy to, co sam robił i to jak to robił: z miłością rozpoznawał Boga w drugim człowieku i spieszył mu z pomocą, w szczególności, gdy był to człowiek, na którego inni nie zwracali uwagi.

ks. Marian Fatyga, Kielce

MEDIACJE W SPORACH ZBIOROWYCH



Wedle ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z dnia 23 maja 1993r. mediacje są obowiązkowe w sytuacjach, kiedy protokołem rozbieżności kończą się między stronami rokowania będące swoistym wstępem, „rozgrzewką” w niełatwym procesie sfinalizowania żądań zgłoszonych na piśmie pracodawcy.

Mediacje, wbrew powszechnemu przekonaniu nie oznaczają pewnego sukcesu, bo mediator nie jest stroną trwającego sporu zbiorowego a jedynie arbitrem z solidną paletą ustawowych uprawnień. Strony sporu zbiorowego, czyli pracodawca i organizacje związkowe od chwili parafowania protokołu rozbieżności mają 5 dni na ustalenie mediatora, osoby obiektywnej, dającej nadzieję na zakończenie sporu zbiorowego na etapie mediacji. W przypadku niezgodnienia mediatora w ustawowym terminie, każda ze stron sporu zbiorowego zgłasza tego rodzaju wniosek do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w celu pozyskania mediatora na potrzeby trwającego sporu zbiorowego z listy mediatorów aktualizowanej przez ministerstwo. Mediator swoje czynności prowadzi po wcześniej podpisanej, uzgodnionej umowie, szczególnie dotyczącej kwestii wynagrodzenia mediatora.

O prowadzeniu tury mediacyjnej sporu zbiorowego nadal w decydującym zakresie rozstrzygają strony sporu. Mediator po szczegółowym zapoznaniu się z tematyką sporu, treścią protokołu rozbieżności podejmuje niełatwe rozmowy ze stronami sporu aby znaleźć kompromis.

Są to na przemian rozmowy z przedstawicielami stron z propozycjami rozwiązań spornych kwestii. Mediator nie narzuca rozwiązań a proponuje, uzasadniając swoje stanowisko często na podstawie szczegółowych analiz czy przedmiotowych symulacji. Wiedza zdobyta przez mediatora w trakcie rozmów odrębnie prowadzonych ze stronami sporu pozwala na zmiany w dotychczas prezentowanych stanowiskach celem wypracowania konsensusu satysfakcjonującego obie strony sporu. Mediator nie może działać na skróty, traktując przedmiot sporu ogólnikowo i schematycznie. Powinien w sytuacjach szczególnych zdobyć się na znużenie, wielokrotne likwidowanie barier między stronami w drodze do kompromisu. Nie może być ze strony mediatora stwierdzeń typu: jeśli nie to co proponuje pracodawca, odrzucane przez organizacje związkowe to mamy ścianę i eskalację sporu. Dlatego mediator zawsze potrzebuje czasu, rund negocjacyjnych ze stronami sporu aby kruszyć opory. Jeśli lekcja zostanie przez strony sporu z udziałem mediatora solidnie odrobiona wówczas jest niemal pewność, że mediacje zakończą się protokołem uzgodnień, co oznacza zakończenie sporu zbiorowego.

Kazimierz Pasternak

DNI WOLNE W 2026 R.

W 2026 roku w Polsce dniami wolnymi od pracy są wszystkie niedziele oraz 14 świąt ustawowo wolnych od pracy, które wymienia ustawa o dniach wolnych od pracy. Oto lista świąt ustawowo wolnych od pracy w Polsce:

1. Nowy Rok – 1 stycznia 2026r. (czwartek)
2. Święto Trzech Króli – 6 stycznia 2026r. (wtorek)
3. pierwszy dzień Wielkanocy – 5 kwietnia 2026r. (niedziela)
4. drugi dzień Wielkanocy – 6 kwietnia 2026r. (poniedziałek)
5. Święto Pracy – 1 maja 2026r. (piątek)
6. Święto Narodowe Trzeciego Maja – 3 maja 2026r. (niedziela)
7. Zielone Świątki – 24 maja 2026r. (niedziela)
8. Boże Ciało – 4 czerwca 2026r. (czwartek)
9. Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny – 15 sierpnia 2026r. (sobota)
10. Wszystkich Świętych – 1 listopada 2026r. (niedziela)
11. Narodowe Święto Niepodległości – 11 listopada 2026r. (środa)
12. Wigilia Bożego Narodzenia – 24 grudnia 2026r. (czwartek)
13. pierwszy dzień Bożego Narodzenia – 25 grudnia 2026r. (piątek)
14. drugi dzień Bożego Narodzenia – 26 grudnia 2026r. (sobota)

Dni wolne wypadające w soboty 2026r.

Dwa święta przypadają na sobotę, co nakłada na pracodawców obowiązek wyznaczenia innego dnia wolnego od pracy w danym okresie rozliczeniowym (art. 130 § 2 Kodeksu pracy). Dzień wolny za święto wypadające w sobotę należy ustalić w sierpniu i grudniu, ponieważ w sobotę wypada:

1. 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny (sobota),
2. 26 grudnia – drugi dzień Bożego Narodzenia (sobota).

(źródło: kadry.infor.pl)

Prawdziwych przyjaciół...

DOKOŃCZENIE ZE STR. I

W obszarze powstrzymania wpływów komunistycznych Reagan zawsze mógł liczyć na centralę AFL-CIO. Edward Derwiński, sekretarz do spraw kombatanatów w administracji George'a Busha i działacz polonijny, konstatawał „Lane Kirkland zasługuje na szczególne uznanie. AFL-CIO nie zwykła się do tego przyznawać, ale szli ramię w ramię z administracją prezydenta. Polska była kwestią, co do której wszyscy byli zgodni”.

Paweł Zyzak stwierdza, że niepodważalne sukcesy, które Reagan odniósł, przede wszystkim w polityce międzynarodowej, dzięki sojuszowi z AFL-CIO.

Przywołany tutaj artykuł opatrzone jest solidnymi przypisami, powołującymi się na źródła, przede wszystkim amerykańskie, również krajowe – polskie.

„Arcana” dostępne są w poważniejszych bibliotekach, warto więc zachęcić do lektury odnośnie naszej historii.

Waldemar Bartosz

Najważniejsze zmiany w prawie pracy

Rekrutacja na nowych zasadach

Wigilia była dniem, w którym pracodawcy wykonali pierwszy krok we wdrażaniu tzw. Dyrektywy o jawności wynagrodzeń.

W związku ze zmianami w kodeksie pracy będą mieli obowiązek informować kandydatów na określone stanowisko o wysokości proponowanego wynagrodzenia lub o jego przedziale, a także o odpowiednich postanowieniach regulaminu wynagradzania/układu zbiorowego pracy dotyczących tego wynagrodzenia. Samo wynagrodzenie musi zostać oparte na obiektywnych, neutralnych kryteriach, w szczególności pod względem płci.

Takie dane trzeba będzie przekazywać w postaci papierowej lub elektronicznej na jednym z poniższych etapów:

1. w ogłoszeniu rekrutacyjnym,
2. przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie zdecydował się na rozwiązanie, o którym mowa w pkt. 1,
3. przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli firma nie przekazała wymaganych informacji wcześniej.

O tym, na jakim etapie rekrutacji zostaną przekazane informacje o wynagrodzeniu, firma zdecyduje samodzielnie. Kandydat

otrzyma więc niezbędne dane dotyczące przyszłej pensji, a jednocześnie pracodawca nie będzie mógł zapytać go o wysokość zarobków w dotychczasowej firmie.

Dodatkowo pracodawca będzie musiał także zadbać o to, aby ogłoszenia o naborze oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a cały proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Układy zbiorowe po nowemu

13 grudnia 2025r. pracodawcy stanęli przed kolejnym wyzwaniem, tym razem związanym z nowymi przepisami dotyczącymi układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Ustawa z 5 listopada 2025r. ma na celu uproszczenie procesu zawierania i rejestrowania tych dokumentów, usprawnienie procedur dotyczących stosowania układu, a także umożliwienie korzystania z pomocy mediatora na etapie rokowań. Nowe przepisy potwierdzają możliwość objęcia układem wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową (a więc nie tylko pracowników). Dodatkowo, przewidziano również utworzenie scentralizowanego rejestru – Krajowej Ewidencji Układów Zbiorowych Pracy, który ma służyć gromadzeniu układów zbiorowych

pracy i porozumień zbiorowych oraz ułatwić dostęp do ich treści.

Rewolucja w stażach pracy

Od 1 stycznia 2026 r. w sektorze publicznym (od 1 maja 2026 r. także w sektorze prywatnym), zacznie obowiązywać zupełnie nowy sposób liczenia stażu pracy. Oznacza to koniec z zasadą, że znaczenie mają wyłącznie lata przepracowane na etacie.

Już w 2026 roku do stażu będą wliczane również inne formy aktywności zawodowej, takie jak umowy zlecenia czy współpraca w formule BzB. Nowe regulacje istotnie wpłyną na wiele aspektów prawa pracy, m.in. na wymiar urlopu wypoczynkowego, długość okresów wypowiedzenia, wysokość odprawy ustawowej przy rozwiązywaniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, wyższy dodatek stażowy lub też nabycie prawa do nagrody jubileuszowej. Co ważne, do stażu pracy wliczane będą wszystkie udokumentowane okresy zatrudnienia, nie tylko te przypadające po wejściu w życie nowych przepisów. Nie będzie to jednak automatyczne – pracownik będzie musiał te okresy odpowiednio wykazać na podstawie zaświadczeń wydawanych przez ZUS.

(źródło: Rzeczpospolita, 18 grudnia 2025)

Skorzystaj z ulgi podatkowej na związki zawodowe

Jeśli należysz do związku zawodowego to możesz skorzystać z ulgi podatkowej polegającej na odzyskaniu części wydatków poniesionych na składki związkowe.

Aby skorzystać z ulgi, podatnik musi być członkiem związku zawodowego i dokonywać regularnych opłat składek członkowskich. Odliczenie możliwe jest przy wypełnianiu deklaracji podatkowych PIT-28, PIT-36, lub PIT-37, zależnie od formy opodatkowania dochodu podatnika. Istotnym jest, aby składki zostały opłacone w danym roku podatkowym.

Aby skorzystać z ulgi trzeba mieć dowód wpłaty składek członkowskich na rzecz związku zawodowego, z którego wynikają:

- dane identyfikujące członka związku zawodowego dokonującego wpłaty,
- nazwa organizacji związkowej, na rzecz której dokonano wpłaty,
- tytuł i data wpłaty oraz
- kwota wpłaconych składek.

W przypadku, kiedy składki na rzecz związku zawodowego potrącają się przez pracodawcę z wynagrodzenia pracownika to do skorzystania z ulgi wystarczy informacja płatnika zamieszczona na formularzu PIT-11.

Bez znaczenia jest, czy opłata dotyczy związku zakładowego, czy ponadzakładowego.

Maksymalna kwota, jaką możesz odliczyć w tym roku, wynosi 840 zł. Odliczenie dopuszczalne jest w przypadku przekazania wpłaty w każdej wartości, tzn. również niższej. Limit 840 zł powoduje, że składki wyższe nie są już odliczane a podatnik w deklaracji wpisuje ich maksymalny limit, tj. 840 zł.

Aby skorzystać z ulgi dla członków związku zawodowego podatnik, członek związku zawodowego musi wypełnić odpowiednią rubrykę w deklaracji podatkowej. W tym celu należy wypełnić załącznik PIT-O „Informacja o odliczeniach od dochodu (przychodu) i od podatku”, który jest załącznikiem do zeznań PIT-28, PIT-36 lub PIT-37. W wierszu 8., w komórce 33 lub 34 należy wpisać informację o globalnej kwocie składek członkowskich wpłaconych na rzecz związków zawodowych zgodnie z danymi z deklaracji PIT-11 lub z dowodu wpłaty składek członkowskich.

Jeżeli należysz do związku zawodowego to rozważ skorzystanie z tej ulgi przy najbliższym rozliczeniu podatkowym, aby w pełni wykorzystać przysługujące Ci prawa.

Podaruj podatku 1,5%

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

**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.

Aby przekazać 1,5% podatku za rok ubiegły, wystarczy w zeznaniu podatkowym wpisać właściwą kwotę i KRS fundacji, tj.:

KRS 0000283723

FUNDACJA DLA DOBRA WSPÓLNEGO

25-502 Kielce, ul. Planty 16A
tel. 41 34 477 03, tel./fax 41 34 417 38
e-mail: kielce@solidarnosc.org.pl
NIP 9591796508; REGON 260175583
Konto: PKO 1 o/Kielce 33102026290000950201606896