

## Wspaniałe człowieczeństwo

Nowa, pierwsza encyklika Leona XIV potwierdziła przypuszczenia, że kardynał Prevost obrał imię poprzedniego papieża Leona XIII nieprzypadkowo. Leon XIII zapisał się wielu pozytywnymi decyzjami, przede wszystkim zauważeniem „nowej rzeczy” (Rerum Novarum), czyli kwestii robotniczej. Aktualnie, Leon XIV spostrzegł kolejną nową rzecz, czyli AI – sztuczną inteligencję.

Zwrócił na to uwagę biorąc pod uwagę zarówno szansę na rozwój, ale też przestrzega przed zagrożeniem, które wynika z dominacji ponadnarodowych korporacji, dla których AI może stać się narzędziem totalnej manipulacji społecznej. Cały tekst encykliki „Magnifica Humanitas” (Wspaniałe człowieczeństwo) liczy aż 245 numerowanych paragrafów i 220 przypisów. Składa się z 5 rozdziałów: myśl dynamiczna i wierna Ewangelii,

podstawy i zasady nauki społecznej Kościoła, wielkość osoby ludzkiej wobec obietnic sztucznej inteligencji, prawda – praca – wolność, kultura potęgi a cywilizacja miłości. Całość jest kontynuacją i rozwojem katolickiej nauki społecznej. Papież przypomina więc 6 zasad tej nauki: godność osoby ludzkiej, dobra wspólnego, powszechnego przeznaczenia dóbr, pomocniczości, solidarności, sprawiedliwości społecznej. Zwraca więc uwagę na

pracę i jej wartość. Pisze, że „praca nie jest zwykłym narzędziem, lecz wyraża i pomnaża godność naszego życia”.

Jeżeli chodzi o encyklikę „Magnifica Humanitas” Leona XIV, to z perspektywy NSZZ „Solidarność” można ją odczytać jako bardzo bliską wielu postulatów Związku, dotyczącym godności pracy, ochrony pracowników i podporządkowania gospodarki człowiekowi, a nie odwrotnie.

DOKOŃCZENIE NA STR. II



### Rozważania biblijne

#### XI NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK A, 14 CZERWCA 2026 R.

Wj 19, 2-6a *Obietnice Boże dla ludu wybranego*

Rz 5, 6-11 *Pojednani z Bogiem przez śmierć Chrystusa...* | Mt 9, 36 – 10, 8 *Rozesłanie Dwunastu*

Jezus nie przechodzi obojętnie obok ludzkiego cierpienia. Widzi ludzi jako „zgnęanych i porzuconych”. Dostrzega ich zmęczenie życiem, zagubienie, brak sensu i rany zadane przez grzech. To pełne miłości spojrzenie jest punktem wyjścia dla całego chrześcijaństwa. Bóg nie patrzy na nas po to, by nas oceniać czy karać, ale by przyjść z ratunkiem. Widząc ogrom ludzkiego zagubienia, Jezus nie wpada w panikę. Zwraca się do swoich uczniów i wskazuje na konkretne rozwiązanie: modlitwę. Zauważa, że „żniwo” (czyli ludzie gotowi na przyjęcie Dobrej Nowiny) jest ogromne, ale brakuje tych, którzy mogliby im tę Nowinę zanieść. Zanim sami staniemy się „robotnikami”, musimy modlić się o powołania – o to, by Bóg posyłał do poranionego świata kolejnych kapłanów, misjonarzy i świeckich świadków. Prośba ta uświadamia nam również, że to nie jest nasze żniwo, ale Pana żniwa. To On jest głównym działaczem, a my jesteśmy tylko Jego współpracownikami. Z modlitwy rodzi

się działanie. Jezus nie tylko współczuje, ale przekazuje uczniom swoją władzę i posyła ich. Ta część tekstu uświadamia nam kilka fundamentalnych prawd o naszym powołaniu: bliskość, bezinteresowność, miłość... Jezus najpierw „przywołuje uczniów do siebie”. By móc głosić Ewangelię i pomagać innym, musimy najpierw trzymać się blisko Niego. Uczniowie mają robić to samo, co Jezus: uzdrawiać chorych, wskrzeszać umarłych, oczyszczać trędowatych i wypędzać złe duchy. To konkretne gesty miłości, które przywracają człowiekowi godność i życie. Jezus mówi: „Darmo otrzymaliście, darmo dawajcie”. To najważniejsza przestroga dla każdego chrześcijanina. Łaska Boża, dary i talenty, które posiadamy, nie są naszą własnością i nie służą do robienia interesów. Są darem, którym należy dzielić się z innymi bezinteresownie.

o. Jakub Zawadzki SOCist.

## Ogólne zasady wynagradzania (cd)

Pracodawcy mogą stosować różne systemy wynagradzania:

- czasowy – pracownik jest uprawniony do stałej stawki (miesięcznej, tygodniowej, dniowej lub godzinowej). Jest to najbardziej powszechny, uniwersalny system. Stosuje się go przede wszystkim do prac, w których trudno jest uchwycić indywidualną miarę pracy;
- akordowy – wynagrodzenie pracownika jest uzależnione od wydajności pracy zatrudnionego. Oblicza się je poprzez pomnożenie stawki akordowej i zrealizowanej liczby jednostek obrachunkowych. Wynagrodzenie w tym systemie cechuje duża zmienność. System ten warto stosować w pracach, w których można ściśle wymierzyć ilościowe wyniki pracy. Akord może być zarówno indywidualny, jak i zespołowy;
- prowizyjny – w tym systemie wynagrodzenie pracownika również powiązane jest z jego wynikami. Stosuje się go często w handlu i usługach, ponieważ wynagrodzenie określa się jako procent od wartości przedmiotu obrotu (usługi lub przedmiotu).

Wynagrodzenie może składać się z różnych składników. Składnikiem stałym i obowiązkowym jest wynagrodzenie zasadnicze. Pozostałe elementy zależą od woli stron wyrażonej w umowie lub przepisów płacowych obowiązujących u pracodawcy.

Taki stan rzeczy potwierdzają też sądy. „Wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jednorodnego. Zazwyczaj składa się ono z elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Jedynym, jednakże obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę” (tak SN w wyroku z 13.12.2022r., I PSKP 85/21).

Bardzo popularnym, ubocznym, nieobligatoryjnym i zmiennym składnikiem wynagrodzenia jest premia. Przysługuje ona w razie spełnienia określonych kryteriów, wśród których pojawia się osiągnięcie określonych wyników indywidualnych lub zbiorowych.

Nabycie premii może zależeć od przesłanek pozytywnych i negatywnych (reduktorów).

Przesłanki pozytywne to przykładowo:

- terminowe wykonywanie zadań;
- oszczędność materiału;
- zrealizowanie planu przed terminem;
- pozostawanie w zatrudnieniu;
- osiągnięcie przez firmę określonego poziomu zysku;
- osiągnięcie określonego wyniku indywidualnego.

Reduktory to na przykład:

- przestrzeganie wartości obowiązujących w firmie;
- brak kar porządkowych.

Świadczenie nie może jednocześnie być nabywane po spełnieniu określonych warunków, jak i zależeć wyłącznie od uznania pracodawcy. Prawo do premii jest uzależnione od spełnienia przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek. Nagroda zależy jedynie od woli pracodawcy, ma charakter uznaniowy. Przyjmuje się, że „wskazanie przez pracodawcę pracownikowi zajmującemu określone stanowisko konkretnych zadań i celów, połączone ze złożeniem deklaracji wypłacenia premii w przypadku zrealizowania tych celów i zadań, stanowi źródło prawa podmiotowego pracownika do domagania się zapłaty premii, a jednocześnie źródło zobowiązania pracodawcy do wypłaty świadczenia, w wypadku ziszczenia się określonych przez pracodawcę dla pracownika warunków. Źródłem uprawnień pracownika jest wykonanie wyznaczonych przez pracodawcę celów, a nie decyzja o wypłacie premii, która co do istoty analizowanej sprawy, ma jedynie charakter deklaracyjny” (tak SA w Szczecinie w wyroku z 24.11.2022 r., III APa 8/22).

(źródło: *Wynagrodzenia 2026. Dziennik Gazeta Prawna, Wydanie I/2026, marzec 2026r.*)

## WSPANIAŁE CZŁOWIECZEŃSTWO

DOKOŃCZENIE ZE STR. I

„Solidarność” może w niej znaleźć szczególnie ważne aspekty, tj.:

- prymat człowieka nad technologią.

To wyrażenie współbrzmi z historycznym przesłaniem NSZZ „Solidarność”, które od lat brzmi, że „praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy”,

– obronę miejsc pracy. Papież przestrzega przed masowym wypieraniem pracowników

przez sztuczną inteligencję oraz przed redukowaniem zatrudnienia wyłącznie w imię wzrostu zysków,

– koncentrację władzy ekonomicznej przez ponadnarodowe korporacje technologiczne, – dobro wspólne i solidarność społeczna. Papież wskazuje, że rozwój technologiczny powinien służyć całemu społeczeństwu, a nie wyłącznie właścicielom kapitału.

Dla NSZZ „Solidarność” encyklika, jak mówi

podtytuł „O trosce o osobę ludzką w dobie sztucznej inteligencji” wpisuje się w ciąg nauczania społecznego Kościoła i jednocześnie stanowi inspirację do takich działań, które wynikają z tego nauczania.

Wszak wg Statutu NSZZ „Solidarność” swą działalność opieramy „na gruncie etyki chrześcijańskiej i katolickiej nauki społecznej”.

Waldemar Bartosz



## RADOMSKI CZERWIEC'76

Pięćdziesiąt lat temu – 24 czerwca 1976r. zostały zapowiedziane, przez ówczesnego premiera Piotra Jaroszewicza, drastyczne podwyżki cen podstawowych artykułów spożywczych. Mięso i wędliny miały zdrożeć średnio o prawie 70%, masło i sery o 50%, cukier o 100%. Podwyżki miały zacząć obowiązywać od 28 czerwca.

W odpowiedzi na te drakońskie podwyżki cen żywności wybuchły w całej Polsce strajki i protesty. Niezadowoleni ludzie wyszli 25 czerwca na ulice, a protesty przybrały najostrzejszą postać w Radomiu, Płocku i warszawskim Ursusie. Władze spodziewały się niezadowolenia, ale nie w takiej skali, jaką przyniósł Radom.

Pierwszy strajk rozpoczęli rankiem 25 czerwca robotnicy Zakładów Metalowych im. gen. Waltera. Około godziny 6.30-8.30 załoga wyszła na ulice, by powiadomić inne zakłady o proteście i skierować się w stronę budynku Komitetu Wojewódzkiego PZPR – symbolu partyjnej władzy. Do protestu dołączyły załogi kolejnych fabryk – w sumie z ok. 33 przedsiębiorstw. Na ulicach Radomia znalazło się w szczytowym momencie 20 – 25 tysięcy osób, w tym pracownicy, studenci i mieszkańcy. Demonstranci nieśli czerwone flagi, śpiewali hymn narodowy i „Międzynarodówkę”.

Przed gmachem Komitetu Wojewódzkiego PZPR kilkanaście tysięcy osób domagało się odwołania podwyżek. Gdy nie otrzymali satysfakcjonującej odpowiedzi, wtargnęli do budynku i zdewastowali go a następnie podpaliłi. Protestujący demolowali też sklepy oraz symbole władzy. Doszło do ulicznych walk robotników z dużymi siłami milicji. W czasie zajść śmierć poniosły dwie osoby, a około 200 było rannych.

Wszystkie protesty w brutalny sposób zdławiono. Po stłumieniu demonstracji rozpoczęła się fala represji. Zatrzymanych bito, torturowano na tzw. „ścieżce zdrowia” (byli przepędzani przez szpaler uzbrojonych w pałki milicjantów i katowani) i szykanowano. Wielu straciło pracę, a ich rodziny były nękanie. W całym kraju w strajkach uczestniczyło ponad 80 tysięcy osób, ale najcięższe represje spadły na Radom i Ursus.

Władza propagandowo przedstawiała wydarzenia jako „chuligańskie wybryki” i „drobne incydenty”, jednocześnie szybko

wycofując się z podwyżek cen.

Na terenie województwa kieleckiego również były protesty. 25 czerwca 1976r. zaprotestowało ok. 120 pracowników kieleckiej Spółdzielni Pracy „Twórczość”. Bardziej znaczący był protest pracowników Fabryki Samochodów Ciężarowych w Starachowicach, gdzie pracę przerwały cztery wydziały w Zakładzie Odlewów FSC.

Mimo brutalnej pacyfikacji, Radomski Czerwiec 1976 roku odniósł niepełne, ale zwycięstwo – podwyżki zostały odwołane a protesty stały się załączkiem zorganizowanego oporu. W odpowiedzi na represje powstał Komitet Obrony Robotników (KOR) – jedna z najważniejszych organizacji opozycyjnych w PRL, która pomagała represjonowanym i budowała most między inteligencją a robotnikami. Wydarzenia w Radomiu, Ursusie i Płocku były ważnym krokiem na drodze do Sierpnia 1980 i powstania „Solidarności”.

(ap)

# 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

**Dokumenty**

**Stanowisko Zarządu Regionu Świętokrzyskiego  
NSZZ „Solidarność”  
z dn. 2 czerwca 2026r.  
ws. ochrony istnienia GA Siarkopol**

Zarząd Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” wyraża stanowczy sprzeciw wobec polityki degradacji Spółki i przyjmuje następujące żądania i postulaty:

1. Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne to podmiot o profilu górniczym. Próby narzucania Spółce modelu zarządzania spółek chemicznych prowadzą do jej degradacji i stanowią rażące łamanie prawa. Specyfika wydobycia jest ściśle uregulowana przez Prawo geologiczne i górnicze, którego rygory są niemożliwe do pogodzenia ze sztywną strukturą korporacyjną Grupy Azoty.
2. Kategorycznie sprzeciwiamy się dążeniom Zarządu Grupy Azoty do skumulowania aktywów w ramach aktualizowanej strategii. Taka centralizacja zmierza bezpośrednio do odebrania Spółce osobowości prawnej, co spowoduje odpływ podatków (CIT) z powiatu staszowskiego i zapas finansową regionu. Nie pozwolimy na niszczenie „Siarkopolu” pod dyktando centralizacji.
3. Domagamy się uznania nowego złoża „Rudniki” k. Potańca za fundament bezpieczeństwa żywnościowego państwa. Żądamy pilnego uznania go za złożo strategiczne przez Głównego Geologa Kraju. Przypominamy, że Główny Geolog Kraju przyjął już dokumentację geologiczną złoża „Rudniki” w kategorii rozpoznania C1, co potwierdza pełną gotowość do eksploatacji. Brak polskiej siarki wymusi jej kosztowny import, co drastycznie podniesie ceny nawozów dla polskich rolników.
4. Kategorycznie sprzeciwiamy się zamierzeniom poszukiwania inwestora zewnętrznego dla złoża „Rudniki”. Strategiczne zasoby państwa nie mogą stać się przedmiotem handlu w momencie najwyższej koniunktury rynkowej.
5. Wzywamy Najwyższą Izbę Kontroli oraz Szefa KAS (Centrum Kompetencyjne KAS ds. cen transferowych) o przeprowadzenie weryfikacji rynkowości zasad rozliczeń wewnątrz Grupy Azoty. Podejrzewamy drastyczne zaniżanie ceny zbytu siarki ze Spółki (przy cenach światowych rzędu 1000 USD), co uderza w fundusz płac i stanowi wymierną szkodę dla Skarbu Państwa.
6. Podkreślamy, że NSZZ „Solidarność” w Siarkopolu już od listopada 2025 roku oczekuje na odwieszenie zapisów ZUZP oraz realny wzrost wynagrodzeń. Zwracamy uwagę, że to Zarząd Grupy Azoty blokuje te decyzje, mimo że lokalny Pracodawca wykazuje wolę ich realizacji. ZUZP w Spółce jest oparty o Kartę Górnika, która jest aktem obowiązującym. Fakt, że siarka jest obecnie najdroższa od 60 lat (ponad 1000 USD za tonę), stanowi niepodważalną podstawę ekonomiczną do zakończenia trzyletniego zamrożenia płac. Zgłoszenie przez Międzyzakładową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność” GA „Siarkopol” n/t sporu zbiorowego w tej sprawie jest zasadne. Oczekujemy spełnienia żądań pracowniczych.
7. Żądamy natychmiastowego rozpoczęcia procesu wydzielenia Grupy Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol” S.A. z Grupy Azoty i przywrócenia bezpośredniego nadzoru Skarbu Państwa nad Spółką.

W imieniu  
Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność”

Waldemar Bartosz  
Przewodniczący

## 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. 25<sup>1</sup> 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. ■