

Encyklika Leona XIV o zagrożeniach

Według encykliki „Magnifica Humanitas” Leona XIV sztuczna inteligencja nie jest sama w sobie zła, ale może stwarzać poważne zagrożenia dla pracowników i świata pracy, jeśli będzie rozwijana wyłącznie dla zwiększenia wydajności i dla zysku.

Najważniejsze zagrożenia dla pracowników wskazane w tym dokumencie to:

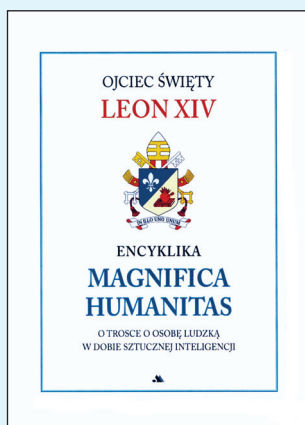
- **utrata miejsc pracy przez automatyzację.** Papież przestrzega przed zastępowaniem ludzi przez system AI wyłącznie w celu obniżenia kosztów i zwiększenia zysków. Prowadzić to może do poważnych zwolnień z pracy i pojawienia się nowych form ubóstwa i wykluczenia społecznego;
- **dewaluacja godności pracy.** Encyklika podkreśla, że praca ma wartość nie tylko ekonomiczną, lecz także ludzką i społeczną. Niebezpieczeństwem jest traktowanie człowieka jedynie jako elementu produkcyjnego lub wskaźnika efektywności;

– **podporządkowanie człowieka maszynie.**

Autor przestrzega przed sytuacją, w której pracownicy muszą dostosować się do wymagań algorytmów zamiast wykorzystywać technologię jako narzędzie służące człowiekowi. Technologia powinna wspierać pracę, a nie narzucać ludziom sposób działania;

– **algorytmiczna kontrola i nadzór.** AI może być wykorzystywana do ciągłego monitorowania pracowników, oceniania ich zachowań i podejmowania decyzji personalnych i kadrowych. Grozi to ograniczeniem wolności i prywatności pracowników;

DOKOŃCZENIE NA STR. II



Rozważania biblijne

XIV NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK A, 5 LIPCA 2026R.

*Za 9, 9-10 Król pokoju | Rz 8, 9. 11-13 Jeżeli będziecie uśmiercać popędy ciała, będziecie żyli
Mt 11, 25-30 Jezus cichy i pokornego serca*

Każdego dnia podejmujemy trud naszego życia. Wiele problemów, które spada na nasze barki, chcielibyśmy odsunąć gdzieś na bok, albo na tzw. niekończące się jutro. Trwa to czasami przez wiele miesięcy i lat, a my stoimy w miejscu. Uciekamy przez sobą i ludźmi, chcąc mieć wreszcie święty spokój. Tymczasem w środku naszego umysłu i serca kotłuje się niemoc, która nie daje nam sił, ani życia. Wewnętrzne napięcie prowadzi do tragedii. Żyjemy jakby obok siebie...

Jezus mówi nam, żebyśmy trud naszego codziennego życia nie podejmowali

sami, ale we współpracy z Nim – naszym Ojcem. Wszystko w myśl zasady: „Nie samemu, ale razem z Tym komu ufasz”. Tylko wtedy pustka naszego serca zostanie wypełniona i nie będziemy wtedy sami realizować własnego planu, ale Jego plan. Codzienne przebywanie z Nim daje moc w podjęciu i realizacji kolejnych wyzwań dnia. Będziemy wtedy podążać Jego drogą i z Nim z radością i uśmiechem. Nie będziemy wtedy uciekać od codziennych obowiązków i żyć w nieustannej apatii. To stan, który nie przychodzi zniecka, ale spokojnie i atakuje z ukrycia.

Jak bardzo każdy z nas chce pozbyć się wszelkiego trudu, który staje na naszej drodze. Wielu z nas chciałoby pójść drogą prostą, łatwą, bez przeszkód i trudności, czy przyzwyczajęń. Tymczasem nie jest to dobre, bo życie stawia przed nami różnego rodzaju przeszkody i wyzwania. Jeśli nie będziemy stawiali sobie celu pokonania małych przeszkód, wtedy te wielkie powalą nas na kolana. Tymczasem bardzo często nie trzeba zrobić wiele, żeby pomóc drugiemu człowiekowi.

5 lipca 2026 roku

ks. Marian Fatyga

PRAWO DO GODZIWEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.).

Godziwe wynagrodzenie to pojęcie nieodokreślone. Musi być ono interpretowane z uwzględnieniem sytuacji społeczno-ekonomicznej w danym miejscu. W orzecznictwie sformułowano wzorzec, który pozwala ustalić, jakie wynagrodzenie może zostać uznane za godziwe.

Wynagrodzenie godziwe zapewnia pracownikowi i jego rodzinie godziwy poziom życia (wyrok SN z 29.05.2006r., I PK 230/05). Jest odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne i uczciwe (wyrok SA w Krakowie z 18.01.2023r., III AUa 743/18). Ponadto jest ono ekwiwalentne do rodzaju i charakteru świadczonej przez pracownika pracy oraz posiadanych przez niego doświadczenia i kwalifikacji zawodowych (por. wyrok SN z 23.01.2014r., I UK 302/13).

Ważnym kryterium godziwości (rozumianej jako sprawiedliwość) jest ekwiwalentność wynagrodzenia względem:

- rodzaju pracy;
- kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania;
- ilości i jakości świadczonej pracy (wyrok SA w Krakowie z 18.01.2023r., III AUa 743/18).

Wynagrodzenie godziwe nie jest ustalane w gospodarczej próżni. Uwzględnia ono takie czynniki jak:

- obowiązującą siatkę wynagrodzeń;
- średni poziom wynagrodzeń za pracę taką samą lub o takiej samej wartości w danej branży;
- wykształcenie;
- zakres obowiązków;
- odpowiedzialność materialną;
- dyspozycyjność (por. wyrok SN z 23.01.2014r., I UK 302/13).

Co więcej, wynagrodzenie godziwe uwzględnia także warunki obrotu oraz realia życia gospodarczego, czyli:

- koniunkturę gospodarczą;
- opłacalność działalności;
- miejsce wykonywania pracy;
- lokalny poziom bezrobocia;
- dostępność wykwalifikowanych kadr (wyrok SN z 14.12.2017r., II UK 645/16).

W praktyce wynagrodzenie godziwe to takie, które nie jest ani zbyt wysokie, ani zbyt niskie na danym rynku pracy w odniesieniu do konkretnego stanowiska pracy. Wynagrodzenie może być niegodziwe zarówno, gdy jest rażąco niskie, jak i rażąco wysokie (wyrok SN z 7.08.2001r., I PKN 563/00).

Wynagrodzenie godziwe obejmuje również inne elementy niż odpowiednia stawka, która zapewnia godziwy poziom życia. Jest to również:

- zwiększona stawka wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- niedyskryminacyjne wynagrodzenie dla mężczyzn i kobiet za pracę o jednakowej wartości;
- rozsądny okres wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy;
- ochrona wynagrodzenia za pracę przed potrąceniami.

Prawo do godziwego wynagrodzenia nie stwarza po stronie pracownika uprawnienia do żądania zapłaty wyższego wynagrodzenia niż to, na które umówiły się strony. Wyjątek dotyczy oczywiście żądania wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego (por. wyrok SN z 29.05.2006r., I PK 230/05). Pracownik może natomiast skorzystać z uprawnień w zakresie wyrównania wynagrodzenia, jeśli jego wynagrodzenie zostało ukształtowane dyskryminacyjnie, na podstawie innych przepisów prawa.

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

Encyklika Leona XIV o zagrożeniach

DOKOŃCZENIE ZE STR. I

– **dyskryminacja przez algorytmy.** Encyklika zwraca uwagę, że systemy AI mogą powielać błędy i uprzedzenia zawarte w danych. W efekcie mogą niesprawiedliwie wpływać na dobór pracowników, awanse, wynagrodzenia czy redukcje zatrudnienia;

– **wzrost nierówności społecznych.** Korzyści z AI mogą zostać skupione w rękach niewielkich grup, firm i właścicieli technologii. Tymczasem pracownicy mogą ponosić wszelkie koszty zmian – dostosowań technologicznych;

– **redukowanie człowieka do wydajności.** W jednym z fragmentów encykliki czytamy, że gdy wydajność staje się główną miarą wartości człowieka, zaczyna on postrzegać siebie jako „projekt do optymalizacji”, a nie osobę zdolną do relacji międzyludzkich,

tworzącą wraz z innymi wspólnotę.

Papież, kontynuując nauczanie swych poprzedników i rozwijając katolicką naukę społeczną pisze, że największym zagrożeniem nie jest sama sztuczna inteligencja, lecz takie jej wykorzystanie, które prowadzi do eliminacji ludzi przez maszynę, osłabia godność ludzką – godność pracy, nadmiernego nadzoru nad pracownikiem oraz pogłębiania nierówności społecznych. Dokument postuluje, aby AI służyła człowiekowi i wspierała jego rozwój a nie stała się narzędziem dominacji ekonomicznej lub technologicznej.

Te przemyślenia i wskazania są również ważne dla działalności związku zawodowego, pokazują i przewidują możliwość zagrożeń. Nie może to nas nie obchodzić.

Waldemar Bartosz

35 lat traktatu? Nie ma czego świętować.



W ubiegłym tygodniu rząd Tuska razem z niemieckim świętował 35. rocznicę podpisania Traktatu o dobrym sąsiedztwie i przyjaznej współpracy. Były uroczystości, wzajemne komplementy i opowieści o historycznym sukcesie. Problem polega na tym, że dla Polski ten traktat bardziej przypomina nie symbol partnerstwa, lecz symbol niespełnionych zobowiązań i jednostronnych ustępstw.

Po 35 latach od podpisania dokumentu Polacy w Niemczech nadal nie mają statusu mniejszości narodowej. Niemcy w Polsce korzystają z praw zagwarantowanych przez państwo polskie, podczas gdy Polacy za Odrą wciąż są traktowani inaczej. Gdzie jest obiecwana wzajemność? Gdzie jest równość stron?

Fatalnie wygląda kwestia nauczania języka polskiego. Polska od lat finansuje i wspiera naukę języka niemieckiego, natomiast dostęp do nauki języka polskiego w Niemczech pozostaje ograniczony a skala różnic w wysokości środków jest nieporównywalna. Trudno mówić o partnerstwie, gdy jedna strona realizuje swoje zobowiązania, a druga przez dekady znajduje kolejne wymówki.

Do dziś nie zwrócono również majątku polskich organizacji zagrabionego przez III Rzeszę dekretem Göringa z 1939 roku. Przez 35 lat nie udało się zamknąć nawet tej sprawy. Jeszcze bardziej bulwersujące jest całkowite zamrożenie kwestii reparacji, odszkodowań i zadośćuczynienia za niemieckie zbrodnie. Niemcy uznają temat za niewygodny i liczą, że wystarczy przeczekać. Sikorski mówił w Berlinie o tym, że Niemcy muszą się z tym zmierzyć...

ale słowa nic nie kosztują. Który raz już słyszymy z ust Tuska albo Sikorskiego, że trzeba... a z ust Niemców jak bardzo sprawę rozumieją i jak bardzo biją się w pierś. I co? I znowu kupione kilka miesięcy...

Ale najbardziej uderza jednak kontrast między rzeczywistością a oficjalną narracją. Podczas gdy niemieckie zobowiązania pozostają nieuregulowane, Sikorski uczestniczy w jubileuszowych obchodach i opowiada o dobrym sąsiedztwie i współpracy. Dla obecnej władzy ważniejsze są dobre relacje z Berlinem niż skuteczne upominanie się o polskie interesy.

Po 35 latach nie ma powodów do świętowania. Jest za to długa lista spraw, które nigdy nie zostały uczciwie załatwione. Traktat miał być fundamentem partnerstwa opartym na wzajemności. Stał się symbolem relacji, w której Polska zbyt często słyszy obietnice, a zbyt rzadko widzi ich realizację.

Jeżeli po 35 latach nadal trzeba przypominać o podstawowych zobowiązaniach, to nie jest to sukces dyplomacji. To świadectwo politycznej słabości, którego efektem jest rażąca asymetria w relacjach.

Arkadiusz Mularczyk

● Porady Prawne ● Porady Prawne ● Porady Prawne ●

§ Czy pracodawca może ustalić termin udzielenia pracownikowi dnia wolnego za pracę w wolną sobotę bez porozumienia z pracownikiem?

Pracodawca nie może sam, bez porozumienia z pracownikiem, ustalić terminu dnia wolnego za pracę w wolną sobotę. Musi ustalić termin w porozumieniu z pracownikiem. W przepisach prawa nie ma konkretnego zapisu co do formy tych ustaleń. Według mnie wystarczy uzgodnienie terminu za pośrednictwem korespondencji e-mailowej, czy nawet telefonicznie.

§ Czy dyżur pod telefonem w domu może zostać wyznaczony w czasie korzystania przez pracownika z odpoczynku?

Przepisy kodeksu pracy stanowią wprost, że dyżur nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku. W związku z powyższym wyznaczenie przez pracodawcę dyżuru nie może skutkować naruszeniem norm odpoczynku zapewnionym w kodeksie pracy wszystkim pracownikom. Pracodawca nie ma także możliwości wyznaczenia dyżuru w okresie odpoczynku tygodniowego. Odpoczynek ten obejmuje

35 kolejnych godzin w każdym tygodniu pracy, które powinny częściowo przypadać w niedzielę. Pamiętać jednak należy, że jeżeli pracownik w trakcie dyżuru będzie pozostawał pod telefonem, nabiera to nieco innego charakteru niż dyżur pełniony w miejscu wykonywania pracy i czas taki należy inaczej w odmienny sposób rozliczać. Taki dyżur, podobnie jak w zakładzie pracy, nie może naruszać przewidzianych okresów odpoczynku.

Oprac.: Marta Śnioch

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.

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 2026r., 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. ■



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. ■



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