6 października 2026 r.

Tygodnik Solidarności Świętokrzyskiej

NR 35 (1543)

Biuletyn Informacyjny Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność”

tel./fax (41) 34-417-38
ul. Planty 16A, 25-502 Kielce
ISSN 0208-8045

Prawo do wizytowania zakładu pracy

Czasami się zdarza, że niektórzy pracodawcy odmawiają wstępu do zakładu pracy upoważnionym przedstawicielom władz związkowych (np. przedstawiciela władz Międzyzakładowej Organizacji Związkowej), którzy nie są pracownikami tego zakładu.



Takie zachowanie pracodawcy narusza obowiązujące przepisy prawa. Art. 28[1] Ustawy o związkach zawodowych klarownie reguluje tę kwestię i daje związkom zawodowym konkretny oręż do walki o prawa pracownicze. Mogą z niego skorzystać również eksperci oraz związkowcy reprezentujący struktury ponadzakładowe, np. przedstawiciele Zarządu Regionu lub Sekcji branżowej. W ustępie 1. tego artykułu znajduje się regulacja, według której pracodawca jest zobowiązany zapewnić dostęp do zakładu pracy lub innego miejsca wyznaczonego do wykonywania pracy osobom niezatrudnionym u niego bezpośrednio, jeżeli działają w celu:

– podjęcia rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy lub innymi regulaminami,

– podjęcia przygotowań do rokowań polegających np. podczas konsultacji z członkami Związku, ich oczekiwań,

– dokonania okresowych ocen przestrzegania obowiązującego układu lub regulaminów.

Z tego wynika, że zarząd lub właściciel firmy nie może zasłaniać się brakiem umowy o pracę z daną osobą, jeżeli ona przychodzi aby wspierać pracowników w kluczowych negocjacjach.

Prawo dostępu mają przedstawiciele (ust. 2 Art.28[1]):

– zakładowej lub międzyzakładowej organizacji obejmującej swym zasięgiem danego pracodawcę,

– reprezentanci struktur ponadzakładowych związku, w którym są zrzeszeni pracownicy zakładu, np. Zarządu Regionu lub Sekcji branżowej.

DOKOŃCZENIE NA STR. II

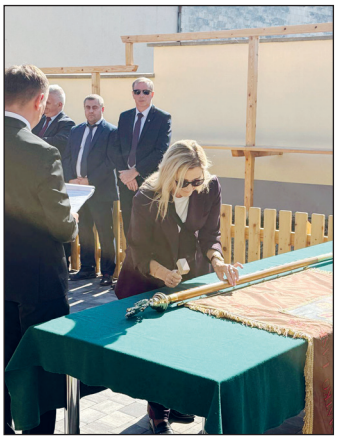
Rozważania biblijne

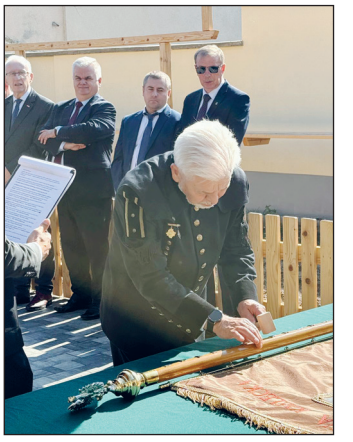
XXVIII NIEDZIELA ZWYKŁA, ROK A, 11 PAŹDZIERNIKA 2026 R.

Iz 25, 6-10a *Uczta mesjańska* | Flp 4, 12-14. 19-20 *Wszystko mogę w Tym, który mnie umacnia*
Mt 22, 1-14 *Przypowieść o zaproszonych na ucztę*

Ewangelia wg św. Mateusza przynosi nam Przypowieść o Uczcie Królewskiej, która w głęboki sposób obrazuje Boże zaproszenie do zbawienia, ludzką obojętność oraz konieczność wewnętrznej przemiany. Poniżej znajdują się trzy kluczowe punkty do osobistej refleksji i modlitwy. Król przygotowuje wspaniałą ucztę dla swojego Syna, jednak zaproszeni goście lekceważą wezwanie. Jeden odchodzi na swoje pole, drugi do swojego kupiectwa. Pole i kupiectwo to rzeczy dobre i potrzebne – praca, obowiązki, codzienne zabezpieczenie bytu. Tragedia zaproszonych nie polega na tym, że robili rzeczy złe, ale na tym, że rzeczy dobre postawili ponad rzeczami świętymi. Codzienna rutyna i pogoń za doczesnością mogą skutecznie zagłuszyć głos Boga. Gdy pierwsi zaproszeni okazują się niegodni, król wysyła sługi na rozstajne drogi, by zaprosili wszystkich, których spotkają: „złych i dobrych”. To potężny obraz Bożego Miłosierdzia. Bóg nie czeka, aż staniemy się idealni, aby nas zaprosić. Zaproszenie na ucztę – czyli do wspólnoty Kościoła i do zbawienia – jest całkowicie darmowe. Znajduje się tu miejsce dla każdego błądzącego, poranionego i słabego człowieka. Finał przypowieści bywa wstrząsający: król dostrzega człowieka bez stroju weselnego i nakazuje go wyrzucić na zewnątrz. Na starożytnym Wschodzie to gospodarz często zapewniał szaty dla gości – wejście bez niej było wyrazem jawnego lekceważenia króla. Wejść na ucztę można za darmo, ale nie można na niej pozostać bez zmiany swojego życia. Strój weselny to symbol nawrócenia, żywej wiary i szaty sprawiedliwości, którą otrzymujemy na chrzcie świętym. Nie wystarczy formalnie należeć do Kościoła („być na sali”). Bóg oczekuje, że pozwolimy Mu przemienić nasze serca. Słowa „wielu jest wezwanych, lecz mało wybranych” przypominają, że zbawienie wymaga naszej wolnej i odpowiedzialnej odpowiedzi na Boże „przyjdź”.

o. Jakub Zawadzki SOCist.



Poświęcenie sztandaru w Busku-Zdroju

W niedzielę, 27 września 2026 roku w kościele pw. Niepokalanego Poczęcia Najświętszej Maryi Panny w Busku-Zdroju odbyło się uroczyste poświęcenie sztandaru Delegatury Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność.

Uroczystość rozpoczęła się od symbolicznego wbicia gwoździ w drzewce sztandaru przez fundatorów. Każdy gwóźdź to znak wsparcia i przywiązania do wartości, które sztandar będzie odtąd reprezentował. Uroczystość prowadził przewodniczący Delegatury Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność" w Busku-Zdroju, Piotr Ryk. Następnie poczet wraz z zaproszonymi gośćmi wyruszył na mszę świętą, której przewodniczył proboszcz parafii ks. kanonik Tadeusz Szlachta. W czasie liturgii sztandar został poświęcony i uroczyście przekazany pocztowi sztandarowemu.

W uroczystości wzięli udział członkowie organizacji zrzeszonych w Delegaturze Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność w Busku-Zdroju, zaproszeni goście w tym członkowie Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność" z przewodniczącym Waldemarem Bartoszem na czele oraz licznie zgromadzeni mieszkańcy. Od dziś sztandar będzie towarzyszył członkom „Solidarności" w Busku-Zdroju w najważniejszych chwilach i przypominał o wartościach, którym służymy.

Artur Jopek

Prawo do wizytowania zakładu pracy

DOKOŃCZENIE ZE STR. I

Oczywiście dostęp taki wiąże się także z obowiązkiem przestrzegania pewnych zasad (ust. 3 i 4 Art. 28[1]). Należą do nich:

– przestrzeganie zasad BHP i zakładowych zasad porządkowych,

– zachowanie ciągłości pracy i unikanie utrudnień w pracy,

– z prawa dostępu może korzystać maksymalnie 5 osób spoza pracowników zakładu.

Strony, zarówno przedstawiciele pracodawcy jak i związku zawodowego zobowiązane są do przestrzegania prawa. Przywołana ustawa o związkach zawodowych w Art. 35 precyzuje konsekwencje karne za naruszenie wolności związkowcy, m.in. za odmowę dostępu do zakładu pracy przedstawicielom związku zawodowego, którzy nie są pracownikami tego zakładu.

Waldemar Bartosz

Porady Prawne

§ Nie wiem jakie dokumenty przygotować do złożenia wniosku o emeryturę i czy mogę prosić o pomoc pracodawcę?

Pracodawca jest zobowiązany współdziałać z pracownikiem celem zgromadzenia dokumentacji niezbędnej do przyznania pracownikowi świadczenia emerytalnego, a także do wydawania pracownikowi lub organowi rentowemu zaświadczeń niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości.

Pracownik musi w tym celu złożyć wniosek o emeryturę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wniosek taki powinien zawierać:

- imię i nazwisko,
- datę urodzenia,
- numer pesel,
- adres zamieszkania i do korespondencji,
- ostatni adres miejsca zamieszkania w Polsce, w przypadku osób mieszkających za granicą, jeżeli zamieszkiwały uprzednio w Polsce,
- adres miejsca pobytu lub ostatniego miejsca zamieszkania – w przypadku osób nieposiadających adresu miejsca zamieszkania,
- wskazanie sposobu wypłaty świadczenia wraz z podaniem odpowiednich danych niezbędnych do jego wypłaty,
- podpis.

Wniosek można złożyć na piśmie (w wersji papierowej w placówce, wysyłając pocztą lub elektronicznie przez portal PUE/eZUS) albo ustnie do protokołu w siedzibie ZUS.

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


















PRACA NA ZWOLNIENIU LEKARSKIM: KIEDY NIE POZBAWI ZASIŁKU?

Zwolnienie lekarskie co do zasady oznacza, że pracownik powinien powstrzymać się od wykonywania pracy zarobkowej. Ustawą z dnia 18 grudnia 2025 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, która weszła w życie 13 kwietnia 2026 r., dokonano zmian dotychczasowych przepisów. Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia, jeżeli w czasie orzeczonej niezdolności do pracy wykonuje pracę zarobkową albo podejmuje aktywność niezgodną z celem zwolnienia. Nowe przepisy wprowadziły jednak istotny wyjątek. Zgodnie z art. 17 ust. 1a ustawy pracą zarobkową nie są czynności incydentalne, których podjęcia w okresie zwolnienia od pracy wymagają istotne okoliczności. Oznacza to, że pojedyncze, wyjątkowe działanie pracownika nie musi prowadzić do utraty prawa do zasiłku, jeżeli jego wykonanie było rzeczywiście uzasadnione istotną okolicznością. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej jako przykłady takich czynności wskazuje m.in. jednorazowe podpisanie pilnego dokumentu czy jednorazowe opłacenie faktury. Chodzi więc o sytuacje wyjątkowe, które mają charakter incydentalny, a nie stały. Pracodawca nie może polecić pracy podczas zwolnienia lekarskiego. Nowe przepisy zawierają bardzo istotne zastrzeżenie: istotną okolicznością nie może być polecenie pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca nie może tłumaczyć konieczności wykonania przez pracownika pracy tym, że wydał mu takie polecenie. Czynność incydentalna ma wynikać z wyjątkowej sytuacji, a nie z decyzji pracodawcy o potrzebie wykonywania pracy przez osobę przebywającą na zwolnieniu lekarskim.

Anna Gorlikowska

(źródło: iBiS Nr 36 (809) 9 września 2026)

Ustalanie wynagradzania za pracę i innych świadczeń związanych z pracą

W stosunku pracy wynagrodzenie i praca są względem siebie ekwiwalentne i wzajemne. Wyrazem tego jest zasada, że wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną. Za czas, kiedy praca nie jest wykonywana, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Oznacza to, że żeby pracownik otrzymywał wynagrodzenie za czas, kiedy pracy nie świadczy, musi istnieć odrębny przepis, który taką sytuację przewiduje.

Wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy jest ustalane według różnych zasad.

Wynagrodzenie za czas gotowości do pracy

Jeżeli pracownik był w gotowości do wykonywania pracy, ale z przyczyn dotyczących pracodawcy nie mógł jej wykonywać, przysługuje mu wynagrodzenie (art. 81§1 k.p.).

Aby móc powiedzieć, że pracownik jest gotowy do pracy, pracownik musi mieć:

– zamiar wykonywać pracę;

– faktyczną zdolność do wykonywania pracy,

– przejaw gotowości do wykonywania pracy, oraz pozostawać w dyspozycji pracodawcy.

Za stan, w którym pracownik jest gotowy do wykonywania pracy, a wykonywać jej nie może, musi być odpowiedzialny pracodawca.

Za czas niewykonywania pracy, kiedy pracownik był gotów do jej wykonywania, ale z przyczyn dotyczących pracodawcy nie mógł pracy wykonywać, przysługuje wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony, pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia. Wynagrodzenie to nie może jednak być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W taki sam sposób oblicza się wynagrodzenie należne w razie przestoju. (cdn)

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

Z wielkim smutkiem przyjęliśmy wiadomość, że zmarł

Tomasz Stanik

– członek „Solidarności" od 1980 r., Tata Pawła Stanika, Przewodniczącego Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność" w MESKO w Skarżysku-Kamiennej.

Rodzinie i Bliskim

składamy wyrazy głębokiego współczucia.

Zarząd Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność"

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 30.09.2026 r.