

RZETELNA INFORMACJA TO KLUCZ DO POWODZENIA INICJATYWY REFERENDALNEJ |  
ETOS GÓRALSKIEJ „PRAWOŚCI” ZANIKA | MAMY 1000 NOWYCH CZŁONKÓW! |  
POBIERANIE PIENIĘDZY Z BANKOMATU TO NIE „WIELKA PARDUBICKA”! | PRAWO

egzemplarz bezpłatny

dwumiesięcznik

RM NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

SERWIS INFORMACYJNY

**SOLIDARNOŚĆ**

M A Ł O P O L S K A

marzec-kwiecień 2024

nr 3-4 (808-809)

ISSN 1507-0875



[www.solidarnosc.krakow.pl](http://www.solidarnosc.krakow.pl)

# Precz z Zielonym Ładem!

NSZZ „Solidarność” w ramach sprzeciwu wobec agresywnej polityce klimatycznej wdrażanej przez Unię Europejską, postanowiła zorganizować wielką manifestację pod hasłem: „Precz z Zielonym Ładem”. Odbędzie się ona 10 maja 2024 roku w Warszawie. Zaczynamy na placu Zamkowym o godz. 12.

## Zachęcamy do:

- śledzenia przygotowań do protestu i relacji z samego wydarzenia na:

- stronie: [www.preczzzielonymladem.pl](http://www.preczzzielonymladem.pl)
- w naszych mediach: [www.tysol.pl](http://www.tysol.pl) i „Tygodniku Solidarność”
- na naszych profilach w mediach społecznościowych: na portalu X.COM oraz na FACEBOOKU

- oglądania i rozpowszechniania naszych materiałów, a także tworzenia własnych, z użyciem hashtagu:

## #PreczZielonymŁadem

- dzielenia się naszymi dotychczasowymi spotami:

<https://fb.watch/rngoLnDHFG/>

<https://fb.watch/rngr6LXDT4/>

<https://fb.watch/roM1uWzb7z/>



## SPIS TREŚCI:

Rzetelna informacja to klucz do powodzenia inicjatywy referendalnej   Zuzanna Pokuta.....	3
Etos góralskiej „PRAWOŚCI” zanika   Agata Łyko, Adam Zyzman.....	6
Mamy 1000 nowych członków   Zuzanna Pokuta.....	11
Pojawienie się prawników całkowicie zmienia charakter negocjacji!   Adam Zyzman .....	15
Reprezentanci Małopolski w Sejmie.....	18
Kim mają być Polacy przyszłości?   Adam Zyzman.....	21
Nowe uprawnienia pracowników w zakresie zwolnień od pracy i urlopów w związku ze spełnianiem obowiązków opiekuńczych   Katarzyna Miłek.....	22
Pobieranie pieniędzy z bankomatu to nie „Wielka Pardubicka”!   Adam Zyzman.....	25

## SERWIS INFORMACYJNY

Wydawca: Region Małopolski NSZZ „Solidarność”.

Redaguje zespół: Zuzanna Pokuta, Adam Zyzman, Agata Łyko.

Skład: Zuzanna Pokuta.

Zdjęcie na okładce: Adam Zyzman.

Druk: Ekodruk s.c. Nakład 1200.

Adres redakcji: Pl. Szczepański 5, 31-011 Kraków,

tel.: 12 428-76-66,

e-mail: [sekretarz@solidarnosc.krakow.pl](mailto:sekretarz@solidarnosc.krakow.pl), ISSN 1507-0875.

Uwaga! Redakcja zastrzega sobie prawo wprowadzania zmian w materiałach niezamówionych oraz nie gwarantuje zamieszczenia tekstów autorskich przekazanych w formie nieczytelnej.

Numer zamknięto: 25 KWIETNIA 2024 r.

Zapraszamy na stronę internetową: [www.solidarnosc.krakow.pl](http://www.solidarnosc.krakow.pl)

# RZETELNA INFORMACJA TO KLUCZ DO POWODZENIA INICJATYWY REFERENDALNEJ

**Manifestacja 10 maja będzie również startem zbierania podpisów pod inicjatywą referendum, w którym pytanie brzmieć będzie, czy jesteś za wprowadzeniem Zielonego Ładu? Aby referendum mogło się odbyć, społeczeństwo musi być dobrze poinformowane. – mówił w wywiadzie Przewodniczący Regionu Małopolskiego NSZZ „Solidarność” Tomasz Zaborowski w rozmowie z Zuzanną Pokutą.**

**Redakcja:** Jakie działania „Solidarność”, a w szczególności Region Małopolski, podejmuje w odpowiedzi na wyzwania takie jak Zielony Ład i Poczta Polska?

**Tomasz Zaborowski:** Zielony Ład i Poczta Polska to zadania ogólnopolskie, w które Region Małopolski wpisuje się, podążając za inicjatywami podejmowanymi przez Komisję Krajową oraz Sekretariat Poczty Polskiej.

Jeśli chodzi o samą politykę klimatyczną UE zawartą w Europejskim Zielonym Ładzie, na 10 maja zorganizowana jest duża manifestacja „Solidarność” pod hasłem „Powstrzymać Zielony Ład”. Aby nasze działania przyniosły zamierzony efekt musimy się odpowiednio przygotować. Dlatego opracowywane są ciągle nowe materiały, które w sposób zrozumiały pokażą każdemu Polakowi, czym jest tak zwany Zielony Ład i co się z nim wiąże – mówi-



**„UBÓSTWO ENERGETYCZNE, KTÓRE OBECNIE DOTYKA OKOŁO 10% SPOŁECZEŃSTWA, W PRZYSZŁOŚCI BĘDZIE DOTYKAĆ 30-40% SPOŁECZEŃSTWA.”**

my tu o kosztach, które rzadko można powiedzieć nigdy nie są eksponowane. Zielony Ład to kolejny projekt Unii Europejskiej wprowadzony bez dokładnego przeliczenia kosztów jego wprowadzenia a przecież to my pokryjemy te wydatki w dodatkowych podatkach lub kosztach bezpośrednich.

Już teraz jest garść informacji co to Zielony Ład, protesty rolników wzięły się z zapisów tejże dyrektywy unijnej której zapisy doprowadzą w konsekwencji do bankructwa gospodarstw rolnych, dyrektywa budowlana wymusza poniesienie ogromnych kosztów związanych z termoizolacją i zmianą sposobów ocieplania budynków. Opłata za emisję CO<sub>2</sub> wliczona w cenę wszystkich paliw kopalnych niesie za sobą, w perspektywie czasu, ogromny wzrost kosztów życia.

Musimy się liczyć z tym, że ogrzewanie domów może w przyszłości być droższe nawet o 50%, jeśli będziemy

ogrzewać gazem. To samo stanie się z ceną benzyny czy oleju napędowego. Naturalnie, w takiej sytuacji koszty usług muszą iść w górę.

**R: Dlaczego media milczą na ten temat? Skąd czerpać informacje?**

**TZ:** Ponieważ nikt tego dokładnie nie przeliczył, nie przedstawił jakiej wielkości to będą koszty. Pod pięknym hasłem „Zielony Ład” wprowadzamy dodatkowe podatki, które już dotykają polski przemysł stojący na skraju bankructwa. To nie tylko zamykanie kopalni węglowych, to także problemy dla przedsiębiorstw energochłonnych.

Przykładem niech będzie Huta im. Tadeusza Sendzimira w Krakowie niegdyś potężny zakład, obostrzenia klimatyczne UE tak zwane ETS1 doprowadziły do utraty konkurencyjności co skutkowało wygaszeniem wielkich pieców i zakończenie produkcji stali w Krakowie co wiązało się ze zwolnieniami pracowników. Ciekawostka, konsumpcja stali w Europie stale rośnie a produkcja maleje, czyli eksportowana jest na kontynent europejski stal z krajów, gdzie emisyjność produkcji nic nie znaczy „szaleństwo i samobójstwo przemysłowe” z tym mamy do czynienia w UE.

Według niektórych specjalistów, którzy próbują policzyć koszty Zielonego Ładu, spowoduje on, że ubóstwo energetyczne, które obecnie dotyka około 10% społeczeństwa, w przyszłości będzie dotykać 30-40% społeczeństwa. Czyli mówimy o ogromnym zubożeniu społeczeństwa polskiego.

Sama Europa odpowiada za emisję 10% światowego CO<sub>2</sub>, 30% to Stany Zjednoczone, a 40% Chiny i Indie. Nawet jeżeli całkowicie zredukujemy CO<sub>2</sub> emitowane przez Europę, to w żaden sposób nie uratujemy klimatu ani nie powstrzymamy globalnego ocieplenia, niezależnie od tego, czy jest ono spowodowane tylko wzrostem emisji CO<sub>2</sub> czy też jest to naturalna cykliczność. Naukowcy różnie to określają. Musimy dbać o to, aby powietrze było jak najczystsze, ale wszystko, co robimy, musi być dobrze przemyślane i policzone. Mówimy tu o tzw.

sprawiedliwej transformacji, a nie o wprowadzaniu zmian na siłę, po cichu, pod ładnymi hasłami.

Manifestacja 10 maja będzie również startem zbierania podpisów pod inicjatywą referendum, w którym pytanie brzmieć będzie, czy jesteś za wprowadzeniem Zielonego Ładu? Aby referendum mogło się odbyć, społeczeństwo musi być dobrze poinformowane. Dlatego, rzetelna informacja to klucz do powodzenia inicjatywy referendalnej.

**R: Jakie alternatywne metody dla pozyskiwania energii w sposób zgodny z wytycznymi Unii proponuje władza państwowa?**

**TZ:** W Polsce system energetyczny opiera się głównie na węglu brunatnym i kamiennym, który według zapisów polityki klimatycznej UE będzie stopniowo eliminowany. Kraje zachodnie, dzięki różnorodności swojego miksu energetycznego, są w lepszej sytuacji. Skoro nie możemy już wykorzystywać węgla, a z czasem także gazu, to na czym oprzemysł naszą gospodarkę energetyczną? Jeśli chodzi o projekty jądrowe w Polsce, one wciąż są w fazie stagnacji. Przez wiele lat słyszałem, że wybudujemy elektrownię jądrową.

Odnawialne źródła energii są dobrą opcją, jednak stanowią niestabilne źródło energii. Większość z nas wie, że linie energetyczne są zaprojektowane tak, aby utrzymać odpowiedni potencjał. Jeśli nie dysponujemy akumulatorami mocy, to najprostszym i najtańszym stabilizatorem w utrzymaniu jest elektrownia jądrowa. Jeżeli jej nie mamy, musimy stabilizować system za pomocą elektrowni węglowych lub gazowych. A węgiel i gaz mają być zlikwidowane. Więc czym będziemy utrzymywać stabilność systemu?

Projekt farmy na Bałtyku to piękny, ale bardzo kosztowny projekt. Samo wybudowanie farmy jest bardzo drogie. W tym konstrukcja linii przesyłowych, która obecnie można powiedzieć, przesyła prąd z południa na północ. Tego nie da się odwrócić, trzeba przebudować sieci przesyłowe. Czyli potrzebne są nowe linie energetyczne. To są koszty i praca oraz czas.

Jeżeli więc ktoś liczył, że wprowadzenie wszystkich założeń Zielonego Ładu to koszt około 1,5 biliona złotych, to jest to równość dwóch budżetów Polski. Skąd więc weźmiemy środki tylko na wprowadzenie Zielonego Ładu? Nie wiem. To jest abstrakcja.

**R:** *Jakie mogą być skutki kontynuacji tych protestów?*

**TZ:** Problem rolników jest bardzo szeroki, bo oprócz zapisów Zielonego Ładu, z którymi walczą, jest jeszcze kwestia niekontrolowanego importu zboża i produktów rolnych z Ukrainy. Te dwa tematy należy zdecydowanie rozdzielić, bo jeżeli chodzi o zablokowanie granicy z Ukrainą, jest to temat o tyle prostszy, że oczywiście państwo mogłoby się narazić pewnym wytycznym Unii Europejskiej, ale nasze państwo jest w stanie zablokować wjazd produktów rolnych do Polski lub przekonać dysydentów w Unii, że należy bardzo mocno obniżyć opłaty graniczne.

Niekontrolowany napływ płodów rolnych zalewa rynek, a polski rolnik traci konkurencję, a dlaczego, bo polski rolnik musi przestrzegać standardów unijnych a rolnik ukraiński nie i przez to jego produkt jest tańszy. Te produkty nie są badane pod tym kątem i nie mają takich samych wymogów jak produkty rolne unijne. Oczywiście chodzi tutaj o wszystkie płody rolne wjeżdżające do UE.

Protesty w całej Unii Europejskiej dotyczą nie tylko handlu z Ukrainą, ale również handlu z krajami afrykańskimi, czy też z Ameryką Południową, jeśli chodzi o te produkty miękkie rolnicze. Na przykład, w Maroku można wyprodukować trzy razy taniej tę samą ilość mandarynek, co w Europie. Czyli rolnik europejski jest droższy, a jeśli społeczeństwo nie jest bardzo zamożne, to wybiera produkt tańszy, czyli sprowadzany.

**R:** *Cieszę się, że o tym rozmawiamy, bo naprawdę trudno o rzetelne informacje, a przecież takie decyzje będą miały wpływ na wiele pokoleń w przód. Ostatnio niedobrze dzieje się również w Poczcie Polskiej,*

*gdzie są nasi członkowie. Czy podejmiecie jakieś działania?*

**TZ:** Z ostatnich informacji, które padły na Komisji Krajowej w Poczcie Polskiej, dojdzie do zwolnień grupowych i z 65 tys. ludzi zatrudnionych ma zostać zwolnionych około 5 tys. osób. Wiadomo, że Poczta Polska, która konkuruje z takimi firmami jak InPost czy Orlen Paczka, ma bardzo trudną sytuację, gdyż w kieszeni Poczty Polskiej zostają te najdrobniejsze, a najbardziej uciążliwe przesyłki, czyli listy polecone i mniejsze paczki, które bezpośrednio należy dostarczyć do odbiorcy, a zysk z tego jest na pewno najmniejszy.

**R:** *Czy jakiegokolwiek państwo może sobie pozwolić na to, żeby usługi pocztowe trafiły w ręce prywatne bądź pozbyć się usług pocztowych, które są finansowane przez państwo?*

**TZ:** Nie, bo w razie jakiegokolwiek konfliktu, jakiegokolwiek zawieruchy wojennej, która może nas dotknąć, kto będzie wykonywał zadanie, które teraz leży po stronie Poczty Polskiej? Także operator państwowy musi być utrzymany.

A kwestia poprawy funkcjonowania jest rzeczą otwartą, ale nie można poprawić funkcjonowania na zasadzie ograniczenia zatrudnienia. Gdzie zredukować zatrudnienie na tym najniższym poziomie? Czyli ograniczamy liczbę placówek pocztowych, ograniczamy liczbę osób dostarczających przesyłki. Jeśli pójdziemy w tym kierunku, to znowu wyniki Poczty Polskiej będą gorsze, czyli będziemy mieli zamknięte koło.

23 kwietnia odbyła się manifestacja sekretariatu poczty w sprawie zwolnień grupowych i przyszłości funkcjonowania Poczty Polskiej. Byli tam obecni członkowie „Solidarności” zrzeszeni w sekretariacie, a 16 maja Związek Zawodowy Pracowników Poczty zapowiedział strajk ostrzegawczy.

Zielony Ład i Poczta Polska to początek długiej ścieżki do tego, aby osiągnąć jakiegokolwiek cele.

# ETOS GÓRALSKIEJ „PRAWOŚCI” ZANIKA

***W Zakopanem i w okolicach nie ma żadnego przemysłowego zakładu pracy, dużych firm, które zatrudniałyby 500 czy 1000 pracowników – mówią Renata Sieczka z Oświaty i Krzysztof Lichota, kierownik Biura Oddziału w Zakopanem w rozmowie z Agatą Łyko i Adamem Zyzmanem.***



**Redakcja:** *Jaka jest przestrzeń działalności związkowej na Podtatrze, bo wszyscy zdajemy sobie sprawę, że Zakopane i okolice, to teren specyficzny pod każdym względem?*

**Krzysztof Lichota:**

W sumie w Zakopanem i w okolicach nie ma żadnego przemysłowego zakładu pracy, dużych firm, które zatrudniałyby 500 czy 1000 pracowników. Siłą rzeczy więc jedynymi zakładami pracy są administracja gminna i powiatowa oraz podległe jej jednostki, jak wodociągi czy inne zakłady komunalne, szkoły, szpitale... Dla przy-

kładu w Szpitalu Powiatowym zatrudnione jest ponad 500 pracowników. Ja pracuję w Szpitalu Klinicznym, gdzie pracuje 260 pracowników.

Wśród firm komunalnych mamy firmę TESKO, zajmującą się utrzymaniem czystości miasta, która zatrudnia do 250 pracowników i gdzie mamy swoją Komisję Zakładową „Solidarności”, mamy Tatrzański Park Narodowy – instytucję publiczną i budżetową, zatrudniającą 120 – 130 osób i gdzie też mamy swoją organizację. Pozostają też takie duże spółki jak Polskie Tatry – ok. 300 pracowników rozproszonych po różnych obiektach hotelowych.

Swoją organizację związkową mamy także w termach Zakopiańskich. Do tego trzeba doliczyć niewielkie spółki hotelowe, gdzie zatrudnienie oscyluje ok. 20 – 30 osób. I w takich zakładach nawet trudno rozmawiać o tworzeniu związku zawodowego, chyba, że dochodzi do sytuacji krytycznej, coś się dzieje i pracownicy czują się poważnie zagrożeni. I wtedy dopiero sobie przypominają, że jest coś takiego jak „Solidarność” i przychodzą z prośbą o pomoc... I rzeczywiście udało się nam kilkakrotnie skutecznie interweniować, jak np. w Zakopiańskim Centrum Kultury, w którym udało się pomóc części pracowników, z których  $\frac{3}{4}$  utworzyło dopiero wtedy organizację związkową.

Podobna sytuacja była przy PKL-u, który jest jednym z większych pracodawców i jedną z większych organizacji związkowych, ale są to też pracownicy rozproszeni po całym powiecie, część jest zatrudniona w ogóle poza naszym terenem działania, jak w Szczawnicy, Zawoi, czy w Krynicy. Zdarza się też, że w czasie całkiem prywatnej

rozmowy dowiaduję się o czyichś kłopotach z pracodawcą i wtedy stawiam pytanie: a próbowaliście te problemy rozwiązać z udziałem związków zawodowych? I okazuje się wówczas, że po pierwsze w zakładzie nie ma związków, a pracownicy nawet nie zdają sobie sprawy z tego, że jest to droga umożliwiająca rozwiązanie problemów. Oczywiście wiąże się to z jakimiś kłopotami na etapie ich tworzenia, naciskami ze strony pracodawcy, który wolałby nie mieć u siebie takiej organizacji, ale w dalszej perspektywie przynosi wymierne korzyści.

**Renata Siczka:** A tak to są w Zakopanem niewielkie prywatne zakłady rzemieślnicze, zakłady gastronomiczne czy większe lub mniejsze hotele zatrudniające głównie pracowników sezonowo. Co przy tym warto podkreślić? Znaczna część tych pracodawców, to nie są ludzie tutejsi, którzy w codziennym życiu kierują się pewnymi zasadami etycznymi, zwanymi tu honornością, ale ludzie z innych stron Polski, np. ze Śląska, których jedynym wyznacznikiem celowości działania jest wyłącznie zysk. I rzeczywistość jest taka, że tradycyjni górale mieszkają na obrzeżu Zakopanego od Krzeptówek przez Harendę do Cyrli, a w rejonie Krupówek mieszkają wprawdzie mieszkańcy Zakopanego, ale nie górale. W Zakopanem zakopiańczyków mieszka zaledwie ok. 18 %!

**KL:** Stąd też paradoks, że z jednej strony jak się idzie Krupówkami, to niemal na każdym lokalu widzimy ogłoszenia, że „zatrudnimy kucharzy czy kelnerów”, a z drugiej strony te same grupy zawodowe stanowią największe grono bezrobotnych. Przy czym znów warto podkreślić, że zazwyczaj

nie są to ludzie wywodzący się z Zakopanego i okolic! Poza tym są to ludzie młodzi kierujący się przy wyborze pracy, przede wszystkim wysokością zarobku, a niedbający o to, czy pracodawca odprowadza za nich składki na ubezpieczenie społeczne, czasem nawet i ubezpieczenie zdrowotne. Niestety, mimo to oferowane stawki są zazwyczaj urągające wszelkiemu rozsądkowi, szczególnie gdy mamy do czynienia z ludźmi, którzy chcieliby nie tylko sami się utrzymać, ale jeszcze założyć rodzinę i zapewnić jej stabilizację. Bo co mówić o propozycji zatrudnienia młodego człowieka za stawkę godzinową 15–17 złotych? I jeszcze przy tych stawkach proponowane zatrudnienie nie dotyczy pełnego etatu. Ludzi się natomiast młodych, że dorobią sobie nadgodzinami lub napiwkami. A jeszcze zdarzają się przypadki, że ludzie pracują, a nigdy nie otrzymają w pełni tego co zarobili, szczególnie teraz, gdy na rynku pracy pojawili się pracownicy ukraińscy.

**RS:** My tu mamy takie firmy ogólnopolskie, które zarządzają apartamentami, a nasi ludzie tylko tam pracują. I to ci ludzie z zewnątrz decydują o tym, że nie opłaca się stały etat, tylko praca sezonowa, że nie opłaca się pełny etat tylko umowa śmieciowa, że nie ma limitowanego czasu pracy... My rozumiemy, że turystyka jest specyficzną branżą, ale też nie można przesadzać, a takie zjawiska tu zachodzą!

**KL:** Bywa tak, że choć nasze biuro jest ogólnie dostępne, a numer telefonu do mnie jest upubliczniony, to wiele spraw pracowniczych jest zgłaszanych do miejscowego Rzecznika Praw Klienta i to on dopiero informuje mnie o konkretnej sytuacji i w kilku

**Jeszcze bardziej skomplikowana jest forma zatrudnienia pracowników w handlu, a wystarczy spojrzeć na Krupówki, ile tego jest. To nie jest etat, ani nawet umowa zlecenie, ale jeszcze jakaś umowa prowizyjna od utargu, gdzie człowiek, który zachorował i jest na L-4 najzwyczajniej nie zarabia!**

przypadkach udało mi się pomóc tym ludziom, choć szukali wsparcia zupełnie gdzie indziej. Tłumaczę co prawda ludziom, że my jako biuro Związku nie prowadzimy porad prawnych, ale w podstawowym zakresie udaje mi się nieraz dobrze doradzić w sprawach pracowniczych, nawet, gdy sam muszę zasięgnąć porady i pomocy ze strony naszych prawników w Krakowie. Staram się za wszelką cenę pomóc każdemu.

**R:** *Jakie w takich sytuacjach podejmuje działanie, gdy dajmy na to, zgłoszą się do was ludzie wyzyskiwani, czy wręcz oszukiwani?*

**KL:** Jednym z aspektów działania związkowego na Podhalu, to udział w pracach Powiatowej Rady Dialogu Społecznego, w skład której wchodzi z jednej strony przedstawiciele związków zawodowych, a z drugiej



fot. Adam Zyzman

przedstawiciele pracodawców, jak choćby Cech Rzemiosł Różnych, który ma siedzibę w tym samym budynku, w którym my jesteśmy, w zakopiańskim Centrum Edukacji, a który był kiedyś przepiękną szkołą Technikum Tkactwa Artystycznego,



fot. Adam Zyzman

której tradycje sięgały czasów Heleny Modrzejewskiej, która tę szkołę zakładała przed półtora wiekiem. Trzecią stroną w Radzie są przedstawiciele administracji terenowej.

Jeszcze bardziej skomplikowana jest forma zatrudnienia pracowników w handlu, a wystarczy spojrzeć na Krupówki, ile tego jest. To nie jest etat, ani nawet umowa zlecenie, ale jeszcze jakaś umowa prowizyjna od utargu, gdzie człowiek, który zachorował i jest na L-4 najzwyczajniej nie zarabia! My tłumaczymy młodym ludziom jakie są prawa pracownicze, ale to niewiele pomaga, bo obowiązuje dyktat pracodawców.

**RS:** Osobny problem, to członkostwo w związku zawodowym, a prawa pracownicze. Znam młodą osobę, która pracuje na stacji paliw ORLEN-u, jest członkiem Związku w organizacji międzyzakładowej, jak wielu innych, ale jej pracodawca w ogóle o tym nie wie. To z jednej strony absurd, taka konspiracyjna przynależność do związków zawodowych, ale z drugiej, nie każdy człowiek, szczególnie młody jest w stanie świadomie narazić się na represje pracodawcy, który robi wszystko, by w jego zakładzie nie powstała żadna organizacja związkowa. Problemem jest też to, że młodzi ludzie nie znają prawa pracy, nic nie wiedzą o swoich uprawnieniach, jako pracowników. Okazuje się bowiem, że przyjeżdżają do nas młodzi ludzie z całej niemal Polski i szybko przekonują się, że za zarobki, jakie im się tu oferuje nie są w stanie się utrzymać, bo płace, jak już mówiliśmy, są niskie, a najem mieszkań bardzo drogi!

**KL:** Wynajem mieszkań długoterminowy jest bowiem w naszym mieście ograniczony, bo mniej opłacalny, a ostatnio jest zdominowany przez Ukraińców, których obecność obniża zarobki, a podnosi koszty utrzymania. Do tego dochodzi zmiana sytuacji, na rynku hotelowym, gdyż obok hoteli i pensjonatów, pojawiły się apartamenty oraz różnego rodzaju atrakcje rozrywkowe, jak ZOO, dmuchańce, termy... Oni zatrudniają sezonowo od marca do października, a potem obowiązuje zasada „radź se sam!”. Tylko duże, wysokiej klasy hotele funkcjonują na okrągło przez cały rok.



**R:** *W zasadzie to można powiedzieć, że jesteście wzorcowym przykładem liberalnej polityki gospodarczej, która pasowała by obecnym władzom...*

**KL:** O tak! Z tym, że z drugiej strony pracodawcy skarżą się, że oni przestrzegają przepisów i zawierają umowę o pracę już od pierwszego dnia, a drugiego dnia tego pracownika już nie ma w pracy i nic o nim wiadomo, czy choruje, czy rezygnuje z pracy, bo umowę też trzeba rozwiązać, czy mu się coś stało, bo jeszcze nikt go nie zna i nie wie nawet gdzie go szukać, bo na umowie ma zapisany adres gdzieś w Centralnej Polsce... To trzeba też brać pod uwagę krytykując postępowanie pracodawców.

**R:** *A jak to wygląda w szkołach?*

**RS:** Największym gronem pedagogicznym jest 40 pracowników, a w całym powiecie tatrzańskim zatrudnionych jest ok. tysiąca nauczycieli rozproszonych po różnych placówkach. Jak zakładana była w Zakopanem „Solidarność” nauczycielska, to było ponad 800 członków. Niestety, nastąpiła zmiana pokoleniowa wśród nauczycieli. Młodzi, którzy podejmują prace też z wartościami chrześcijańskimi są trochę na bakier. Wynika to z tego, że dziś uczelnie nie zawsze dbają o kształtowanie przyszłego nauczyciela i pedagoga. Są to coraz częściej fabryki dyplomantów, którzy mogą się wykazać odpowiednim zasobem wiedzy, a nie zawsze zwraca się uwagę na ich przygotowanie etyczne i kwalifikacje wychowawcze.

Z nauczycielami w Zakopanem też jest różnie. Z jednej strony, gdy słyszą, że w innych zakładach pracy są dodatkowe świadczenia, to się oburzają „A dlaczego u nas tego nie ma?”. A jednocześnie w szkolnictwie na Podtatrzu widoczna jest jeszcze jedna specyfika, którą obrazuje choćby proces negocjacji regulaminu wynagradzania, gdy ja dzwonię do członków z pytaniem, jak widzieliby swoje zarobki, do jakiej granicy mam walczyć o ich pieniądze, to okazuje się, że dla nich praca w szkole nie jest naj-

ważniejszym źródłem utrzymania, bo mają pensjonaty, jeśli są miejscowi lub pracują, np. w-f-iści w szkołkach narciarskich, gdzie godzina nauki jazdy na stoku dochodzi do 150 - 170 zł, do tego dochodzą szkółki pływackie na termach, szkółki językowe, ratownicy, prowadzący działalność ogólnoturystyczną, jak przewodnictwo... Toteż ci nauczyciele w sezonie narciarskim toczą wojnę z dyrektorami o to... by nie mieć nadgodzin lub nagłych zastępstw. Okazuje się więc, że nie zależy im na wysokości zarobków w szkole, bo prawdziwe pieniądze zarabiają gdzie indziej, a pensja nauczycielska jest tylko dodatkiem do głównych dochodów i zabezpieczeniem przed jakimiś sytuacjami krytycznymi.

**KL:** To zjawisko dotyczy nie tylko pracowników oświaty, ale także innych przedsiębiorstw, gdzie duża część pracowników oprócz pracy zawodowej ma jeszcze swoje pensjonaty czy inne biznesy.

**RS:** Ale są również szkoły, takie, jak ta, w której gościmy, że zatrudnia się nauczycieli w oparciu kodeksu pracy, a nie Kartę Nauczyciela. Co prawda nauczyciele u nas powiedzieli ostatnio, że nie przyjdą do pracy we wrześniu, ale też nie wiadomo do końca, jak się ta próba sił skończy. Już mamy pierwszą osobę, z tej szkoły, która zapisała się do Związku. Zobaczmy jak ta sytuacja potoczy się dalej... Ale znów! – Krytykujemy pracodawcę, ale jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że bardzo dobrze się stało, że Cech uruchomił szkołę zawodową dla uczniów, których kształci w różnych zawodach, a rzemieślnicy stowarzyszeni w tym cechu zatrudniają uczniów na praktyki zawodowe, a potem mają wykształcone nowe kadry zawodowe. Dlatego też ostatnio uruchomiono w niej kierunek „księgowy”, który pozwala uzupełnić braki ludzi o tym zawodzie na rynku pracy. A, co jest też ważne, ta szkoła jest dla młodzieży bezpłatna.

**R:** *Najnowsze osiągnięcia?*

**KL:** Ostatnio powstała organizacja związ-



fot. Adam Zyzman

sce to oczywiście Kościół, a od kilku lat Sanktuarium Św. Antoniego z Padwy na Bystrym. Miejsce wyjątkowe dla Zakopiańskiej „Solidarność”, bo członkowie naszego Związku mieli tam zawsze pomoc i schronienie w okresie stanu wojennego i komuny, a proboszcz ks. Antoni Kluska jest kapelanem tejże „Solidarność”.

**R:** *Dziękujemy za rozmowę.*

kowa przy HOREC-e, tj. spółka-córka przy PKL, prowadząca gastronomię. Okazało się bowiem, że pracownicy zauważyli, iż ich koleżdy w głównej spółce są inaczej traktowani, bo mają związek zawodowy. Skrzyknęli się więc w organizację związkową by im dorównać, a jednocześnie skorzystać z tego wszystkiego, co daje członkostwo w „Solidarność”! Tu przy okazji zwrócę uwagę, na działalność naszego kolegi Leszka Jankowskiego z Nowego Targu, który robi ogromną pracę dla wszystkich związkowców dbając o pozyskiwanie coraz to nowych benefitów dla związkowców i to też mobilizuje wielu pracowników by tworzyć organizacje związkowe lub je rozbudowywać. Trzeba podkreślić, że tych benefitów jest tyle, że przynależność do „Solidarność” staje się naprawdę korzystna, bo to nie tylko mniejsza cena takiego czy innego wyjazdu, ale odpis podatkowy za płacone składki, ulgi w zakupie paliwa na stacjach ORLEN na legitymację związkową... Jak się to wszystko się liczy i sumuje, to okazuje się, że są to korzyści nawet i kilkaset złotych w skali roku! To się opłaca pod każdym względem!

Na koniec chcę dodać jeszcze, że mamy w Zakopanem takie szczególne miejsce, w którym możemy się spotkać, uczestniczyć w uroczystościach, pomodlić się – to miej-



fot. Adam Zyzman

# MAMY 1000 NOWYCH CZŁONKÓW!

**Zuzanna Pokuta**

**11 marca w Białce Tatrzańskiej, odbyło się spotkanie podsumowujące wspólne działania „Solidarności” oraz Europejskiej Federacji Służb Publicznych (EPSU). Zarząd Regionu Małopolskiego reprezentowali przewodniczący Tomasz Zaborowski, Daniel Pokuta, członek Prezydium Rady Krajowego Sekretariatu Służb Publicznych NSZZ „Solidarność” – koordynator projektu Rozwoju Związku w Służbach Publicznych Małopolski oraz Leszek Jankowski. EPSU reprezentowały Agnieszka Ghinarru oraz Agnieszka Gryś. Mieliśmy też zaszczyt gościć Artema Tidve z Ukrainy oraz Zuzane Sorgova i Vojtka Burde z Czech.**

Wydarzenie było okazją do rozmów na temat różnorodności problemów zawodowych, z jakimi spotykają się związkowcy służb publicznych w trakcie swojej działalności. Zwracano uwagę, że w tej branży mamy do czynienia z komisjami zakładowymi więziennictwa, administracji publicznej, miejskich przedsiębiorstw komunikacyjnych, czy zakładów oczyszczania miast.

Kierownik Biura Szkoleń Komisji Krajowej, Janusz Zabiega, otwierając spotkanie, przypomniał o celach projektu, czyli programu rozwoju bazy członkowskiej oraz postępów, jakie zostały osiągnięte w tej dziedzinie. Uczestnicy mieli okazję dowiedzieć się o nowych metodach pozyskiwania członków. Podkreślono, że najsukcesowniejszą metodą jest bezpośredni kontakt z potencjalnymi członkami, stawiając na szczere rozmowy twarzą w twarz.

– *Recepta na sukces, to przede wszystkim*



fot. Zuzanna Pokuta

zaangażowanie działaczy związkowych szczebla branżowego, regionalnego i zakładowego – mówi Agnieszka GHINARRU z EPSU. – *Drugim ważnym elementem jest stworzenie silnego zespołu ds. rozwoju na szczeblu regionu i branż. Trzecim czynnikiem jest napisanie strategii rozwoju w danej branży/regionie. I gdy już mamy te 3 elementy, wdrażamy strategię rozwoju: mapowanie wybranego sektora; wyszukanie działaczy szczebla zakładowego zainteresowanych rozwojem i ich szkolenie (kończące się napisaniem strategii rozwoju dla własnej firmy/institucji), a potem monitoring i pomoc ze strony wyznaczonego organizatora związkowego.*

Przewodniczący poszczególnych komisji podzielili się swoimi doświadczeniami i przedstawili raporty ze swoich działań w ramach projektu. Wyróżnienia za ich wyjątkowy wkład w realizację projektu otrzymali:

- **Magdalena Sokołowska** – przewodnicząca Międzyzakładowej Komisji Związkowej NSZZ „Solidarność” przy MPO Kraków,
- **Jacek Łukasik** – przewodniczący Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Policji Województwa Małopolskiego,
- **Ewa Boczniewicz** – przewodnicząca Międzyzakładowej Komisji NSZZ „Solidarność” w Urzędzie Miasta Krakowa,
- **Krzysztof Sajdak** – przewodniczący Organizacji Międzyzakładowej Funkcjonariuszy i Pracowników Służby Więziennej Okręgu Krakowskiego.

Delegacja z czeskiego związku OSZISP (sektor zdrowia i opieki) podzieliła się

swoimi doświadczeniami (u nich również odbywa się kampania rozwoju związku, realizowana przy współpracy z EPSU). Czesi postawili na rewolucyjne zmiany w komunikowaniu się z członkami i pracownikami sektora zdrowia i opieki społecznej, jak również na rozbudowę swojej cyfrowej bazy członkowskiej, która ułatwia im tworzenie strategii rozwoju.

Na zakończenie spotkania Tomasz Zaborowski, przewodniczący ZRM, podziękował wszystkim uczestnikom za ich zaangażowanie i wkład w rozwój „Solidarności” w Małopolsce. Wydarzenie umilił występ zespołu „Mali Śwarni”.

Zuzanna Pokuta



**Specjalista z Europejskiej Federacji Związków Służb Publicznych – Artem Tidva**

**Redakcja: Na czym skupiają się Wasze działania oraz jakimi sukcesami chcielibyście się pochwalić?**

**Artem Tidva:** Razem z Agnieszką Ghinarru, która jest również w „Solidarności”, pracujemy nad stworzeniem strategii rozwoju dla organizacji. Ja zajmuję się pracownikami z branży medycznej, energetycznej i socjalnej w Łotwie, Litwie, Estonii, Armenii, Gruzji oraz na Ukrainie.

Najnowsze wydarzenia, w których biorę udział, to kampania pracowników komunikacji miejskiej na Łotwie, którzy domagają się podwyżki pensji, co wymaga lepszej umowy zbiorowej. Wykorzystuję tę sytuację, by rozmawiać o możliwościach włączenia niezrzeszonych do związku zawodowego i aktywizacji obecnych członków.

W Gruzji wspieram personel medyczny, głównie lekarzy pracujących w karetkach, którzy stracili pandemiczne dodatkowe wypłaty, ale ceny poszły w górę i znaleźli się po pandemii bez dodatkowych wypłat i z wyższymi cenami przez inflację. Dzięki

naszej kampanii, pracownicy otrzymali serię podwyżek o 20% co trzy miesiące przez cały 2023 rok, co pozwoliło przywrócić ich wynagrodzenia do poziomu sprzed pandemii.

**R: Powiedz proszę, z jakimi problemami się mierzycie, jeżeli chodzi o działalność i rozwój organizacji?**

**AT:** Jesteśmy także na Ukrainie, gdzie mamy do czynienia z ogromną katastrofą humanitarną spowodowaną wojną. Wiele osób zrzeszonych w związkach zawodowych służy teraz w armii, a inni mają problemy humanitarne, na przykład w Mykolaiewie, gdzie brakuje wody pitnej od dwóch lat. Kupiliśmy już drogie filtry i planujemy zakup kolejnych dla firmy energetycznej, gdzie działa nasz związek. To nie tylko działania wolontariackie, próbujemy także wzmacniać naszą strukturę związkową i używamy naszych mediów do komunikowania naszych działań również na zewnątrz.

**R: Czy teraz działania związkowe, głównie na Ukrainie, skoncentrowane są na pomocy humanitarnej?**

**AT:** Tak było, ale tylko w pierwszym roku wojny. Jednak związek to nie jest organizacja humanitarna, lecz organizacja powołana do obrony naszej pracy i praw pracowników. Każda duża instytucja potrzebuje pomocy, a w związku z wojną, spora część potrzeb opierała się na pomocy płynącej ze społeczeństwa, w tym także ze Związków Zawodowych.

Członkowie związków z sektora atomowego i socjalnego obawiają się, że władze mogą wykorzystać obecną sytuację do ograniczenia praw pracowniczych, w tym prawa do protestu, więc starają się temu sprzeciwić. Jako ruch związkowy dbamy o to, aby związki były włączone do budowy planu rekonstrukcji Ukrainy. Do tego, potrzebujemy silnych Związków Zawodowych!

**R: Czy masz jakiś przekaz, rady dla innych regionów, innych komisji, aby się rozwijać?**

**AT:** Ludzie dołączają do związków zawodowych, by rozwiązać własne problemy. Są gotowi płacić składki tej organizacji, która może im pomóc zdobyć własny głos. Rolą liderów związkowych jest włączenie tych głosów w działalność związkową.

**R: Dziękuję za rozmowę.**



**Zuzanna Sargova – Przewodnicząca Organizacji Zakładowej OSZSP ČR FN Ostrava, pielęgniarka i Vojta Burda – organizator związków zawodowych OSZSP ČR przy wsparciu EPSU.**

**Redakcja:** *Jak oceniacie współpracę z EPSU?*

**Zuzanna Sargova:** Jesteśmy bardzo zadowoleni, że mamy współpracę z EPSU. Dzięki temu możemy realizować ten sam projekt u nas w Czechach, jaki realizują państwo w Polsce. Vojta jest finansowany w ramach projektu i może się tym w pełni zajmować.

**Vojta Burda:** A ja muszę powiedzieć, że samym już sukcesem jest to, że ktoś zajmuje się tym naborem w sposób organizowany i podchodzi do tego systemowo.

**ZS:** W naszym sekretariacie po prostu nie było na to czasu, nie było odpowiedniej osoby, która by się tym zajmowała. Dzięki projektowi mamy na to czas i środki. Ludzie oczywiście starali się, ale nie było aż takich efektów.

**R:** *A jeżeli chodzi o efekty współpracy, jakie w swojej organizacji zaobserwowaliście, czy możecie powiedzieć coś więcej?*

**ZS:** Na pewno plusem jest to, że liczba członków wzrasta. Dzięki nowym środkom staramy się docierać przede wszystkim do najmłodszych pracowników.

**VB:** Jak się okazuje, czasami wystarczą nawet proste działania niż jakieś drogie działania PR, kosztujące miliony.

**R:** *Czy są jakieś problemy, z którymi się musicie mierzyć?*

**ZS:** Czas i brak etatowych pracowników związku,

którzy mogliby się w pełni poświęcić i zająć promocją, zrzeszaniem nowych członków. Wcześniej nie zajmowaliśmy się organizacją tak intensywnie, w sposób systemowy, i do pewnych zmian ciężko było przekonać naszych związkowców.

**VB:** Wielu z nich mówiło, że jeśli dotychczas robili rzeczy w pewien sposób i było dobrze, to nie trzeba nic zmieniać, ale czasy się zmieniły. Trudno ich przekonać, że muszą robić pewne rzeczy inaczej, w nowy sposób. Słyszysz się, że pracownicy, młodzi ludzie, nie są zainteresowani związkami zawodowymi, ale to nie jest prawda. Po prostu trzeba o związkach mówić w taki sposób, który jest dla nich atrakcyjny.

**R:** *Jeżeli chodzi o przyszłość organizacji, jakie macie plany na przyszłość, strategię działania?*

**ZS:** Będziemy jeszcze intensywniej działać w mediach społecznościowych. Mamy pomysł, aby tworzyć podcasty o związkach, żeby od podstaw wyjaśnić, co to jest związek, dlaczego jest potrzebny i co można osiągnąć dzięki związkom zawodowym.

I znalezienie młodych, aktywnych związkowców, żeby przyjęli tę sztafetę. Następnie trzeba będzie ich szkolić, szkolić, szkolić.



**Kierownik Biura Szkoleń Komisji Krajowej - Janusz Zabiega.**

**Redakcja:** *Opowiedz, proszę, skąd wzięła się współpraca z EPSU i jak przebiegała?*

**Janusz Zabiega:** Region Małopolski zauważył problem, a Leszek Jankowski i inni związkowcy potraktowali ten temat poważnie i zrobili wszystko, żeby uruchomić projekt EPSU w „Solidarności” Małopolskiej, co zaowocowało szkoleniami.

Po drodze zjawiała się Agnieszka Ghinararu z możliwościami finansowymi, zasobami merytorycznymi i zdecydowała się nas wesprzeć. Dzięki współpracy mamy kolejne budżety oraz biorą nas pod uwagę na poziomie europejskim. Jak widać po wynikach, rozwijamy się. A nasze strategie, które omawiamy na szkoleniach, są po to, żeby aktywnie działać.

W tej edycji pracowało kilkanaście osób. Co by się stało, gdyby zaangażowało się 100, 200 osób? Moglibyśmy działać naprawdę wiele. Teraz klu-

czowe jest jednak to, jak podejda do tego władze związkowe.

### **R: Jakie są efekty?**

Z naszych rozmów i dyskusji w trakcie spotkań powstały nowe i lepsze strategie rozwoju oraz pozyskiwania nowych członków. Po drugie, zaczęto w „Solidarności” tworzyć działy rozwoju związku, w tych działach zatrudniać tzw. organizatorów związkowych. Po to, by właśnie nie czekać, aż ludzie przyjdą do nas, tylko inicjować kontakt i wyjść do ludzi. Jak pokazała praktyka, to daje znacznie lepsze efekty niż banery, plakaty, reklamy.

Te szkolenia przedstawiają logikę i skuteczność działań w organizacjach, które mają najlepsze efekty. Są cenną wskazówką, która wynika z doświadczenia związkowców.

Podano, że dwa tysiące członków przybyło w całej „Solidarności”, pierwszy raz od wielu lat.

Ale ogólna liczba jest mniejsza niż była rok temu. Natomiast duży przyrost jest pracujących związkowców. To trzeba utrzymać, a na to trzeba pracować.

### **R: A jakie są plany na przyszłość, jak Ty to widzisz?**

Widzę to tak, że nasze władze powinny nie tylko słuchać, ale jeszcze wspierać konkretnymi działaniami, uchwałami, propagowaniem programów oraz rozmowami, aby chwalić się efektami pracy. Jak tylko dostanę telefon i zaproszenie, to z chęcią stworzę więcej tego typu szkoleń.

Według mnie, „Solidarność” powinna iść w kierunku zmiany struktury zatrudnienia ludzi zatrudnianych przez związek, tj. pracowników, którzy organizują kampanię i wychodzą do ludzi.



#### **Koordinator Zespołu Rekrutacji i Organizacji w EPSU - Agnieszka Ghinararu**

1001 nowych członków w kilka miesięcy? Tak, to możliwe! Sukces kampanii rozwoju związku w służbach publicznych w Małopolsce.

Recepta na sukces? Przede wszystkim - zaangażowanie działaczy związkowych szczebla branżowego, regionalnego i zakładowego. Drugim waż-

nym elementem jest stworzenie silnego zespołu ds. rozwoju na szczeblu regionu i branż. Trzecim składnikiem sukcesu jest napisanie strategii rozwoju dla danej branży/regionu. Gdy już mamy te 3 elementy, wdrażamy strategię rozwoju, zaczynając od zebrania jak największej ilości danych, wykorzystując przy tym związkowe bazy danych jak i informacje ogólnodostępne (dane GUS czy informacje o pracodawcy). Gdy już mamy zrobioną mapę danej branży, to przystępujemy do identyfikacji instytucji/firm z potencjałem do rozwoju, czyli: aktywni działacze związkowi zainteresowani rozwojem swoich organizacji i przestrzeń do rozwoju związku, czyli wielu niezrzeszonych pracowników. Następnym krokiem jest szkolenie tychże działaczy (najlepiej, aby cały zespół – cała komisja zakładowa została przeszkolona) z rozwoju związku. Tutaj nieodzowna będzie pomoc Janusza Zabiegi z KK, który z wielką pasją prowadzi te szkolenia od wielu lat w całym kraju. Każde z tych szkoleń kończy się napisaniem strategii rozwoju związku dla danej firmy/instytucji. Uczestnicy planują działania mające na celu aktywizację członków związku i pracę z niezrzeszonymi pracownikami, aby zachęcić ich do budowania siły związku w swoim miejscu pracy. W tym momencie ważna jest pomoc i systematyczne monitorowanie wdrażania strategii przez organizatora związkowego, który pomaga w razie problemów.

Po około 6 miesiącach ważne jest, aby przedstawiciele zespołów ds. rozwoju związku, biorący udział w kampanii, spotkali się na krótkich warsztatach, aby omówić z organizatorami związkowymi i innymi uczestnikami sukcesy i problemy zaistniałe w procesie wdrażania ich planów rozwoju. Uczmy się zarówno z sukcesów, jak i porażek. To drugie szkolenie kończy się również napisaniem planu działania na kolejne miesiące.

Regularne spotkania zespołów ds. rozwoju związku na wszystkich szczeblach i dzielenie się dobrymi pomysłami, praktykami i sukcesami, jak również wspólne omawianie porażek i czy problemów i wspólne szukanie rozwiązań, to ważny czynnik budowy silnego i solidarnego związku.

Co jeszcze powinno być nieodzownym elementem kampanii rozwoju związku? Komunikacja, komunikacja, komunikacja! Niezwykle ważne jest, aby związek przyjrzał się swoim kanałom komunikacyjnym; Czy informacja związkowa dociera do członków związku? Czy dociera do niezrzeszonych? W jakiej formie? Czy przekaz dostosowany jest do wszystkich grup wiekowych? Czy jest zrozumiała?

# POJAWIENIE SIĘ PRAWNIKÓW CAŁKOWICIE ZMIENIA CHARAKTER NEGOCJACJI!

27 marca zawarto porozumienie w sprawie podwyżki wynagrodzeń na rok 2024 w DAN-CAKE POLONIA Sp. z o.o. w Chrzanowie. Z tej okazji rozmawiamy z przedstawicielami Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” działającej w tym zakładzie: Hubertem Wołoszczakiem, przewodniczącym Komisji, Robertem Brożkiem – wiceprzewodniczącym, Kamilem Jachymkiem, sekretarzem Zarządu oraz skarbnikiem Tomaszem Hodorem.



**Redakcja:** *Na czym polegał Wasz sukces w czasie tych negocjacji?*

**Hubert Wołoszczak:** Przede wszystkim na tym, że udało się osiągnąć porozumienie satysfakcjonujące nas bez uciekania się do akcji strajkowej. Nie ukrywamy, że groziło nam takie rozwiązanie. Ważne jest, że wynegocjowaliśmy podwyżki płac w wysokości 500 zł miesięcznie za rok 2023 i 600 zł dla każdego w tym roku, oraz dodatek wakacyjny od 1000 do 1200 zł, zależnie od dochodów pracownika.

Sukcesem jest również zapowiedź, że podwyżki będą kontynuowane także w roku 2025, chociaż

**„W REZULTACIE SUKCESU NASZYCH NEGOCJACJI ZAUFANIE ZAŁOGI DO ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ZNACZNIE WZROSŁO.”**

jeszcze bez określonej sumy. Będzie to przedmiotem negocjacji w późniejszym terminie, jednak z zapewnieniem, że podwyżki w przyszłym roku będą wypłacane z ewentualnym wyrównaniem wstecz od 1 stycznia 2025 roku.

**R:** *Zazwyczaj w zakładach pracy występuje kilka związków zawodowych. Czy Wasz spór prowadzony był tylko przez „Solidarność”, czy też włączyły się w negocjacje inne związki?*

**Robert Brożek:** Drugim związkiem zawodowym działającym przy DAN-CAKE POLONIA jest Związek Zawodowy KONTRA.

Wspólne działanie przyniosło nam sukces, a podwyżki są satysfakcjonujące dla pracowników.

**R:** *Czy ze strony Zarządu Regionu otrzymaliście wsparcie w tych negocjacjach?*

**HW:** Tak, i to ogromne! Dlatego jako Komisja Zakładowa chcemy podziękować przewodniczącemu Regionu Tomaszowi Zaborowskiemu, prawnikowi Witoldowi Witkowskiemu i pani prawnik Katarzynie Miłek za duży wkład w kształtowanie procesu negocjacyjnego oraz za pomoc w rozmowach. Doradzali nam na każdym etapie, aż do wystąpienia o mediatora z listy mediatorów ds. rozwiązywania sporów zbiorowych przy Ministrze Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, oraz byli obecni na miejscu w dniu posiedzenia mediacyjnego – Witold Witkowski, a także pod telefonem w przeddzień mediacji – pani Katarzyna. Wsparcie i pomoc otrzymywaliśmy także ze strony Kierownika Oddziału Solidarności w Chrzanowie, pana Ryszarda Pietrzyka.

Podkreślić trzeba, że choć nie byliśmy sami, występując wspólnie z Kontrą, to pojawienie się prawników po stronie związkowej, a potem zawodowego mediatora, całkowicie zmieniło charakter naszych rozmów z pracodawcą. Ich udział sprawił, że wizja strajku w razie niepowodzeń negocjacji nie była już tak groźna, a jednocześnie efekty rozmów były takie, że wysokość podwyżek stała się akceptowalna dla całej załogi. Nasz sukces, to w dużej mierze ich zasługa, za którą im wszystkim raz jeszcze dziękujemy!

**R:** *Dobrze, przejdźmy więc do spraw ogólnych. Jak długo jesteście związkiem w tym zakładzie?*

**RB:** „Solidarność” w naszym zakładzie powstała około 25 lat temu. Rozwój naszej organizacji na przestrzeni tych lat odbywał się z różnym powodzeniem. Po ostatniej kampanii wyborczej w związku całkowicie zmienił się Zarząd Komisji Zakładowej. Teraz, dzięki naszemu działaniu i upowszechnianiu informacji o benefitach, jakie daje „Solidarność” Małopolska posiadaczom legitymacji członkowskich, zainteresowanie związkiem znacznie wzrosło. Wystarczy powiedzieć, że choć jeszcze w marcu mieliśmy 32 członków, to obecnie mamy już ponad 100! To efekt przyjętej przez zarząd metody rozmów z pracownikami, tłumaczenia, co daje członkostwo i jakie korzyści można uzyskać dzięki odpisowi po-

datkowemu od składek związkowych, np. przy zakupie paliwa za okazaniem legitymacji. Te dodatkowe korzyści mają wymierną wartość, ale najważniejsze jednak jest to, że związek broni pracowników, negocjuje podwyżki i dba o bezpieczeństwo pracy, co przyczyniło się do efektywnego wzrostu płac.

**R:** *W ostatnich tygodniach w Małopolsce pojawiło się zjawisko gwałtownej redukcji zatrudnienia, szczególnie w zakładach będących przedstawicielstwem firm zagranicznych. Czy czujecie się pod tym względem zagrożeni?*

**Kamil Jachymek:** Nasz zakład nie odczuł tego negatywnie. Obserwujemy tendencję wzrostową zarówno w zatrudnieniu, jak i w rozwoju firmy. Zakład planuje inwestycje i zamierza wybudować dodatkową linię technologiczną do produkcji gofrów, co z pewnością pociągnie za sobą wzrost zatrudnienia.

**R:** *Jaki jest stosunek uzwiązkowienia do zatrudnienia w ogóle?*

**Tomasz Hodor:** Na umowach o pracę jest 430 osób, z czego ponad 100 należy do „Solidarności”. Uzwiązkowienie w zakładzie wynosi poniżej 50%, więc jest jeszcze wiele do zrobienia. Staramy się rozmawiać z ludźmi, aby załoga zrozumiała, że im wyższe uzwiązkowienie, tym większa presja na pracodawcę w wielu dziedzinach: poziomie płac, bezpieczeństwie i higienie pracy. Gdy spojrzymy na inne zakłady, gdzie uzwiązkowienie jest znacznie wyższe, choćby powyżej 50%, widać, że pozwala to rozmawiać z pracodawcą z zupełnie innej pozycji.

**RB:** Trzeba przyznać, że w rezultacie sukcesu naszych negocjacji zaufanie załogi do związków zawodowych znacznie wzrosło. Pracownicy sami z siebie chętnie się zapisują, bo widzą, że to przynosi efekty.

**KJ:** Zdarza się, że ludzie sami do nas przychodzą, widząc naszą otwartość na rozmowy o ich problemach. Czują, że zawsze mogą na nas liczyć. Tym bardziej, że pomagamy także ludziom, którzy nie są zrzeszeni.

**R:** *Z jakimi problemami przychodzą? O jakie wsparcie proszą, poza poziomem płac i warunkami pracy?*



**TH:** Najczęściej są to pytania o prawo pracy, gdy pracownicy czują się w jakiś sposób wykorzystani przez nadzór. Na przykład szukają wyjaśnień dotyczących nowego świadczenia, jakim jest możliwość wykorzystania dodatkowych dni wolnych ze względu na „działanie siły wyższej”. Pracownicy chcą wiedzieć, jakie zjawiska i warunki zaliczane są do tej „siły wyższej”, ponieważ pracodawca poinformował o wejściu przepisu w życie, ale nie dostarczył interpretacji. Ludzie skorzystali z tego na podstawie własnych domysłów, a następnie zostali wezwani przez kierownictwo i poinformowani, że pracodawca nie uzna ich nieobecności. Wystąpiliśmy więc do pracodawcy, by wywiesił na tablicy ogłoszeń listę zjawisk i okoliczności, które spełniają te warunki. Były też sytuacje, gdy związek wystąpił do pracodawcy o zatrudnienie na pełny etat osób zatrudnionych przez agencje pracy, zwłaszcza tych w trudnym położeniu materialnym i życiowym, aby zyskali poczucie stabilności. Nieraz nasze wystąpienia kończyły się sukcesem.

**RB:** Były też sytuacje, gdy związek zawodowy wnioskował do kierownictwa firmy o zaniechanie montażu monitoringu w niektórych obszarach, takich jak śluzy, gdzie pracownicy się przebiegają, lub tam, gdzie monitoring nie służy bezpieczeństwu pracy, lecz obserwacji pracowników.

**KJ:** Warto również wspomnieć, że jako związek aktywnie informujemy naszych członków o inicjatywach Zarządu Regionu Małopolskiego, skierowanych do związkowców i ich rodzin, takich jak zbliżający się piknik rodzinny z okazji Dnia Dziecka. Wiele osób już teraz planuje wyjazd z całą rodziną. Jak wynika z informacji przekazanych przez pracowników, bardziej cenią oni sobie możliwość integracji z związkowcami z całego regionu niż konieczność pokonania odległości do Bochni. To stwarza szansę, że osoby dotąd niezainteresowane działalnością związku dołączą do nas, choćby po to, aby spędzić wspólnie czas na pikniku czy wybrać się na wspólną pielgrzymkę, na którą sami by się nie zdecydowali.

**R:** *Dziękuję za rozmowę.*

*Adam Zyzman*

## Zarząd Regionu Małopolskiego

W dniu 28 marca odbyło się posiedzenie Zarządu Regionu Małopolskiego NSZZ „Solidarność”. W trakcie spotkania omówiono kluczowe kwestie dotyczące planowania budżetu oraz strategii rozwoju na bieżący rok. Podczas obrad przedstawiono również sprawozdanie z działalności Komisji Krajowej. Szczególną uwagę poświęcono aktualnej sytuacji społeczno-politycznej, z naciskiem na trwające akcje protestacyjne. Zarząd Regionu zobowiązał się do dalszego monitorowania sytuacji oraz podjęcia działań zmierzających do dialogu i rozwiązywania konfliktów.

## Solidarni w Sporcie

19 marca odbyło się uroczyste wręczenie statuetek w ramach XXIX edycja Konkursu organizowanego przez Zarząd Regionu Małopolskiego NSZZ „Solidarność”, „Solidarni w Sporcie”. Jak co roku wyróżniono sportowców i trenerów wyróżniających się swą postawą i osiągnięciami, w sporcie, w tym uczestników zawodów specjalnych dla osób z niepełnosprawnościami. Nagrodzeni zostali też animatorzy życia sportowego i ludzie organizujący w różnych środowiskach wydarzenia sportowe sprzyjające integracji społecznej i upowszechnianiu postaw wzajemnej i szlachetnej rywalizacji bez względu na wiek i możliwości fizyczne.

W tym roku wyróżnieni zostali:

1. **Ks. ŁUKASZ NIZIO**
2. **KRZYSZTOF WOJDAN**
3. **Trener TOMASZ TUŁACZ**
4. **SŁAWOMIR KONOPKA**
5. **ALEX BORUCKI**
6. **WITOLD SKUPIEŃ**
7. **ANDRZEJ GĘBARA**
8. **KAROL WÓJCIK**



fot. Adam Zyzman

# REPREZENTANCI MAŁOPOLSKI W SEJMIE

15 października do Sejmu zostało wybranych 41 posłów, przedstawicieli województwa Małopolskiego. Prezentujemy listę posłów w poszczególnych regionach wraz z danymi kontaktowymi. W tym numerze przedstawiamy posłów Koalicji Obywatelskiej, a w kolejnych serwisach będą reprezentanci innych partii politycznych.

## Okręg nr 12

---



**Dorota Niedziela**  
Biuro Poselskie Dorota Niedziela  
ul. Rynek 21  
32-650 Kęty  
tel. 512 976 510, e-mail: [Dorota.Niedziela@sejm.pl](mailto:Dorota.Niedziela@sejm.pl)



**Marek Sowa**  
Biuro Poselskie Marek Sowa  
ul. Mały Rynek 9 lok. 4  
32-600 Oświęcim  
tel. 509 260 622, e-mail: [Marek.Sowa@sejm.pl](mailto:Marek.Sowa@sejm.pl)

## Okręg nr 13

---



**Jagna Marczałajtis-Walczak**  
Biuro Poselskie Jagna Marczałajtis-Walczak  
ul. Zawila 61 lok. 12  
30-390 Kraków  
tel. 690 818 918, e-mail: [Jagna.Marczulajtis-Walczak@sejm.pl](mailto:Jagna.Marczulajtis-Walczak@sejm.pl)



**Dorota Marek**  
**Biuro Poselskie Dorota Marek**  
ul. Walkowskiego 2  
32-065 Krzeszowice  
tel. 602 135 416, e-mail: [Dorota.Marek@sejm.pl](mailto:Dorota.Marek@sejm.pl)



**Katarzyna Matusik-Lipiec**  
**Biuro Poselskie Katarzyny Matusik - Lipiec**  
ul. Podzamcze 22 lok. 2  
31-003 Kraków  
tel. 514 232 030, e-mail: [Katarzyna.Matusik-Lipiec@sejm.pl](mailto:Katarzyna.Matusik-Lipiec@sejm.pl)



**Aleksander Miszański**  
**Biuro Poselskie Aleksandra Miszańskiego**  
ul. Karmelicka 32  
31-128 Kraków  
tel. 601 900 088, e-mail: [Aleksander.Miszański@sejm.pl](mailto:Aleksander.Miszański@sejm.pl)



**Bartłomiej Sienkiewicz**  
**Biuro Poselskie Bartłomieja Sienkiewicza**  
ul. Siemiradzkiego 4 lok. 5  
31-137 Kraków  
tel. 662 720 854, e-mail: [Bartlomiej.Sienkiewicz@sejm.pl](mailto:Bartlomiej.Sienkiewicz@sejm.pl)

## Okręg nr 14

---



**Piotr Lachowicz**  
**Biuro Poselskie Piotra Lachowicza**  
ul. Wazów 8 lok. 1  
33-300 Nowy Sącz  
tel. 663 200 499, e-mail: [Piotr.Lachowicz@sejm.pl](mailto:Piotr.Lachowicz@sejm.pl)



**Weronika Smarduch**  
**Biuro Poselskie Weroniki Smarduch**  
ul. Rynek 35  
34-400 Nowy Targ  
e-mail: [Weronika.Smarduch@sejm.pl](mailto:Weronika.Smarduch@sejm.pl)

## Okręg nr 15

---



**Urszula Augustyn**  
**Biuro Poselskie Posłanki Urszuli Augustyn**  
ul. Wałowa 29  
33-100 Tarnów  
tel. 668 218 797, e-mail: [Urszula.Augustyn@sejm.pl](mailto:Urszula.Augustyn@sejm.pl)



**Robert Wardzała**  
**Biuro Poselskie Roberta Wardzały**  
ul. Targowa 10  
33-100 Tarnów  
tel. 726 666 675, e-mail: [Robert.Wardzala@sejm.pl](mailto:Robert.Wardzala@sejm.pl)

źródło: gov.pl



### **RUSZYŁA XVII EDYCJA KONKURSU PRACODAWCA PRZYJAZNY PRACOWNIKOM**

Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

#### **Zgłoszenia**

Kandydatów zgłaszają podstawowe jednostki organizacyjne „Solidarności”. Wyróżnione firmy szanują prawa pracowników oraz prowadzą u siebie dialog społeczny. Certyfikatem można się posługiwać przez okres trzech lat, od daty przyznania. Laureaci poprzednich edycji Konkursu mogą ponownie ubiegać się o przyznanie Certyfikatu po wygaśnięciu wspomnianego wyżej okresu.

Zgłoszenia rozpatrywane będą według kryteriów określonych w załączniku nr 2 do regulaminu – przez Komisję Certyfikacyjną.

Ankiety zgłoszeniowe (załącznik nr 1 do Regulaminu) należy przesyłać na adres: Komisja Krajowa NSZZ Solidarność, Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, z dopiskiem: Certyfikat „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” i pocztą elektroniczną na adres: [certyfikat@solidarnosc.org.pl](mailto:certyfikat@solidarnosc.org.pl) w terminie do 30 września 2024 roku.

*Autor: Piotr Machnica*  
*Źródło: [solidarnosc.org.pl](http://solidarnosc.org.pl)*

# KIM MAJĄ BYĆ POLACY PRZYSZŁOŚCI?

Adam Zyzman

***Od 1 kwietnia uczniowie w polskich szkołach podstawowych nie muszą odrabiać już codziennych prac domowych. To efekt zmian wprowadzanych przez lewicową panią minister Barbarę Nowacką, która swoje urzędowanie rozpoczęła nie od poprawy poziomu nauczania w polskich szkołach, ale od jego... obniżania. Nie pomogły protesty nauczycieli i specjalistów od dydaktyki, że prace domowe służą przede wszystkim utrwalaniu wiadomości przekazanych przez nauczycieli w czasie lekcji, nie pomogły protesty części rodziców, którzy mają świadomość, że jeśli będą chcieli utrzymać poziom nauczania swoich pociech, muszą ten obowiązek przejąć na siebie lub wydać dodatkowe pieniądze na korepetycje i to z różnych przedmiotów!***

Tym czasem przed nami kolejne rewolucje minister (piszę według zasad, jakich mnie uczono w szkole przed półwieczem, bo mi je skutecznie utrwalono) wykreśliła z obowiązującej Podstawy Programowej Nauczania tak ogromną ilość pozycji, że zagraża to podstawowym celom szkolnictwa w każdym kraju – wychowania świadomego obywatela znającego korzenie cywilizacyjne z kulturą europejską, z kulturą polską, historią ojczystą. Oczywiście najwięcej zmian dotyczyło takich przedmiotów, jak język polski, historia, wiedza o społeczeństwie i one też wywołały masowy protest środowisk patriotycznych, a także dużej części rodziców. Problem w tym, że zmiany, choć w mniejszym stopniu, objęły także przedmioty ścisłe, ale dotyczą tego, co obniża znacznie jakość i kwalifikacje przyszłego absolwenta takiej szkoły. Na przykład z działu optyka na fizyce wykreślono punkt „uczeń umie posługiwać się obiektywem wielosoczewkowym w praktyce”. Podobnie jest z innymi dziedzinami fizyki i chemii. Oznacza to, że przyszły pracownik będzie musiał przejść dodatkowe szkolenie z obsługi konkretnych urządzeń na koszt pracodawcy, co ogranicza jego wartość na rynku pracy.

Wygląda na to, że minister Nowacka zastosowała zasadę znaną starszym pokoleniom z czasów okupacji niemieckiej, gdy okupant akceptował istnienie szkolnictwa polskiego, ale pod warunkiem wykluczenia z programu nauczania wartości patriotycznych i kulturowych,

ograniczając program do wykształcenia umożliwiającego wykonywanie najprostszych czynności po przeszkoleniu stanowiskowym. Taki los w tzw. zjednoczonej (czytaj: niemieckiej) Europie szykuje lewicowa minister naszym dzisiejszym uczniom. Czy jest to odpowiedź rządu 13 grudnia na skargi rządu niemieckiego, że Polacy już nie przyjeżdżają do Niemiec na zbiory ogórków i szparagów, i nie ma kto tego tam robić?

Jak pogodzić wyznawaną przez lewicę ideę równania szans w społeczeństwie, kiedy już na starcie dzieli się uczniów na różne kategorie? Na tych, którym oferuje się ograniczony zasób wiedzy w szkolnictwie państwowym i na tych, których rodziców stać na czesne w szkołach prywatnych lub dodatkowe lekcje i korepetycje, gwarantujące uzyskanie wykształcenia na odpowiednim poziomie? Czy tak w praktyce wygląda lewicowy egalitaryzm już na poziomie szkolnym? Czy też lewicowy bełkot o sprawiedliwości społecznej, to jedno, a praktyka wykonywania poleceń centrali kiedyś z Moskwy, dziś z Berlina to drugie!?

Kim będzie absolwent takiej szkoły dostosowanej do zaleceń tzw. europejskiego obszaru edukacji? Polakiem potrafiącym funkcjonować w nowoczesnym systemie gospodarczym lub kulturalnym czy marnym wyrobnikiem przygotowanym do wykonywania najprostszych czynności produkcyjnych zleczanych mu przez europejskie „elity”?

- Takie będą Rzeczpospolite, jakie ich młodzieży chowanie – pisał przed wiekami ksiądz Konarski – Jaka będzie Rzeczpospolita tworzona przez absolwentów europejskiego szkolnictwa, Czy będą pamiętać o najważniejszych wydarzeniach z naszej historii? Co będą wiedzieć o osiągnięciach naszej nauki, kultury i sztuki? – Czy też dowiedzą się, że II wojnę światową wywołali awanturujący się Polacy, którzy nie chcieli oddać Niemcom głupiego korytarza transportowego? Usłyszą, że to Polacy poprosili Niemców o wymordowanie milionów polskich Żydów, sami do tego przykładając ręce? A w ogóle byli narodem, który nie zasłużył na posiadanie własnej państwowości i posiada dziś np. taki tradycyjnie niemiecki Szczecin, dzięki wspaniałomyślności dobrego wujaszka Stalina? A firmować te rewelacje będzie „lewicowa” minister Nowacka, czy jakaś jej ideowa koleżanka!

# NOWE UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE ZWOLNIEŃ OD PRACY I URLOPÓW W ZWIĄZKU ZE SPEŁNIANIEM OBOWIĄZKÓW OPIEKUŃCZYCH

## Adwokat

### Katarzyna Miłek

Dwa niżej opisane uprawnienia do zwolnienia z pracy w związku ze spełnianiem obowiązków opiekuńczych względem członków rodziny są rezultatem wdrożenia (nowelizacja, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r.) przez Polskę do naszego ustawodawstwa przepisów dyrektywy 2019/1158 work-life balance, aczkolwiek niezupełnie zgodnie z motywami jej uchwalenia przez Parlament Unii Europejskiej.

Osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym rodziców, a także pracowników wykonujących obowiązki opiekuńcze względem członków rodziny jest niemal niemożliwe. Jednak szanując trud pracowników spełniających w/w role społeczne ustawodawca europejski, a w ślad za tym i polski postanowił nieco ulżyć pracownikom przyznając im pewne udogodnienia.

#### o urlopie opiekuńczym (5 dni)

Polska zapewniła niezbędne minimum; chociaż w zakresie urlopu opiekuńczego nie oddano celu dyrektywy, gdyż wsparcie dla osób najbliższych zostało zawężone do wąskiego kręgu osób.

Zgodnie z art. 173 [1] § 1 kodeksu pracy pracownik może wystąpić do pracodawcy o udzielenie jemu urlopu opiekuńczego wyłącznie w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia względem osoby będącej członkiem rodziny pracownika lub zamieszkującej w tym samym co pracownik gospodarstwie domowym.

Przy czym zgodnie z art. 173 [1] § 2 kodeksu pracy w zw. z art. 173 [1] § 1 k.p. rodziną pracownika są wyłącznie: syn, córka, matka, ojciec lub małżonek.

Zatem jeżeli dziadkowie pracownika wymagają wsparcia np. polegającego na zawiezieniu ich na badanie do szpitala, to jeżeli nie mieszkają z pracownikiem w jednym domu urlop taki nie będzie pracownikowi przysługiwał.

Nie wzięto więc pod uwagę aspektu motywu (27) dyrektywy mówiącego o potrzebach starzejącego się społeczeństwa. Wykluczono także z opieki nad nimi rodzeństwo, o którym także mowa jest w motywie (27) dyrektywy. Zwykle rodzeństwo mieszka osobno, a jeżeli jest ono samotne, to pracownik nie przestaje być jego rodziną, od której to rodzeństwo może potrzebować wsparcia z poważnych względów medycznych.

Oczywiście zawsze można próbować twierdzić, że to rodzeństwo zamieszkało na czas choroby w gospodarstwie domowym pracownika i wówczas taki urlop opiekuńczy będzie przysługiwał. Należy zauważyć, że to dlatego, że analizowany przepis zawiera przesłankę wspólnego zamieszkiwania w gospodarstwie domowym pracownika, które z natury rzeczy może być okresowe, czy przemijające. Wymóg taki znacząco różni się od wymogu prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego, które z rodzeństwem prowadzimy nadzwyczaj rzadko.

Przytoczyć trzeba w/w motyw dyrektywy, gdyż oddaje on ducha zmian legislacyjnych.

(27) *Aby zapewnić mężczyznom i kobietom*

tom pełniącym obowiązki opiekuńcze większe możliwości pozostania na rynku pracy, każdy pracownik powinien mieć prawo do urlopu opiekuńczego wynoszącego pięć dni roboczych w roku. Państwa członkowskie mogą zdecydować, że taki urlop może być wykorzystywany w częściach obejmujących od jednego do kilku dni roboczych na konkretny przypadek. Aby uwzględnić rozbieżne systemy krajowe, państwa członkowskie powinny mieć możliwość przyznawania urlopu opiekuńczego w oparciu o okres rozliczeniowy inny niż rok, na osobę potrzebującą opieki lub wsparcia bądź na konkretny przypadek. Ze względu na starzenie się społeczeństwa i wynikające z niego upowszechnianie się ograniczeń związanych z wiekiem przewiduje się stały wzrost zapotrzebowania na opiekę. Państwa członkowskie powinny uwzględniać wzrost zapotrzebowania na opiekę przy opracowywaniu swojej polityki opiekuńczej, również w odniesieniu do urlopu opiekuńczego. Zachęca się państwa członkowskie do rozszerzania prawa do urlopu opiekuńczego na opiekę nad innymi krewnymi, takimi jak dziadkowie i rodzeństwo. Państwa członkowskie mogą wymagać uprzedniego przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o potrzebie zapewnienia znacznej opieki lub wsparcia z poważnych powodów medycznych

Urlop ten przysługuje w wymiarze 5 dni, co w praktyce oznacza, że nie musi, ale oczywiście może być udzielony jednorazowo. Korzystanie z niego jest doraźne w razie zaistnienia potrzeby zapewnienia przez pracownika opieki lub wsparcia, a zatem to to potrzeba, czyli konkretne okoliczności będą wyznaczały wymiar urlopu w danym przypadku. Jednakże udzielany jest on w dniach, a nie w godzinach w przeliczeniu na dni. Nadto w dni, które są dla pracownika zgodnie z jego rozkładem jego dniami pracy, co wynika z normy art. 173 [1] § 3 kodeksu pracy. Dlatego na przykładzie długiego weekendu majowego można sobie wyobrazić sytuację, że pracownik wystąpi o udzielenie jemu urlopu opiekuńczego na 29 i 30 kwietnia oraz na 2 maja. Konieczne będzie tylko uprzedzenie pracodawcy w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed dniem rozpoczęcia korzystania z tego urlopu, czyli pracownik

musiałby to uczynić do końca dnia 27 kwietnia.

Następnie we wniosku o udzielenie tego rodzaju urlopu pracownik wskazać musi osobę (z imienia i nazwiska), której musi udzielić opieki lub wsparcia oraz przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Tą przyczyną mogą być wyłącznie zgodnie w w/o celem urlopu poważne względy medyczne. Trzeba je we wniosku opisać. Natomiast przepisy nie wymagają tego, by pracownik jakimikolwiek dowodami wykazywał istnienie poważnych względów medycznych swojego krewnego czy osoby wspólnie z nim zamieszkującej w gospodarstwie domowym. Poważne względy medyczne dotyczą osoby, która nie jest z pracodawcą w żadnym stosunku prawnych, czyli względem której pracodawca nie realizuje żadnego obowiązku wynikającego z ustawy, który to obowiązek uprawniałby go do żądania danych wrażliwych dotyczących stanu zdrowia.

Istotne jest, by względy medyczne były faktycznie poważne. Niekoniecznie musi chodzić o poważną chorobę. Względami takimi może być planowany zabieg medyczny, stąd istnieje możliwość uprzedzenia pracodawcy o tym, iż musimy zapewnić opiekę członkowi rodziny.

Skoro przepis (art. 173[1] § 5 k.p. mówi: *we wniosku wskazuje się*, to oznacza to obowiązek pracownika. Ponadto przepis wymaga by wniosek był złożony pracodawcy w formie papierowej lub elektronicznej. Wystarczy więc napisanie maila z załącznikiem w postaci takiego wniosku lub też treść maila będzie wyczerpywała elementy konieczne wniosku.

W razie, jeżeli pracownik nie wie do kogo miałby skierować ten wniosek, najbezpieczniej jest, by skierował go do działu kadr swojego pracodawcy.

Pracodawca nie ma prawnej możliwości odmowy udzielenia urlopu poza oczywiście przypadkami, w których wniosek pracownika byłby niekompletny, czy nieprawidłowy. Co więcej płaci wynagrodzenie za każdy dzień urlopu. Polska nie ma systemowych rozwiązań w zakresie wsparcia pracowników opiekujących się niesamodzielnymi członkami ich rodzin.

### **o zwolnieniu z powodu siły wyższej (2 dni lub 16 godzin)**

Zwolnienie od pracy, które przysługuje pracownikowi z powodu działania siły wyższej opisane w art. 148 [1] kodeksu pracy nie jest dodatkowym urlopem. Pracownik w okresie korzystania z niego zachowuje prawo tylko do połowy wynagrodzenia.

Zasadniczo zwolnienie przewidziane jest w razie wystąpienia pilnych spraw rodzinnych i ta nagłość przyczyny zwolnienia odróżnia przede wszystkim zwolnienie z tego tytułu od w/o uprawnienia do urlopu opiekuńczego. Dlatego też nie istnieje obowiązek uprzedzenia pracodawcy o potrzebie skorzystania z tego uprawnienia przez pracownika. Jednakże w przypadku pilnych spraw rodzinnych, nieistotne jest, którego członka rodziny czy krewnego dotyczą, muszą one być spowodowane chorobą lub wypadkiem, zgodnie z ustawowymi przesłankami. Nie każda choroba, czy wypadek powodują niezbędność natychmiastowej obecności pracownika.

Zaznaczyć trzeba, że pilne sprawy rodzinne spowodowane chorobą lub wypadkiem w przypadku choroby nie będą dotyczyły raczej choroby pracownika, bo trudno sobie wyobrazić spełnienie przesłanki niezbędnej natychmiastowej obecności przy sobie samym.

Należy interpretować tę normę zgodnie z duchem w/w dyrektywy, co oznacza, że obecność pracownika jest przejawem spełnienia obowiązku opiekuńczego względem bliskich.

Wniosek o udzielenie zwolnienia ma być złożony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia przez co rozumie się nawet 23:59 tego dnia. Można sobie wyobrazić sytuację, że pracownik ulegnie wypadkowi samochodowemu wraz z rodziną i przez cały dzień z powodu tych okoliczności nie będzie miał, jak skontaktować się z pracodawcą i uczyni to dopiero wieczorem.

Co ciekawe, w odróżnieniu od wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego tym razem ustawodawca nie określił formy wniosku, a zatem może być ona i ustna (dla przykładu rozmowa telefoniczna z miejsca wypadku samochodowego). W tym przypadku pracownik nie wykazuje przyczyn, tj. choroby, czy wypadku dotyczących jego członków rodziny.

Zdarzenie, które pracownik określi jako działanie siły wyższej nie będzie mogło być

przez pracodawcę zweryfikowane. Od lojalności pracownika będzie zależało, czy skorzysta z uprawnienia do zwolnienia zgodnie z normą. Co istotne, w tym przypadku choroba nie musi być poważna w znaczeniu poważnych względów medycznych jak w przypadku urlopu opiekuńczego, lecz jeżeli to ona jest przyczyną konieczności skorzystania przez pracownika zwolnienia, a nie dajmy na to wypadek, to wówczas choroba ta powinna powodować niezbędną natychmiastową obecność pracownika. Tak się może zdarzyć w przypadku, gdy pracownik dostanie telefon ze szkoły, czy przedszkola do którego uczęszcza jego dziecko z wiadomością o wysokiej gorączce dziecka. Jego natychmiastowa obecność przy dziecku jest wówczas niewątpliwa. W takiej sytuacji pracownik mógłby wyjść z pracy natychmiast wnioskując o zwolnienie z art. 148 [1] k.p. i objęłoby ono tyle godzin, ile nie przepracowałoby w tym dniu z powodu nagłego opuszczenia zakładu pracy.

Udzielanie tego zwolnienia także w wymiarze godzinowym powoduje konieczność uwzględnienia wymiaru etatu pracownika i proporcjonalnego ustalenia wymiaru zwolnienia.

Co jeszcze odróżnia zwolnienie z pracy z powodu działania siły wyższej od urlopu opiekuńczego, to, że co do urlopu opiekuńczego przepis art. 173 [2] k.p. mówi, że okres urlopu opiekuńczego zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze, natomiast w odniesieniu do zwolnienia z powodu działania siły wyższej nie ma analogicznej normy. Byłaby zbędna, bo skoro pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, nawet tylko połowy, to oczywistym jest, że jest to okres zatrudnienia.

Zaznaczyć trzeba, że ewentualna praktyka pracodawcy polegająca na obniżaniu premii, czy innych dodatków do wynagrodzenia zasadniczego w związku z nieobecnością spowodowaną korzystaniem przez pracownika zarówno z urlopu opiekuńczego, jak i zwolnienia z pracy z art. 148 [1] kodeksu pracy miałyby znamiona dyskryminacji, bowiem pracownicy tacy zostaliby potraktowani mniej korzystnie w zakresie warunków wynagradzania tylko z powodu tego, że skorzystali z przysługujących im ustawowych uprawnień.

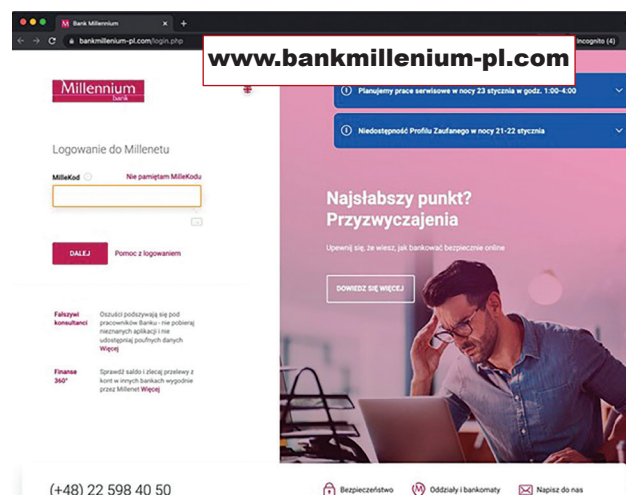


# POBIERANIE PIENIĘDZY Z BANKOMATU TO NIE „WIELKA PARDUBICKA”!

**Redakcja:** *Panie Aspirancie, coraz więcej ludzi w naszym kraju korzysta z bankowości elektronicznej, coraz liczniejsze przypadki pokazują, że ludzie korzystający z bankomatów czy bankowości elektronicznej padają ofiarą oszustw. Jak się przed tym ustrzec?*

**Asp. szt. Tomasz Łatak:** Czas pandemii wymusił na społeczeństwie, a tym bardziej na seniorach, fakt, że coraz rzadziej mamy do czynienia z gotówką. Ba, okazuje się, na podstawie statystyk, że polskie społeczeństwo jest stosunkowo dobrze wyedukowane w tej dziedzinie w porównaniu z innymi krajami europejskimi. Nie znaczy to jednak, że dokonując operacji internetowych, nie powinniśmy zachować szczególnej ostrożności i uwagi. Dlatego dokonując operacji finansowych z pozycji komputera, powinniśmy upewnić się, czy znajdujemy się na stronie internetowej naszego banku, czy przypadkiem nie jest to nakładka. Już tłumaczę, o co chodzi. Przesłupcy korzystają z tego, że my zazwyczaj dokonując swoich operacji bankowych wykonujemy te przelewy szybko i nie zwracamy uwagi na to, czy rzeczywiście znajdujemy się na właściwej stronie. Przesłupcy bowiem budują taką stronę, która graficznie wygląda identycznie jak strona naszego banku, ale adres różni się od prawdziwego adresu jednym znakiem, może to być kropka, przecinek, pauza lub inny znak. Jeśli tego nie wyłapiemy, to znajdziemy się na fałszywej stronie, na której sami zarejestrujemy się naszym loginem i hasłem, udostępniając w ten sposób nasze dane logowania przestępcom. Niestety, takich przykładów mamy mnóstwo. Dlatego apeluję o dokładne weryfikowanie tego, czy jesteśmy na właściwej stronie, bo są one prawie identyczne. Można się przed takim procederem

zabezpieczyć, wgrywając odpowiednie programy antywirusowe, ale musielibyśmy te programy antywirusowe aktualizować co tydzień, bo co kilka dni powstają nowe wirusy omijające nasze zabezpieczenia. Dlatego przystępując do przeprowadzenia jakichkolwiek operacji bankowych w Internecie, zachowajmy szczególną czujność i nie róbmy tego w pośpiechu.



## PRZYKŁAD FAŁSZYWEJ STRONY

**R:** *Tymczasem są jeszcze większe zagrożenia, tzn. dokonywanie operacji bankowych w aplikacjach na naszych telefonach i czyniąc to niemal w każdym miejscu, w jakim się znajdujemy, np. w tramwaju, sprawdzając jednym okiem to, co wpisujemy, a drugim obserwując, czy to już nasz przystanek. Trudno wtedy o zachowanie pełnej czujności, o której Pan mówił.*

**Asp. szt. TŁ:** Gdy mówimy o korzystaniu z tzw. popularnych aplikacji, to pierwsza zasada to pobieramy je z autentycznych źródeł. Druga sprawa, to same telefony, które dzielą się na dwie podstawowe grupy opro-

gramowania – Android i iOS. Android powinien być zabezpieczony dobrym programem antywirusowym. Natomiast gdy idzie o iOS, młodzi ludzie lubią łamać zabezpieczenia tego systemu, ot, tak dla powiększenia jego możliwości. Tymczasem, jeśli ktoś złamie te firmowe zabezpieczenia, to telefon pozostaje praktycznie bezbronny i na telefon może się dostać wirus. Nie róbmy tego!

**R:** *Jeśli już jesteśmy przy telefonach, zgubienie laptopa zdarza się, ale nie tak często, jak zagubienie telefonu. Co wówczas z wgranymi tam naszymi aplikacjami bankowymi?*

**Asp. szt. TŁ:** Przede wszystkim nie rezygnujemy z zabezpieczeń samego telefonu, które nieraz wydają się uciążliwe (hasło, PIN itp.). Mamy teraz coraz nowocześniejsze telefony, które rozpoznają naszą twarz, linie papilarne, siatkówkę oka i korzystamy z tego, bo to uniemożliwia uruchomienie naszego telefonu przez nieuprawnioną osobę. Pamiętajmy, że oddając telefon do serwisu, należy wcześniej odinstalować aplikacje wrażliwe, czyli takie, które zawierają nasze dane, by nie wpadły w niepowołane ręce. Jeśli to nie jest możliwe, to należy na innym urządzeniu, np. komputerze, zmienić hasła dostępowe do tych aplikacji. Można też zadzwonić do banku i wyłączyć na czas naprawy naszą usługę na telefon. Banki robią to regularnie i są bardzo przyjazne dla klientów w takich wypadkach. Banki dobrze dbają o nasze oszczędności i usługi świadczone za pomocą aplikacji. W bankach są one na tyle skutecznie zabezpieczone, że utrata środków w większości przypadków będzie z naszej winy wynikającej z nieostrożnego posługiwania się telefonem (klikanie w nieznane linki oraz linki dostarczone przez SMS-y).

**R:** *Zupełnie inaczej jest w przypadku bankomatu. Jest on urządzeniem, na którego działanie nie mamy żadnego wpływu.*

**Asp. szt. TŁ:** Rozmawialiśmy dotychczas o transakcjach bezgotówkowych, ale co, gdy chcemy wypłacić gotówkę z bankomatu? – Otóż każdy z nas ma kartę, ale ja zachęcam

do wypłacania pieniędzy z konta za pomocą BLIK-u, tj. płacenia zbliżeniowego telefonem. Jest to bardziej bezpieczne. BLIK jest bezpieczny, gdyż nie dotykamy kartą czy telefonem urządzenia. My nie wiemy, czy bankomat, z którego chcemy korzystać, nie jest przypadkiem zhakowany lub zainfekowany jakimś urządzeniem zgrywającym dane naszej karty. Przestępcy, by zbudować duplikat naszej karty, muszą ją zeskanować, a do tego mieć jeszcze PIN i skan naszej karty. Dlatego, gdy zamierzamy skorzystać z bankomatu, korzystamy z bezpiecznego bankomatu. Bezpieczny bankomat to jest taki, który funkcjonuje w zasięgu systemu monitoringu, ale dla mnie to taki, który znajduje się w siedzibie banku, gdyż jest cały czas monitorowany, jest ochrona i dzięki temu mało prawdopodobne jest zainstalowanie tam urządzenia, które czyta nam dane, albo zgra PIN. Również, gdy jesteśmy za granicą wybieramy bankomaty, które znajdują się w placówkach bankowych i centrach miast, gdzie ze względu na duży ruch, przestępcy mają problem z zainstalowaniem urządzeń skanujących. Możemy także wybrać pieniądze tradycyjnie w okienku bankowym.

**R:** *Ale są też banki, które po pierwsze są bezgotówkowe, a po drugie banki te korzystają z bankomatów najbardziej popularnych sieci, zlokalizowanych na ulicach, czy w centrach handlowych, ale dzięki temu korzystamy z nich bezpłatnie.*

**Asp. szt. TŁ:** Rzeczywiście, ale wtedy raz jeszcze pamiętajmy o tym, o czym już powiedziałem – wybieramy te bankomaty, które są w najbardziej widocznym miejscu. Poza tym, jeśli już wybierzemy ten bezpieczny bankomat, zwróćmy uwagę, czy ktoś nas nie obserwuje. Nie podchodźmy i nie róbmy tego szybko, chodzi o nasze pieniądze i nasze bezpieczeństwo osobiste. Zwróćmy uwagę, czy ten bankomat wygląda tak samo, jak jeszcze tydzień temu, czy nie ma na nim zainstalowanych dodatkowych nakładek lub innych podejrzanych elementów.

Ważne jednak, byśmy do pobierania pieniędzy z bankomatu podchodzili ze spokojem i czujnością. To nie są wyścigi.

**R:** Kolejna sprawa to technika pobierania pieniędzy. Obserwowałem kiedyś starszą panią, która odchodziła od bankomatu i wręcz „brakowało jej rąk”, by to wszystko pomieścić – w jednej ręce otwarta torebka, w drugiej otwarta portmonetka, w tych samych dłoniach jeszcze karta i świeżo pobrana gotówka... wystarczy tylko, by ktoś obok niej przebiegł i wyrwał choć część tego, co trzymała w rękach. Za każdym razem straty i kłopoty.

**Asp. szt. TŁ:** No właśnie, tym bardziej, że sprawcy typują ofiary już o wiele wcześniej, oni swoją ofiarę obserwują. Wybierają osoby, które sprawiają wrażenie zagubionych i roztargnionych. Więc przede wszystkim nie przeliczajmy tej gotówki przy bankomacie. Chowajmy to wszystko do kieszeni, do torebki i odchodźmy, ale też zwracajmy uwagę, czy ktoś za nami nie idzie. Mieliśmy takie przypadki, gdy atak następował przed wejściem do samochodu lub do klatki schodowej, gdzie już zaczynamy się czuć bezpiecznie.

**R:** Czy są jeszcze inne niebezpieczeństwa, jakie czyhają na ludzi pobierających pieniądze z banków?

**Asp. szt. TŁ:** Oczywiście typowe oszustwa, gdzie tworzy się legendę i próbuje się przekonać posiadacza konta bankowego, że jego oszczędności tam zgromadzone są z jakiegoś powodu zagrożone i jedynym wyjściem ich zabezpieczenia jest przelanie ich na inne, rzekomo bezpieczne konto lub wypłacenie i przekazanie wskazanej osobie.

Wielokrotnie tymi osobami są ci, którzy podają się za policjantów, wnuczków, prokuratorów, sędziów, żołnierzy itp. Tego typu oszustwa dotyczą nie tylko pieniędzy, ale również cennych przedmiotów takich jak biżuteria, monety, znaczki, antyki.

Oczywiście to kolejne takie oszustwo i nie należy działać natychmiast, ale choćby samemu zadzwonić raz jeszcze do naszego banku i upewnić się, czy rzeczywiście bank podejmuje takie działania.

**R:** Dziękuję za rozmowę i ostrzeżenia.



### UWAGA

Jeśli członkowie naszego Związku są zainteresowani tą tematyką, istnieje możliwość zorganizowania spotkania członków każdej komisji zakładowej lub innej struktury związkowej z przedstawicielami Wydziałów Prewencji Komendy Miejskiej w Krakowie lub Komendy Wojewódzkiej. Wystarczy umówić się na konkretny termin, a policjanci z Wydziałów Prewencji przyjadą na spotkanie w wybrane przez związkowców miejsce w celu wygłoszenia prelekcji, zaprezentowania technik operacyjnych przeciwdziałania oszustwom, pokazaniu urzędzeń, z jakich korzystają przestępcy.

Pośrednikiem w umawianiu takich spotkań z naszej strony jest redakcja Informatora. Proszę dzwonić, przedstawiając co najmniej dwa terminy alternatywne spotkania i z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym.

NSZZ

**SOLIDARNOŚĆ**

MAŁOPOLSKA

# DZIEŃ DZIECKA Z SOLIDARNOŚCIĄ

1 CZERWCA  
godz. 10<sup>00</sup>

Centrum Aktywnego  
Wypoczynku BOREK

## MENU

*Zestaw dla*

*dzieci - 35 zł*

- zapiekanka, frytki,  
sok

*Zestaw dla*

*dorosłych - 50 zł*

- kietbaska, szasztyk,  
piwo/napój