

POMORZE ZACHODNIE

JEDNOŚĆ

Solidarności

Nr 1 (474)/2024

styczeń 2024

Rok XLIII

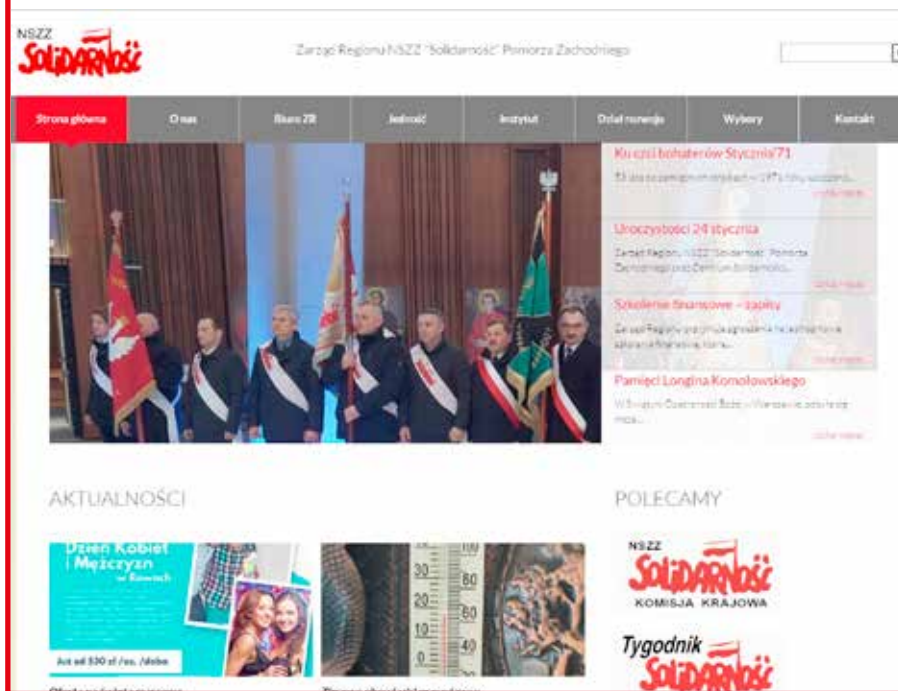
Ukazuje się od 1980 r.

www.solidarnosc.szczecin.pl



Hołd dla bohaterów

Zapraszamy na naszą stronę internetową
www.solidarnosc.szczecin.pl



W NUMERZE:

Rocznica w cieniu
świątlicy - str. 3

Mam wiele nadziei
i optymizmu str. 4-5

Hołd dla ofiar
Grudnia - str. 6-7

Burza wokół
nauczycielskich
podwyżek - str. 8

Spotkanie
z prezydentem - str. 9

Pamiętając o Longinie
Komołowskim - str. 10

Czas pracy - str. 11-13

Blokady
komunikacyjne - str. 14-15

Przejawy mobbingu
w pracy - str. 16

Kobiety osiągnęły
limit - str. 17

Prawnik radzi - str. 18

Rocznica 13 grudnia
- str. 19

Znajdź nas na Facebooku:

Region-NSZZ-Solidarnosc-Pomorza-Zachodniego



„Jedność” - ukazuje się od 1980 roku
Redaktor naczelny: Katarzyna Stróżyk.
Serwis fotograficzny: obsługa własna.

Adres redakcji: 70-483 Szczecin, al. Wojska Polskiego 113, tel. 91 423 05 68, faks 91 423 05 69;

e-mail: redakcja@solidarnosc.szczecin.pl. Wydawca: NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego

Redakcja nie zwraca tekstów nie zamówionych oraz zastrzega sobie prawo ich redagowania i skracania.

Numer zamknięto: 2.02.2024 r. Do druku oddano 2.02.2024 r. Nakład 2000 egz. Skład i druk: MarMedia sp. z o.o. Nowogard

Rocznica w cieniu świetlicy

53 lata po pamiętnych strajkach w 1971 roku, w Szczecinie uczczono bohaterów tamtych wydarzeń. Uroczystości odbyły się pod odsłoniętym w sierpniu pomnikiem, stojącym na Wałach Chrobrego.

22 stycznia 1971 roku zastrajkowali pracownicy Stoczni im. Adolfa Warskiego w Szczecinie, rozgoryczeni niedotrzymaniem obietnic o obniżce cen. Strajk był kontynuacją tragicznych protestów z Grudnia'70, podczas których zginęło 16 osób, a setki zostały rannych. 24 stycznia 1971 r. do Szczecina przybył Edward Gierek, pierwszy sekretarz partii. Po rozmowach ze stoczniowcami, strajk zakończono.

Uroczystości rozpoczęły się w samo południe, od odegrania hymnu państwowego. Po nich głos zabrał Mieczysław Jurek, przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego:

-Wiele lat podejmowaliśmy starania o to, by powstała w Szczecinie placówka, przybliżająca wydarzenia z Grudnia'70 i Stycznia'71. Gdy wreszcie, po latach, udało się nam



Optymizmu nie stracił Sebastian Ligarski, dyrektor Centrum Solidarności „Stocznia”, mówiąc o nadziei na odwrócenie niekorzystnej sytuacji i wdrożenie w życie programowych koncepcji: – Niemal w każdej szczecińskiej rodzinie jest stoczniowiec. Chcemy wykorzystać potencjał dawnej świetlicy i stworzyć miejsce, w którym każdy, niezależnie od wieku znalazłby coś przyciągającego.

Po przemówieniach, modlitwę Anioł Pański odmówił arcybiskup Andrzej Dzięga. Następnie, oficjalne delegacje złożyły kwiaty.

uzyskać rządowe zapewnienia i powołać Centrum Solidarności „Stocznia”, to nowy minister cofnął podjęte decyzje i storpedował wszystkie plany. Solidarność nie odpuści i tej sprawy i będzie nadal o tę instytucję walczyć – zapowiedział przewodniczący ZR. Nawiązując do postulatu strajkowego sprzed 53. lat, dodał: – Dzisiaj muszę sformułować kolejne żądanie: żądamy realizacji rządowej obietnicy dotyczącej powstania świetlicy w Stoczni Szczecińskiej, gdzie podpisano Szczecińskie Porozumienia Sierpniowe 1980 roku! Jeśli się z niego nie wywiążecie, zapłacicie za to!



Mam wiele nadziei i optymizmu

Rozmowa z Sebastianem Ligarskim, dyrektorem Centrum Solidarności „Stocznia”

- W sierpniu zeszłego roku, Piotr Gliński, ówczesny minister kultury, uroczyście podpisał akt powołania Centrum Solidarności Stocznia. Kilka dni temu, pojawiła się informacja, że nowy minister, Bartłomiej Sienkiewicz chce się z decyzji poprzednika wycofać. Jak naprawę wygląda sytuacja?

- Nie używałbym słowa wycofać. Przegląd przyszłych inwestycji w resorcie trwa ze względu na nową kadrę zarządzającą. Jest to rzecz zupełnie naturalna, i głęboko wierzę, że nasze propozycje zostaną poddane dyskusji. Warto zaznaczyć - jest to sprawa ponadpartyjna, bo po pierwsze strajkujący robotnicy w Szczecinie mieli najróżniejsze poglądy, ale wspólną nadzieję na zmiany, a po drugie - niszczący budynek jest kolebką „Solidarności”, a historia to nasza wspólna wartość.

- Czy miał Pan szansę spotkania się z ministrem Sienkiewiczem i nakreślenia mu swojej wizji działania Centrum Solidarności?

- Nie, natomiast spotkałem się z kierownictwem Departamentu Dziedzictwa Kulturalnego zajmującego się między innymi polityką pamięci i bezpośrednim nadzorem nad instytucjami kultury i mam po tej rozmowie wiele nadziei i optymizmu. Po pierwsze jest wśród kierownictwa tego pionu, a na nim między innymi swoje decyzje opiera minister kultury i dziedzictwa narodowego i jego zastępcy, wiedza na temat tego, czym jest świetlica dla Szczecina i szerzej historii Polski w okresie komunizmu, po drugie odbyliśmy dobrą, merytoryczną dyskusję o planach działalności na najbliższe miesiące, które zamierzamy realizować. Warto dodać, że wszystkie łączą się ze świetlicą, w której chcemy ożywić ducha historii i zaprezentować ją szczecinianom i turystom.

-Mówi się, że nowa władza główny



problem widziała w kosztach. Czy faktycznie remont i adaptacja dawnej świetlicy stoczniowej do nowych funkcji wymagają tak ogromnych nakładów?

- Prawdą jest, że koszty modernizacji i adaptacji budynku będą spore. Dodajmy, że jest to obiekt zabytkowy, który podlega dodatkowym obciążeniom i nadzorowi odpowiedniego konserwatora zabytków. Na tym polu nasza współpraca również jest modelowa. Nie mniej dla nas na początek najważniejsze byłoby przejście świetlicy od miasta i otrzymanie aktu notarialnego. To dawałoby nam możliwości zabiegania o pieniądze nie tylko państwowe, ale także z innych źródeł. Mamy sporo pomysłów i chcielibyśmy wdrażać je w życie. Rozpisaliśmy sobie krok po kroku cały proces, ale bez prawa do budynku musimy zweryfikować nasze plany. Jak udowodniliśmy 17 grudnia podczas obchodów rocznicy szczecińskiego Czarne Czwartku z 1970 r., świetlica może być miejscem edukacji dla szczecinian. Bar-

dzo cieszy mnie deklaracja władz miasta, że zamierzają dalej nas wspierać i jesteśmy dla nich partnerem do współpracy.

-Do kiedy ma Pan zagwarantowane fundusze?

- Mamy fundusze na bieżącą pracę, zamierzamy też pozyskiwać je do celów edukacyjno-naukowo-muzealnych poza ministerstwem korzystając z różnych form dotacji, czy współpracy z innymi instytucjami. Pomysłów i możliwości jest wiele, cieszy mnie odzew z instytucji kultury w Szczecinie, że chcą z nami współpracować. Nie zamierzamy odpuszczać. Świetlica musi żyć i przyciągać szczecinian i turystów. Wierzę, że powoli każdy szczecinianin będzie wiedział, gdzie jest i że można w niej ciekawie spędzić czas. A potem przystąpimy do jej modernizacji i rewitalizacji.

- Jednym z argumentów niechętnym nowej instytucji, był fakt działania w Szczecinie Centrum Dialogu Przelomy.

Stocznia miała jednak pełnić w zamyśle rolę znacznie szerszą

- Zdecydowanie. Po pierwsze opierałby się na fenomenalnym budynku, który ma absolutnie niesamowitą historię walki o godność, nadzieję, afirmuje jedność i solidarność. Nikt do tej pory nie opisał dogłębnie, również w formie popularnej, historii całej świetlicy. Budynek jest w niezłym stanie technicznym, więc nawet w takiej sytuacji trzeba przywrócić go mieszkańcom miasta i wszystkim, którzy chcieliby poznać historię szczecińskiej walki o podstawowe prawa człowieka. W dodatku chcemy, aby ten zabytkowy obiekt był dostępny nie tylko od strony lądu, ale także wody. Są na to szanse, ale tu także trzeba dużo dobrej woli różnych podmiotów, a my odbieramy cały czas same pozytywne sygnały. To nas motywuje. Chcemy w świetlicy opowiadać historię NSZZ „Solidarność, pokazywać bohaterów tego czasu, nie tylko tych najbardziej znanych, pierwszoplanowych, ale przede wszystkim społeczeństwo, które miało w sobie tyle siły i determinacji, aby powiedzieć „nie” władzy komunistycznej i rzucić jej przysłowiową rękawicę. Świetlica jest miejscem narodzin społeczeństwa obywatelskiego, solidaryzmu i jedności, czego komuniści bali się najbardziej. Stąd ich agresywna i brutalna reakcja w nocy z 12 na 13 grudnia 1981 r. Za swój bunt i niezgodę społeczeństwo zapłaciło wysoką cenę. Chcemy wykorzystać świetlicę, z poszanowaniem jej zabytkowego charakteru, wzbogacając narrację o wydarzeniach z historii za pomocą dostępnych technik audiowizualnych. Mamy na to pomysły. Po drugie chcielibyśmy przywołać historię przemysłu stoczniowego, jego roli w procesie miastotwórczym, integracji i wyzwania, których podejmowali się ludzie bardzo młodzi, mający swoje aspiracje i marzenia, a którzy zderzali się z brutalną rzeczywistością niemocy i upupiania. Mamy już pierwsze zbiory, mamy wiele deklaracji przekazywania nam kolejnych artefaktów i dokumentów. Cały czas odbieramy sygnały popar-



cia i życzenia wytrwałości, co motywuje nas do realizowania kierunku, który przejęliśmy. Po okresie organizacyjno-administracyjnym, a przypomnę, że CSS powstał od podstaw, co wiązało się z dużym wysiłkiem formalno-prawnym, teraz przyszedł czas na początek działalności merytorycznej. Jesteśmy na to gotowi.

- Co dalej? Czy jest jeszcze szansa na uratowanie CSS?

- Po pierwsze to źle postawione pytanie. Nikt nie zlikwidował CSS, tylko wstrzymał proces przejmowania świetlicy. Mam głęboką nadzieję, że nie jest to proces nieodwracalny. Potrzeba tej jedności, wspólnego działania, jakie pokazali choćby radni 17 października, kiedy decydowali o darowiźnie dla nas, aby dalej tworzyć to miejsce od nowa. Świe-

tlica jest przecież dobrem wspólnym. Z całą pewnością my jako instytucja czujemy powinność opowiedzenia historii zarówno tego miejsca, ale przede wszystkim LUDZI, którzy choćby w grudniu 70 roku przełali krew w walce o własną godność, potem prosto w oczy rzucili komunistycznej władzy listę postulatów, a ostatecznie dzięki którym narodziła się „Solidarność”. Szczecin odegrał w procesie walki o wolność kolosalną rolę - naszą odpowiedzialnością jako instytucji i całego wolnego pokolenia jest niesienie tej historii dalej. Nie mam najmniejszych wątpliwości, że ministerstwo kultury i dziedzictwa narodowego w tym zadaniu nam pomoże.

- **Dziękuję za rozmowę.**

Hołd dla ofiar Grudnia

Jak co roku, 16 i 17 grudnia uczczono kolejną, pięćdziesiątą trzecią rocznicę jednego z najtragiczniejszych wydarzeń w powojennej historii Szczecina. W 1970 roku do strajkujących mieszkańców miasta ogień, na rozkaz władzy, otworzyli milicja i wojsko. Zginęło 16 osób, ponad sto poniosło rany. W 53. rocznicę tamtych wydarzeń, odbyły się uroczystości na Cmentarzu Centralnym, pod bramą stoczni i na placu Solidarności.

Na cmentarzu, tradycyjnie, złożono kwiaty na grobach ofiar Grudnia'70. Wiązanki położone zostały pod Krzyżem Grudnia'70, na grobach wszystkich, pochowanych tu ofiar masakry oraz na mogile Edmunda Bałuki, przywódcy strajku w 1970 roku. Zarząd Regionu reprezentował sekretarz Przemysław Mazur.

17 grudnia, dzień później, pierwszym punktem obchodów była msza święta w kościele pw. św. Stanisława Kostki, prowadzona przez arcybiskupa Andrzeja Dzięgę.

Przed uroczystościami pod bramą stoczni, część uczestników skorzystała z okazji odwiedzenia nowej instytucji – Centrum Solidarności „Stocznia”, mieszczącej się w historycznej świetlicy. Punktualnie w południe, wojskowy meldunku i dźwięk stoczniowej syreny dały sygnał do rozpoczęcia obchodów.

Jako pierwszy za mównicą stanął Mieczysław Jurek, przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego, odczytując list od prezydenta Andrzeja Dudy. Głowa państwa oddała hołd uczestnikom rewolty sprzed 53. lat, podkreślając ich odwagę i determinację w walce o godność. Przewodniczący ZR dodał parę słów od siebie:

-17 grudnia 1970 r. władza krwawo stłumiła rewoltę w Szczecinie. W efekcie 150 osób zostało rannych a 16 zginęło. Z tego, to trzeba podkreślić, aż trzynastcie nie ukończyło 24 roku życia. Były wśród nich i dzieci: 16-letnia Jadzia Kowalczyk czy jej rówieśnik Stefan Stawicki, który zginął od kuli w drodze do szkoły. Strajk grudnia był fundamentem polskiej demokracji. Niestety, podziały polityczne w dzisiejszej Polsce są tak głębokie, że nawet tej uroczystości nie umiemy uczcić wspólnie. Polityczne różnice nie pozwalają jednym głosem oddać czci bohaterom sprzed lat. Co gorsza, oprawcy tamtego systemu do dzisiaj nie zostali osądzeni. Dziś rozważa się nawet zwrócenie im przywilejów.

Na młody wiek ofiar Grudnia'70 zwracał uwagę również prezydent Piotr Krzystek: – Niektóre z ofiar grudniowej rewolty nawet nie ukończyły szkoły. Nie dostały czasu, aby nacieszyć się życiem, założyć rodziny. Władza nazywająca siebie ludową i demokratyczną skierowała lufy karabinów przeciwko swoim obywatelom. Dziś, 53 lata później, trudno nam wyobrazić sobie, że władza strzela do mieszkańców, że zabitych chowa się pod przykryciem nocy, okazując bezdusność wobec najbliższych. Trzeba było lat, trzeba było zrywu „Solidarności”, aby pamięć zabitych mogła być godnie uczczona, abyśmy mogli spotkać się tu, przy ich pomniku. Pozostaje jednak poczucie niesprawiedliwości, że żaden z kluczowych notabli, wysyłających czołgi na ulice



i godzących się na użycie broni, realnie nie odpowiedzial za zbrodnie.

Po przemówieniach modlitwę poprowadził arcybiskup Andrzej Dzięga, a następnie przystąpiono do złożenia kwiatów pod pomnikiem ofiar Grudnia.

Po zakończeniu ceremonii składania wieńców i wiązanek, uczestnicy obchodów ruszyli w Marszu Pamięci na plac Solidarności. Pod pomnikiem Anioła Wolności, Przemysław Mazur – sekretarz Zarządu Regionu odczytał list od przewodniczącego Komisji Krajowej Piotra Dudy, a przedstawicielka Stowarzyszenia Grudzień'70-Styczeń'71 odczytała wiersz poświęcony ofiarom rewolty sprzed 53.lat.

Decyzją członków Stowarzyszenia Grudzień'70, honorowe statuetki za zaangażowanie w upamiętnienie ofiar tragedii, otrzymali przewodniczący Mieczysław Jurek i Marcin Stefaniak, dyrektor szczecińskiej delegatury NIK.

Ostatnim akcentem niedzielnych obchodów było złożenie kwiatów pod pomnikiem Anioła Wolności i tablicą ofiar Grudnia.



Burza wokół nauczycielskich podwyżek

Szef oświatowej „S”: Nie jestem zaskoczony

– Nie jestem zaskoczony takim obrotem spraw. Wysokość podwyżek była jasna już po posiedzeniu sejmowej Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, gdzie rozpatrywane były ustawy budżetowa i o budżetowa. Wówczas postawa członków Komisji była jasna, że podwyżki będą wyliczane z wynagrodzenia średniego – mówi Waldemar Jakubowski, przewodniczący Krajowego Sekretariatu Nauki i Oświaty NSZZ „S”, odpowiadając na pytanie o ostatnie doniesienia mediów dotyczące wysokości podwyżek dla nauczycieli.

Przypomnijmy, przed wyborami PO obiecywała nauczycielom „podwyżki rzędu 30 proc., jednak nie mniej niż 1500 zł brutto”. Ostatnio jednak, o czym zaalarmowali związkowcy ZNP, podwyżki w niektórych przypadkach mają nie osiągnąć 1500 zł brutto.

W odpowiedzi na te doniesienia, Ministerstwo Edukacji Narodowej zapewniło, że „Rząd zagwarantował (...), zgodnie ze swoimi deklaracjami, podwyżkę o minimum 1500 zł dla każdego nauczyciela, biorąc pod uwagę całość wynagrodzenia nauczycieli, a nie tylko jedną ze składowych”.

„Podwyżki nie dogonią inflacji”

O zdanie na temat ostatnich doniesień dotyczących nauczycielskich podwyżek zapytaliśmy przewodniczącego Krajowego Sekretariatu Nauki i Oświaty NSZZ „S” Waldemara Jakubowskiego.

– Nie jestem zaskoczony takim obrotem spraw. Wysokość podwy-



żek była jasna już po posiedzeniu sejmowej Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, gdzie rozpatrywane były ustawy budżetowa i o budżetowa. Wówczas postawa członków Komisji była jasna, że podwyżki będą wyliczane z wynagrodzenia średniego. My już w czerwcu domagaliśmy się rekompensaty inflacyjnej w wysokości 30 proc. od pensji zasadniczej. Wyliczyliśmy z pomocą specjalistów z Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, że wówczas wzrost płac realnie pokryłby wzrost inflacji. Obecnie, jeżeli podwyżki wejdą w marcu, nie dogonią już inflacji. Oczywiście więc, nie jesteśmy zadowoleni, że tak jest – mówi.

– Zasadniczy problem jest jednak inny. Uważamy, że należy powiązać wynagrodzenia nauczycieli z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej albo przeciętnym

wynagrodzeniem w sektorze przedsiębiorstw. Wtedy problem zniknie – dodaje.

„Satysfakcji nie ma”

– Problem ze średnim wynagrodzeniem jest taki, że wlicza się do niej różne dodatki, na przykład nagrody jubileuszowe. Wobec tego osoby, które zarabiają najmniej, będą również miały najmniejsze podwyżki. Generalnie dobrze, że nauczyciele otrzymają wyższe pensje. Satysfakcji jednak nie ma i nie będzie, dopóki podwyżki realnie nie zrekompensują inflacji – przekonuje przewodniczący Jakubowski.

– Pozostaje jeszcze sytuacja innych pracowników szkół, których wzrost płac wyniesie 12,3 proc. To już w ogóle jest grubo poniżej inflacji – zaznacza.

Tekst i fot.: www.solidarnosc.org.pl

Spotkanie z prezydentem

Pod koniec stycznia, w Pałacu Prezydenckim odbyło się spotkanie Komisji Krajowej NSZZ „S” z prezydentem Andrzejem Dudą. Do zebranych przemawiał m.in. przewodniczący Komisji Krajowej Piotr Duda.

Przewodniczący podziękował za możliwość spotkania Komisji Krajowej NSZZ „S” z prezydentem.

- Po raz pierwszy taka sytuacja miała miejsce 29 stycznia 2020 roku. To dla nas bardzo ważne. Tak samo ważne jest to, że przez wszystkie lata prezydentury był pan z nami na KZD. W Płocku, Częstochowie, Zakopanem i w ubiegłym roku w Spale. I mam nadzieję, że w przyszłym roku spotkamy się na kolejnym Zjeździe – powiedział Piotr Duda.

Coraz bliżej do emerytur stażowych

- Komisja Krajowa, która odbyła się 29 stycznia 2020 była inauguracją bardzo ważnego roku 40-lecia powstania NSZZ „S”. Wówczas nie myśleliśmy, że ten rok będzie tak szczególny, tak trudny, tak nie wiadomy. Sytuacja związana z pandemią koronawirusa wszystkich nas zaskoczyła. Wtedy rozmawialiśmy tutaj o problemach pracowniczych, jak wpływać na rządzących, żeby Kodeks pracy i ustawa o związkach zawodowych była mniej liberalna. Żeby rozwiązania były bardziej pro pracownicze. Oceniliśmy pozytywnie umowę programową z 5 maja 2015 roku. Wpisano w nią m.in. emerytury stażowe. Wówczas zgody politycznej na nie było ze strony rządowej. Dzisiaj ten postulat długo oczekiwany przez polskich pracowników i związkowców mam nadzieję, że zostanie wreszcie spełniony. Mamy informację z dnia wczorajszego, że w przyszły czwartek w Sejmie odbędzie się pierwsze czytanie projektu, a właściwie już drugie czytanie projektu, bo poprzednie odbyło się w poprzedniej kadencji parlamentu. Mam nadzieję, że nic nie stanie a przeszkodzie i będziemy mogli procedować ten



projekt. Umowa programowa po raz drugi została podpisana 5 maja 2020 roku w biurze na Prostej w warunkach covidowych. To był trudny czas, ale wówczas chcieliśmy sprostać wyzwaniom, które nas wówczas otaczały. Nie wiedzieliśmy, czy będą zwolnienia grupowe, zamykane zakłady czy całe branże – zaznaczył Piotr Duda.

Stąd, jak dodał przewodniczący, wprowadzenie dodatku solidarnościowego, który wszedł w życie i funkcjonował przez cały okres pandemii.

- Dzisiejsze posiedzenie to podsumowanie umowy programowej i tego, co udało nam się przez osiem lat zrealizować dla pracowników – zaznaczył przewodniczący, wymieniając m.in. pluralizm związkowy, a także emerytury pomostowe, a także zwiększenie ochrony działaczy związkowych – powiedział Piotr Duda.

„Musimy być czujni”

- Chciałabym, żebyśmy dziś porozmawiali o problemach w poszczególnych branżach, regionach, zakładach pracy. Mam nadzieję,

że RDS, który jest dzieckiem Solidarności, zacznie już normalnie funkcjonować. Byłem zaniepokojony, że w ubiegłym tygodniu nie doszło do uroczystości powołania przedstawicieli z ramienia rządu, ale dzisiejsze poranne spotkanie uspokoiło mnie trochę, choć w tej sytuacji społeczno-gospodarczo-politycznej, musimy być czujni – dodał szef KK NSZZ „S”. Przypomniał także ubiegłotygodniowe słowa prezydenta Andrzeja Dudy, które wypowiedział w Wieliczce: „Solidarność trzyma rękę na pulsie, a ja trzymam z Solidarnością”.

Przewodniczący wspominał także tym, że rok 2024 został przez ubiegłoroczny Zjazd ogłoszony Rokiem ks. Popiełuszki. A także o tym, że dobrego imienia Patrona Solidarności Związek już broni.

Piotr Duda przekazał prezydentowi plakat nr 1 przygotowany w związku z obchodami 40. rocznicy śmierci ks. Popiełuszki, a także zaproszenie na tegoroczną Ogólnopolską Pielgrzymkę Ludzi Pracy na Jasną Górę.

Tekst i fot.: www.solidarnosc.org.pl

Pamiętając o Longinie Komołowskim

W niedzielę, 7 stycznia, w kościele pw. Matki Bożej Królowej Korony Polskiej w Szczecinie, odbyła się msza święta w intencji Longina Komołowskiego, w siódmą rocznicę jego śmierci. Wzięli w niej udział przedstawiciele Zarządu Regionu, delegacje i poczty sztandarowe.

Niecały tydzień później, w sobotę, 13 stycznia, kolejny raz przedstawiciele ZR oddali hołd swojemu byłemu przewodniczącemu w miejscu jego spoczynku, w Świątyni Opatrzności Bożej w Warszawie.

Wiązanek kwiatów w imieniu Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego, złożyli przewodniczący Mieczysław Jurek, sekretarz Przemysław Mazur i członek ZR Łukasz Stefański.



-Bardzo brakuje nam Twojej mądrości, spokoju i miłości do drugiego człowieka. W dzisiejszych czasach byłyby niezwykle potrzebne – powiedział M. Jurek.

Zofia Komołowska, wdowa po byłym wicepremierze, podziękowała przybyłym za pamięć o jej mężu i jej kultywowanie. Longin Komołowski, działacz NSZZ „Solidarność”, były przewodniczący Zarządu Regionu, były wicepremier rządu RP, działacz społeczny i wybitny opozycjonista, zmarł 30 grudnia 2016 roku.

Czas pracy - co o nim wiemy, a co powinniśmy wiedzieć?

W miejscu pracy spędzamy 1/3 swojego produkcyjnego życia. Pracujemy w różnych systemach czasu pracy i w różnych rozkładach czasu pracy, niektórzy 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu, inni w równoważnym systemie czasu pracy po 10 czy 12 godzin, jeszcze inni z uwagi np. na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy po 4 godziny lub mniej.

Każdy, kto pracuje zapewne zastanawiał się, czy jego czas pracy jest prawidłowo rozliczany, czy pracodawca zaplanował właściwą liczbę godzin pracy w danym miesiącu, lub czy mógł wprowadzić niepłatną 30 minutową przerwę? Przedstawiam regulacje wynikające z Kodeksu pracy, niemniej należy pamiętać o regulacjach szczególnych, które dotyczą konkretnych branż, zawodów, w których zastosowanie Kodeksu pracy może mieć jedynie charakter uzupełniający tak jak w przypadku kierowców, nauczycieli, służby cywilnej, służby zdrowia itd.

Z całą pewnością, aby prawidłowo rozliczyć swój czas pracy, musimy poznać najważniejsze pojęcia z jego zakresu, a później zapoznać się z aktami wewnątrzzakładowymi.

Przez dobę pracowniczą rozumiemy 24 kolejne godziny, liczone od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go harmonogramem.

Przez tydzień rozumiemy 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Okres rozliczeniowy, jest to okres w którym dokonuje się rozliczenia czasu pracy pracownika i może on obejmować od miesiąca (najczęściej stosowany okres rozliczeniowy) do 12 miesięcy. Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy (czyli ilość godzin do wypracowania) w danym okresie rozliczeniowym, ustala się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Należy przy tym pamiętać, że każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalono

ny jw. ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.

Z doświadczenia wiem, że w tym miejscu pojawi się u Państwa wiele pytań i wątpliwości.

Czy doba pracownicza jest tożsama z dobą kalendarzową? Odpowiedź brzmi – nie. Doba kalendarzowa rozpoczyna się o godz. 0.00 i kończy o godz. 23.59. Doba pracownicza rozpoczyna się o godzinie, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go harmonogramem, a kończy się z upływem 24 godzin, liczonych od momentu rozpoczęcia pracy. Przykład: w poniedziałek pracownik rozpoczął pracę o godzinie 8.00, w związku z tym jego doba pracownicza trwa od godziny 8.00 w poniedziałek, do godziny 8.00 we wtorek.

Czy tydzień pracowniczy jest tożsamy z tygodniem kalendarzowym? Nie. Zgodnie z zaprezentowaną wyżej definicją przez tydzień pracowniczy rozumiemy 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego. Podczas gdy tydzień kalendarzowy trwa od poniedziałku do niedzieli. Jeśli okres rozliczeniowy rozpocznie się w poniedziałek, to oczywiście tydzień pracowniczy może być wówczas zbieżny z tygodniem kalendarzowym.

Czy wymiar czasu pracy w każdym miesiącu jest taki sam? Nie. Stosując metodę wyliczenia wymiaru czasu pracy przez ustawodawcę należy wskazać, że np.

W jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym wymiar czasu pracy wynosi:

- w styczniu 2024 r. 168h (21 dni),
- w lutym 2024 r. 168 dni (21 dni),
- w marcu 2024 r. 168h (21 dni),
- w kwietniu 2024 r. 168h (21dni),
- w maju 2024 r. 160h (20dni),
- w czerwcu 2020 r. 160 (20dni) itd.

Odpowiednio w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym obejmującym miesiące: styczeń – marzec 2024 r. wynosi 504h (63dni), w okresie kwiecień – czerwiec 2024 r. wynosi 488h (61 dni).



➔ Ustawodawca w art. 129 § 3 Kodeksu pracy za- dbał o to, aby każdy pracownik wiedział w jakich dniach i w jakich godzinach będzie świadczył pracę, przynajmniej w okresie jednego miesiąca. Przepis stanowi, że rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

Czy są sytuacje, które zwalniają pracodawcę z obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy – tak. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli:

- ✓ rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia (o którym mowa w art. 150 § 1 Kp.), albo z umowy o pracę;
- ✓ w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający - w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik;
- ✓ na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ Kp.;
- ✓ na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy.

Bardzo często pracownik zastanawia się, czy musi pracować w rozkładzie czasu pracy wynikającym z regulaminu pracy czy obwieszczenia? Czy też z uwagi na swoją szczególną potrzebę lub sytuację (np. małe dziecko, opieka nad osobą starszą), może pracować w innych godzinach, które będą dla niego bardziej dogodne. Taką możliwość daje art. 142 Kodeksu pracy, który stanowi, że na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty.

Powyższy przepis daje możliwość zmiany rozkładu czasu pracy, na wniosek pracownika, pod warunkiem oczywiście, że pracodawca wyrazi na to zgodę. Nie ma jednak żadnych przeciwwskazań, aby co do zasady pracownicy w danej firmie świadczyli pracę w ustalonych godzinach pracy np. od 8.00 do 16.00, a kilku pracowników świadczyło pracę np. od 7.00 do 15.00 czy od 9.00 do 17.00 – jeśli obie strony wyrażą taką wolę.

W wielu firmach pracodawcy wprowadzają ruchomy czas pracy, pozwalając pracownikowi na podjęcie samodzielnej decyzji, o której godzinie chce w danym dniu rozpocząć pracę. Taką możliwość daje art. 140¹ Kp. stanowiąc, że rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczęcia pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy. Rozkład czasu pracy może przewidywać przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Pracodawca może ustalić, że godziny pracy w jego firmie zostają ustalone w taki sposób, że rozpoczęcie pracy następuje w godzinach od 8.00 – 10.00 i praca kończy się odpowiednio po 8 godzinach pracy w przedziale czasowym 16.00 -18.00.

Dużo emocji wśród pracowników budzi niepłatna przerwa w pracy, która najczęściej jest ustalana w środku dnia pracy, przez co pracownik przebywa w firmie dłużej. Pojawiają się pytania czy taka przerwa jest zgodna z prawem? Zgodnie z art. 141 Kodeksu pracy pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Taką przerwę w pracy, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Nie mniejsze wątpliwości budzi praca w godzinach nadliczbowych. Niektórzy pracownicy bardzo ją sobie cenią, ponieważ zarabiają adekwatnie więcej pieniędzy, a niektórzy reagują na pracę w godzinach nadliczbowych negatywnie, bo zwyczajnie nie mają ochoty (nie chcą czy nie muszą) pracować więcej. Zasada generalna jest taka, że pracownik powinien wypracować nominalną godzin przewidzianą do wypracowania w danym okresie rozliczeniowym. Zgodnie z art. 151 Kodeksu pracy, praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Określone w kodeksie pracy „szczególne potrzeby pracodawcy” należy rozumieć jako przeciwstawne do zwykłych, normalnych potrzeb pracodawcy, tj. takich, które mają zwykle miejsce w związku z prowadzoną przez pracodawcę działalnością (zob. uzasadnienie do

➔ wyroku Sądu Najwyższego z 16 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz.662). Oceny tego, czy w konkretnym przypadku wystąpiły owe szczególne potrzeby, dokonuje pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu). Z powyższego wynika, że praca w godzinach nadliczbowych, nie może być planowana. Pracodawca nie powinien „z góry” planować pracownikowi większej ilości godzin do wypracowania, niż wynika to z wyliczenia nominatu.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 25 sierpnia 2004 r. (I PK 707/03, LEX nr 518050), polecenie pracodawcy wykonywania pracy ponad normę czasu pracy nie musi być wyraźne (nie wymaga szczególnej formy). We wcześniejszym wyroku SN stwierdził, iż brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 343). Przyjmuje się jednak, iż warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r. I PKN 667/00, OSNP 2001, Nr 22, poz. 662).

Z drugiej jednak strony wskazać należy, iż wykonywanie przez pracownika pracy nadliczbowej bez wyraźnego polecenia pracodawcy musi być uzasadnione obiektywnymi okolicznościami danego przypadku. Samowolne podjęcie przez pracownika pracy poza normalnymi godzinami pracy, nieuzasadnione w żaden sposób szczególną sytuacją pracodawcy, nie powinno być traktowane jako praca w godzinach nadliczbowych (por. wyrok SN z dnia 7 lutego 2001 r., I PKN 244/00, OSNAP 2002, nr 21, poz. 520).

Pracownicy często mają wątpliwości co do tego, czy pracodawca prawidłowo ewidencjonuje i rozlicza ich czas pracy. Warto przypomnieć, że zgodnie z art. 149 Kodeksu pracy pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. **Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.**

W tym miejscu warto podkreślić, że ustawodawca nie narzuca pracodawcy sposobu ewidencjonowania czasu pracy, wskazuje jedynie jakie informacje powinna zawierać ewidencja czasu pracy. Ewidencja czasu pracy zgodnie z *rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie dokumentacji pracowniczej* powinna zawierać informacje o: liczbie

przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbie godzin nadliczbowych, dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia, rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Podkreślić należy, że pracodawca nie zawsze jest zobowiązany do ewidencjonowania godzin wykonywania pracy przez pracownika. Są sytuacje, w których ustawodawca zwalnia go z takiego obowiązku. Art. 149 Kodeksu pracy stanowi, że w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy.

W przypadku pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika, na której odnotowuje dni absencji pracownika (np. wykorzystanie urlopów, zwolnień z pracy itd.) ale nie ma obowiązku ewidencjonowania godzin pracy w poszczególnych dobach.



Iwona Lelo-Kędziarska
Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie

Blokady komunikacyjne i ich znaczenie w organizacji związkowej

Komunikacja jest kluczowym elementem funkcjonowania każdej organizacji, w tym organizacji związkowej. Komunikacja umożliwia wymianę informacji, poglądów, opinii i emocji między podmiotami zaangażowanymi w działalność związkową, takimi jak pracownicy, pracodawcy, przedstawiciele związkowi, organy państwowe, media i społeczeństwo. Komunikacja wpływa na kształtowanie relacji, budowanie zaufania, rozwiązywanie konfliktów, negocjowanie warunków pracy, reprezentowanie interesów pracowniczych i promowanie idei związkowych.



Jednak komunikacja nie zawsze przebiega sprawnie i skutecznie. Czasem napotyka na różne przeszkody i zakłócenia, które utrudniają lub uniemożliwiają osiągnięcie celu komunikacyjnego. Takie przeszkody i zakłócenia nazywamy blokadami komunikacyjnymi. Blokada komunikacyjna może mieć różne źródła i formy, a ich skutki mogą być negatywne zarówno dla nadawcy, jak i odbiorcy komunikatu, a także dla całej organizacji związkowej.



Blokady komunikacyjne można podzielić na trzy główne kategorie: blokady związane z nadawcą, blokady związane z odbiorcą i blokady związane z sytuacją komunikacyjną. Blokady związane z nadawcą to takie, które wynikają z niedoskonałości lub błędów nadawcy w procesie

tworzenia i przekazywania komunikatu. Przykłady takich blokad to:

- Niejasność lub nieprecyzyjność komunikatu, np. używanie niezrozumiałego języka, terminologii, skrótów, symboli, metafor, aluzji, ironii, sarkazmu itp.
- Niespójność lub sprzeczność komunikatu, np. podawanie sprzecznych informacji, argumentów, opinii, postaw, emocji itp.
- Nieadekwatność lub nieodpowiedniość komunikatu, np. nieuwzględnianie potrzeb, oczekiwań, preferencji, poziomu wiedzy, zainteresowań, motywacji, sytuacji życiowej itp. odbiorcy.

- Nieuprzejmość lub niegrzeczność komunikatu, np. używanie obraźliwego, agresywnego, wrogiego, ironicznego, sarkastycznego, manipulacyjnego, kłamliwego, oszukańczego itp. sposobu komunikowania się.
- Niekompletność lub niepełność komunikatu, np. pomijanie istotnych informacji, szczegółów, argumentów, dowodów, źródeł itp.



Blokady związane z odbiorcą to takie, które wynikają z niedoskonałości lub błędów odbiorcy w procesie odbierania i interpretowania komunikatu. Przykłady takich blokad to:

- Niezrozumienie lub nieprawidłowe zrozumienie komunikatu, np. nieznanostwo języka, terminologii, skrótów, symboli, metafor, aluzji, ironii, sarkazmu itp. użytych przez nadawcę.
- Nieakceptacja lub niezgoda z komunikatem, np. sprzeciwianie się informacjom, argumentom, opiniom, postawom, emocjom itp. przekazanym przez nadawcę.
- Niechęć lub niezainteresowanie komunikatem, np. ignorowanie, odzrucanie, bagatelizowanie, zapomi-

nanie, zniechęcanie się, znudzenie, zmęczenie itp. w stosunku do komunikatu.

- Niegrzeczność lub nieuprzejmość wobec komunikatu, np. przerywanie, krytykowanie, wyśmiewanie, obrażanie, atakowanie, manipulowanie, kłamstwo, oszustwo itp. w stosunku do komunikatu lub nadawcy.
- Niekomunikatywność lub nieodpowiedzialność wobec komunikatu, np. brak reakcji, odpowiedzi, informacji zwrotnej, potwierdzenia, zapytania, wyjaśnienia, sprostowania itp. w stosunku do komunikatu lub nadawcy.



Blokady związane z sytuacją komunikacyjną to takie, które wynikają z niekorzystnych warunków lub okoliczności, w których odbywa się komunikacja. Przykłady takich blokad to:

- Nieodpowiedni lub niekorzystny kanał komunikacji, np. wybór niewłaściwego sposobu, środka, narzędzia, technologii, formy, formatu, stylu itp. przekazywania komunikatu.
- Nieodpowiedni lub niekorzystny czas komunikacji, np. wybór niewłaściwego momentu, okresu, częstotliwości, długości, tempa itp. przekazywania komunikatu.
- Nieodpowiednie lub niekorzystne miejsce komunikacji, np. wybór niewłaściwej lokalizacji, odległości, przestrzeni, otoczenia, atmosfery, klimatu itp. przekazywania komunikatu.
- Nieodpowiednie lub niekorzystne warunki fizyczne komunikacji, np. występowanie zakłóceń, hałasu, zgiełku, przeszkód, barier, awarii, błędów, niedociągnięć itp. utrudniających przekazywanie komunikatu.
- Nieodpowiednie lub niekorzystne warunki psychologiczne komunika-

cji, np. występowanie stresu, napięcia, lęku, niepokoju, frustracji, złości, smutku, zazdrości, nienawiści itp. wpływających na przekazywanie komunikatu.



Blokady komunikacyjne mają negatywne znaczenie dla organizacji związkowej, ponieważ mogą prowadzić do:

- Nieefektywności lub nieosiągnięcia celów komunikacyjnych, np. nieprzekazania, niezrozumienia, niezakceptowania, niezrealizowania itp. istotnych informacji, zadań, żądań, propozycji, porozumień itp.

- Nieporozumień lub konfliktów między podmiotami komunikującymi się, np. niezgodności, sprzeczności, niezadowolenia, nieufności, nieakceptacji, niechęci, wrogości, agresji, walki itp. między pracownikami, pracodawcami, przedstawicielami związkowymi, organami państwowymi, mediami, społeczeństwem itp.

- Nieefektywności lub nieosiągnięcia celów organizacyjnych, np. niezabezpieczenia, niepoprawy, niezachowania, niezwiększenia itp. warunków pracy, praw pracowniczych, interesów pracowniczych, idei związkowych, pozycji związkowej, wpływu związkowego itp.

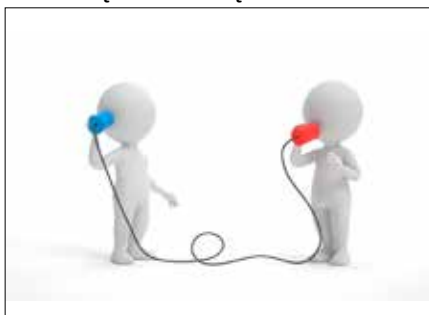
Jak uniknąć blokad komunikacyjnych wyrażonych mową ciała?

Komunikacja to nie tylko słowa, ale także gesty, mimika, postawa, spojrzenie i inne elementy, które nazywamy mową ciała. Mowa ciała jest ważnym źródłem informacji o naszych emocjach, postawach, intencjach i oczekiwaniach. Mowa ciała może też wpływać na to, jak jesteśmy odbierani przez innych ludzi i jak budujemy relacje z nimi.

Jednak mowa ciała nie zawsze jest zgodna z tym, co mówimy słowami. Czasem nasze gesty i mimika mogą zdradzić nasze prawdziwe uczucia lub myśli, które chcemy ukryć lub zafałszować. Czasem nasza mowa ciała może być nieadekwatna do sytuacji, w której się znajdujemy lub do roli,

jaką pełni. Czasem możemy nieumiejętnie odczytywać mowę ciała innych ludzi lub nieświadomie wysłać im niechciane sygnały.

Takie niezgodności lub nieodpowiedniości między mową ciała a słowami nazywamy blokadami komunikacyjnymi. Blokady komunikacyjne mogą utrudniać lub uniemożliwiać skuteczną komunikację i osiąganie celów komunikacyjnych. Blokady komunikacyjne mogą też prowadzić do nieporozumień, nieufności, niechęci, konfliktów lub odrzucenia między nadawcą a odbiorcą komunikatu.



Aby uniknąć lub zminimalizować występowanie i skutki blokad komunikacyjnych wyrażonych mową ciała, należy stosować się do kilku zasad skutecznej komunikacji niewerbalnej. Oto one:

- Zadbaj o zgodność i spójność między mową ciała a słowami. Używaj gestów i mimiki, które pasują do treści i tonu Twojej wypowiedzi, a także do emocji i postaw, które chcesz wyrazić słownie. Unikaj gestów i mimiki, które mogą być sprzeczne lub niejasne dla odbiorcy. Na przykład, jeśli mówisz o czymś pozytywnym, uśmiechaj się i patrz na rozmówcę, nie marszcz brwi i spuszczaaj wzroku.

- Dostosuj mowę ciała do sytuacji. Używaj gestów i mimiki, które są odpowiednie do celu, kontekstu, sytuacji, okoliczności, roli, statusu, relacji itp. komunikacji. Unikaj gestów i mimiki, które mogą być nieadekwatne lub niekorzystne dla Ciebie lub odbiorcy. Na przykład, jeśli jesteś w sytuacji podporządkowania lub współpracy, nie pokazuj gestów dominacji lub agresji, a jeśli jesteś w sytuacji formalnej lub oficjalnej, nie pokazuj gestów zbyt swobodnych lub nieformalnych.

- Naucz się odczytywać mowę ciała innych. Zwracaj uwagę na gesty i mimikę rozmówcy, a także na ich zmiany i znaczenie w danej sytuacji.

Sprawdź, czy Twoja interpretacja jest prawidłowa, zadając pytania, prosząc o wyjaśnienia, potwierdzając zrozumienie itp. Unikaj nadinterpretacji lub błędnej interpretacji mowy ciała innych. Na przykład, jeśli rozmówca odbija się nogą, nie zakładaj od razu, że jest nerwowy lub kłamie, a zapytaj, czy ma jakiś problem lub czy czegoś potrzebuje.

- Bądź świadomy własnej mowy ciała. Kontroluj i koryguj własne gesty i mimikę, a także dostosowuj je do sytuacji i odbiorcy. Sprawdź, czy Twoja mowa ciała jest zrozumiała i akceptowana przez rozmówcę, obserwując jego reakcje, pytając o opinię, prosząc o informację zwrotną itp. Unikaj niekontrolowanych lub nieświadomych gestów i mimiki, które mogą być odbierane jako oznaki nerwowości, niepewności lub kłamstwa. Na przykład, jeśli gryziesz paznokcie, dotykasz twarzy lub włosów, spróbuj się tego odczyścić lub zastąpić innym, mniej drażniącym zachowaniem.



Mowa ciała jest ważnym elementem komunikacji, który może pomóc lub zaszkodzić w osiągnięciu celów komunikacyjnych. Dlatego warto znać i stosować zasady skutecznej komunikacji niewerbalnej, aby uniknąć lub zminimalizować blokady komunikacyjne wyrażone mową ciała. Pamiętaj, że mowa ciała nie kłamie, ale też nie mówi wszystkiego. Dlatego nie polegaj tylko na niej, ale też na słowach i innych źródłach informacji.

Katarzyna Kot
Dział Rozwoju Związku

Przejawy mobbingu w pracy. Na co zwrócić uwagę?

W codziennej pracy związków zawodowych, w odniesieniu do relacji między pracownikami, wcześniej czy później większość, jeśli nie wszystkie organizacje zakładowej i międzyzakładowe muszą zmierzyć się z tematem mobbingu w pracy. Szczególnie w ostatnich latach, wiele osób zatrudnionych, czujących, że są źle traktowani przez swoich przełożonych lub współpracowników wskazuje, że są mobbingowani. Zjawisko to wydaje się występować zdecydowanie częściej niż jeszcze kilka lat temu. Czy jednak zawsze, gdy ktoś w pracy odnosi się do nas w sposób niewłaściwy lub w naszej ocenie krzywdzący, możemy mówić o mobbingu? Oczywiście nie. Z tego powodu konieczne jest, by ustalić czym jest mobbing i w jakiego rodzaju zachowania są jego przejawem.

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę, na definicję mobbingu zawartą w art. 94³ § 2 Kodeksu Pracy. Zgodnie z nią mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Z powyżej przytoczonej definicji wynika, że mobbingiem nie jest jedno konkretne zdarzenie, a zbiór różnego rodzaju zachowań nakierowanych przeciwko pracownikowi, które cechuje uporczywość oraz dłu-

gotrwałość. Co za tym idzie, osoba zatrudniona musi być poddawana działaniom niepożądanym przez jakiś dłuższy czas, np. kilka miesięcy. Dodatkowo, warunkiem koniecznym uznania danych zachowań za mobbing jest skutek w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenie lub ośmieszenie pracownika i izolowanie go lub całkowite wyeliminowanie z grupy pracowników, czyli doprowadzenie do tego, że pozostałe osoby będą negatywnie traktować i oceniać daną mobbingowaną osobę, nie będą chciały z nią współpracować, a nawet spędzać czasu, choćby w obawie, że same doświadczą również negatywnego traktowania.

Katalog zachowań, których długotrwałe, systematyczne, uporczywe, a wręcz systemowe stosowanie wobec pracownika świadczyć będzie o mobbingu jest obszerny i otwarty, co wynika z dość ogólnego zapisu art. 94³ KP. Do takich zachowań należą między innymi: nieuzasadniona krytyka; szukanie na siłę błędów; ciągłe i nadmierne kontrolowanie pracownika; zlecenie wykonania już załatwionej sprawy innemu pracownikowi w celu poniżenia; wyśmiewanie; ciągłe przerywanie wypowiedzi, niedopuszczanie do głosu, wydawanie poleceń, których wykonanie może wiązać się dla pracownika z negatywnymi konsekwencjami; bierna agresja; reagowanie na uwagi podniesionym głosem, krzykiem, groźbami i wyzwiskami, umniejszanie umiejętności i lekceważenie doświadczenia zawodowego lub wiedzy pracownika, przekazywanie nieprawdziwych informacji na temat pracownika, stawiające go

w złym świetle wobec przełożonych lub współpracowników; molestowanie; uniemożliwienie korzystania z przysługującej przerwy; przydzielanie zbyt trudnych zadań z nierealnym terminem ich wykonania, poniżanie, zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą, pomijanie podczas rozdzielania obowiązków służbowych, nękanie telefonami, SMS-ami i mailami, nierozmawianie z pracownikiem, tzw. „sądy kapturowe” nad pracownikiem.

Jeżeli osoba, zgłaszająca się po pomoc do związku zawodowego doświadczyła mobbingu, należy pamiętać, że pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Ponadto pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Warto również wiedzieć, że mobbing może wyczerpywać znamiona przestępstwa wskazanego w art. 218 § 1a Kodeksu Karnego, jako złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika, zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Przemysław Zgórzak
Prawnik Zarządu Regionu

Kobiety wypełniły limit

W grudniu, Stowarzyszenie Solidarne Kobiety Zawsze podsumowało kolejny rok swojej działalności. Panie prowadzą Punkty Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz Biuro Porad Obywatelskich. Rok 2023 stowarzyszenie osiągnęło planowany limit tysiąca porad obywatelskich. Udało się również udzielić porady prawnej trzystu osobom.

Tradycyjnie już, jak od kilku lat, najczęściej porad dotyczyło upadłości konsumenckiej. Dużym zainteresowaniem cieszyła się też pomoc z zakresu prawa cywilnego, ubezpieczeń, prawa podatkowego i spraw karnych.

- Często zgłaszają się do nas osoby starsze, nieporadne życiowo, samotne. Zaangażowałyśmy się np. w sprawę pana, który nie potrafił skompletować sobie dokumentów i uzyskać należnej emerytury. Jesteśmy coraz bliżej sukcesu w jego sprawie – mówiła Dorota Grzybowska ze stowarzyszenia.

Prezes Elżbieta Kubiacyk - Hrabi dodawała: - Wiedza prawnicza jest niezbędna, ale praktyka jest jeszcze lepsza. Dlatego często kierujemy szukających pomocy do doradców obywatelskich.

Obecnie, Biuro Porad Obywatelskich udziela porad w kilku miejscach:



- biurze Zarządu Regionu (al. Wojska Polskiego 113)
- w Sektorze 3 (pl. Szarych Szeregów)
- kościele św. Michała (ul. Golisza 7)

Porady odbywają się przez wszystkie

dni tygodnia po uprzednim umówieniu się telefonicznym i zarejestrowaniu (tel. 667 854 944) lub mailowym: solidarne kobiety@wp.pl. Wszystkie informacje o prowadzonej działalności znajdują się na stronie www.solidarne kobiety.wp.pl.



Przetwarzanie danych osobowych w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

Administratorem danych przetwarzanych w związku z gospodarowaniem środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jest pracodawca. Aby móc legalnie przetwarzać dane na potrzeby gospodarowania środkami funduszu socjalnego, pracodawca powinien spełnić co najmniej jedną przesłankę wynikającą z art. 6 ust. 1 RODO.

Stąd też pojawia się pytanie czy przetwarzanie danych osobowych, w celu przyznania świadczenia z ZFŚS, wymaga wyraźnej zgody ze strony uprawnionych do świadczeń, czy też dopuszczalne jest przetwarzanie tych danych w oparciu o przepisy prawa. Pozyskiwanie zgody na przetwarzanie danych w tej sytuacji nie jest konieczne dla zgodnego z prawem przetwarzania danych na potrzeby gospodarowania środkami ZFŚS. Realizowanie przez pracodawcę obowiązków i korzystanie przez pracowników z uprawnień wynikających z przepisów prawa będzie samodzielną przesłanką do przetwarzania danych w tym celu. Podstawą przetwarzania danych osobowych pracowników i innych osób uprawnionych do korzystania ze środków ZFŚS może więc być art. 6 ust. 1 lit. c oraz art. 9 ust. 2 lit. b RODO. Podobny pogląd został wyrażony także w doktrynie prawa. W odniesieniu do przesłanki wynikającej z art. 9 ust. 2 lit. b RODO, tj. dopuszczalności przetwarzania danych szczególnych kategorii, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą.

Dodatkowo na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f i art. 9 ust. 2 lit. f RODO dane osobowe w ramach gospodarowania środkami z ZFŚS mogą być przetwarzane w celu dochodzenia, ustalenia, obrony roszczeń, a więc jako prawnie uzasadniony interes administratora danych.

Należy jednak pamiętać, że również wtedy, gdy dane osób uprawnionych do korzystania ze środków funduszu socjalnego będą przetwarzane w oparciu o przepisy prawa, konieczne jest przekazanie tym osobom odpowiednich informacji dotyczących przetwarzania danych osobowych, szczególnie określonych odpowiednio w art. 13 i 14 RODO, czyli tzw. klauzuli informacyjnej. Zrealizowanie obowiązku informacyjnego powinno nastąpić już na etapie gromadzenia danych, czyli w momencie składania przez pracownika (inną osobę uprawnioną) wniosku o przyznanie świadczenia, oświadczenia o wysokości dochodu itp.

Wątpliwości może wzbudzać czy pracodawca w ramach gospodarowania środkami ZFŚS jest uprawniony do gromadzenia dokumentów, które potwierdzają sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej, a jeśli tak, to jakich. W stanowiskach Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych przyjmuje się, że pracodawca może w niektórych przypadkach weryfikować, czy pracownik lub inna osoba uprawniona spełnia kryteria socjalne, warunkujące prawo do świadczeń, w oparciu o przedstawione przez pracownika dokumenty. Niemniej podkreśla się, że zasadą powinno być poleganie na oświadczeniach pracownika. W przypadku wątpliwości co do prawdziwości takiego oświadczenia pracodawca może poprosić pracownika o okazanie odpowiednich dokumen-

tów (przykładowo PIT za poprzedni rok, dokumenty potwierdzające fakt leczenia itp.). Nie mogą one być jednak kopiowane i przechowywane przez pracodawcę, a jedynie okazwane przez pracownika do wglądu. Jednocześnie regulamin ZFŚS powinien przewidywać możliwość domagania się przez pracodawcę okazania do wglądu takich dokumentów. Wynika to również z przepisu art. 8 ust. 1a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który stanowi, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z Funduszu i ustalenia ich wysokości, następuje w formie oświadczenia. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia, a samo potwierdzenie może odbywać się w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń o sytuacji życiowej rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.



Wiktor Krukowski
Prawnik Zarządu Regionu

Rocznica wprowadzenia stanu wojennego

13 grudnia 1981 roku, Wojskowa Rada Ocalenia Narodowego wprowadziła stan wojenny na terenie Polski. Tysiące osób działających w opozycji zostało aresztowanych i internowanych. W reakcji na wprowadzenie stanu wojennego struktury NSZZ „Solidarność” podjęły akcje protestacyjne w całym kraju, pacyfikowane po kolei przez milicję i wojsko. Według szacunków, zginęło w ich trakcie ponad sto osób, a ponad 5 tysięcy trafiło za kraty. W rocznicę wprowadzenia stanu wojennego, kwiaty pod bramą stoczni złożyły oficjalne delegacje. W imieniu Zarządu Regionu- przewodniczący Mieczysław Jurek, wiceprzewodniczący Jakub Pęksiński i sekretarz Przemysław Mazur.



Zarząd Regionu NSZZ **Solidarność** Pomorza Zachodniego

al. Wojska Polskiego 113, 70-483 Szczecin • Biuro ZR czynne od poniedziałku do piątku w godz. 8.00 - 16.00

Zarząd Regionu:

Faks

Internet

e-mail:

91 422 74 22, 91 422 47 39

91 423 05 69

www.solidarnosc.szczecin.pl

solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl

Przewodniczący ZR

Mieczysław Jurek 601 555 590

Wiceprzewodniczący ZR

Jakub Pęksiński

Sekretarz ZR

Przemysław Mazur

e-mail: sekretarz@solidarnosc.szczecin.pl

Stowarzyszenie Solidarni Razem

- Biuro Pośrednictwa Pracy

e-mail: biuropracy@solidarnosc.szczecin.pl

tel: 91 422 74 22; 91 422 47 39

Organizatorzy związkowi

Katarzyna Kot, Iwona Waligóra-Szwabowicz

e-mail: dzialrozwoju@solidarnosc.szczecin.pl

Dział Prawny

Przemysław Zgórzak; Wiktor Krukowski

email: dzialprawny@solidarnosc.szczecin.pl

Redakcja „Jedność”

Katarzyna Stróżyk 91 423 05 68

redakcja@solidarnosc.szczecin.pl

Sekretariat

Weronika Słasara-Sakuta

Biuro Sekcji Regionalnej Kobiet Pomorza Zachodnie

e-mail sekcjakobietszczecin@wp.pl

Biuro Sekcji Emerytów i Rencistów

środa 11.00 - 13.00

Konto: Santander Bank Polska II/O Szczecin 36 1500 1722 1217 2006 0540 0000

Zimowe obchody

