

POMORZE ZACHODNIE

JEDNOŚĆ

Solidarność

MIESIĘCZNIK

ISSN 0208-7804

Nr 2 (475)/2024

lutymarzec 2024

Rok XLIII

Ukazuje się od 1980 r.

www.solidarnosc.szczecin.pl

„Solidarność” z rolnikami!





***Pogodnych, radosnych
i rodzinnych Świąt
Zmartwychwstania
Pańskiego, pełnych wiary,
nadziei i miłości***

życzy

Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”

Mieczysław Jurek

wraz ze współpracownikami

W NUMERZE:

**Manifestacja
w Warszawie**
- str. 3-5

**Po pierwsze:
pomagać!**
- str. 6-7

**Wybierajmy
Społecznych
Inspektorów Pracy!**
- str. 8-9

Wybory
- str. 10

**Innowacje w miejscu
pracy**
- str. 11

Czas wolny od pracy
- str. 12-14

**Wspomóż
Panią Wiesławę**
- str. 15

**Przepisy
wielkanocne**
- str. 16-17

Prawnik radzi
- str. 18

Szkolenia w ZR
- str. 19

„Jedność” - ukazuje się od 1980 roku

Redaktor naczelny: Katarzyna Stróżyk;

Serwis fotograficzny: fot. na okładce: Wikipedia, 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: 18.03.2024 r. Do druku oddano 19.03.2024 r. Nakład 2000 egz. Skład i druk: MarMedia sp. z o.o. Nowogard

Manifestacja w Warszawie

Szóstego marca do Warszawy zjechali manifestujący przeciwko unijnej polityce klimatycznej. Swoją niezgodę na wprowadzenie Zielonego Ładu i napływowi produktów rolno-spożywczych z wschodniej granicy wyrazili również związkowcy z naszego regionu. Protest zorganizował NSZZ „Solidarność” Rolników Indywidualnych, a wsparł NSZZ „Solidarność”.

Cztery autokary z Pomorza Zachodniego (Police, Szczecin, Stargard i Gryfino) wyruszyły punktualnie o 2 w nocy, by zdążyć na godzinę 11 pod Kancelarię Prezesa Rady Ministrów. Tam też głos zabrał przewodniczący Komisji Krajowej Piotr Duda: - Szczęść Boże rolnikom, szczęść Boże Solidarności. Pozdrawiamy wszystkich protestujących dzisiaj w Warszawie, ale i całej Polsce. Jak wiemy, rolnicy nie zostali wpuszczeni do Warszawy. Zostały postawione blokady. Ale są tu górnicy, są hutnicy, jest motoryzacja i jest przemysł spożywczy. Najważniejsze jest to, że jesteśmy dzisiaj razem, bo łączy nas jeden wspólny postulat: precz z Zielonym Ładem! Precz z Zielonym Wałem! Precz z Zielonym Jadem! Przypominam sobie, jakby to było przed chwilą: w 2011 roku, tym budynku mieliśmy spotkanie delegacji Solidarności z panem premierem Tuskiem podczas naszego protestu. Wówczas Solidarność bardzo głośno mówiła o tzw. pakiecie klimatycznym. Pakiecie, który zabije polskie górnictwo, rolnictwo, cały polski przemysł. Odbyła się ponad

100-tysięczna demonstracja Solidarności. 30 czerwca 2011 roku pan premier obiecał powołać zespół, który zajmie się

z tzw. polityką klimatyczną. Odbyły się dwa spotkania tego zespołu? I co? I nic! I dzisiaj, po 11 latach, musimy się spotykać znowu w Warszawie i walczyć z Zielonym Ładem, który zniszczy naszą gospodarkę – podkreślał Piotr Duda, nawołując do solidarności z rolnikami, którzy już ponad miesiąc strajkują i protestują w naszym kraju. - To draństwo, jakie szykuje nam Unia Europejska, jakie szykują nam eurokraci, jest dla nas nie do przyjęcia. Dlatego moi drodzy, to jest ten moment! Nic tak nie wychodzi jak jednemu z Donaldowi Tuskiemu, noczenie wielu środków. I to jest ten moment, w którym się jed-

my. To nie jest koniec, to dopiero początek naszego marszu, aby ten Zielony Nieład, Zielony Jad

wyrzucić głęboko do kosza. Przed nami kolejne działania. Ale najważniejsze to, że od dnia dzisiejszego powinniśmy być razem i jak jedna pięść walczyć o sprawy rolników, górników, hutników i wielu innych branż. 20 lat temu Polska przystąpiła do Unii Europejskiej. Było to poprzedzone referendum. Wówczas wyraziliśmy zgodę jako Polacy, aby rządzący podpisali się pod traktatem akcesyjnym. Pracowaliśmy wszyscy, ciężko, przez 20 lat. Po to, aby po 20 latach wreszcie odciąć kupony i żyć w lepszym świecie, mieć więcej w portfelu. I co się okazuje? Po 20 latach chcą dobić naszą gospodarkę tzw. Zielonym Ładem. To, co wywalczyliśmy ciężką pracą, dzisiaj chcą nam odebrać tylko dlatego, że lewactwo europejskie wymyśliło sobie, że będą chronić planetę. Cała emisja CO2 Unii Europejskiej to tylko 7 proc. światowej emisji CO2! A co robi reszta państw? Chiny, Stany Zjednoczone, Rosja? Śmieją się! I mają ten Zielony Ład wiecie gdzie, powiedzmy to głośno: w dupie mają Zielony Ład! - mówił Piotr Duda.

Dodał też, że kolejne rządy polskie – od lewa do prawa – wszyscy odpowiedzialni są za Zielony Ład, prowadzący do osłabiania naszych gospodarek, aby były mniej konkurencyjne: - Wszystko podporządkowane





➔ jest tzw. niemieckiej gospodarce.

Niedawno mieliśmy piece węglowe przestawiać na gazowe. A za rok, dwa będziemy musieli likwidować gazowe, bo wchodzi tzw. program ETS 2, czyli będziemy płacić podatek od emisji za używanie kotłowych i olejowych. Czy to jest normalne? Ale prezydent Trzaskowski mówi, że się planeta pali. Panie Trzaskowski, to we łbie się panu pali! My się na to nie godzimy. Z tą emisją CO2 jest jak z cholesterolem. Jest cholesterol dobry i jest zły. To jak z dwutlenkiem węgla. Ten niemiecki dwutlenek węgla jest dobry, ale ten polski jest zły. My się na to nie zgadzamy! Nie zgadzamy się także z narracją, że albo Zielony Ład, albo polexit. Nie! My chcemy być w Unii Europejskiej, ale chcemy zniszczyć Zielony Ład, wsadzić go do tej trumny. I to zrobimy! – podsumował Piotr Duda.

Delegacja protestujących rolników udała się do premiera Tuska z petycją. – Byliśmy u pana premiera i zostaliśmy przyjęci w przedsionku – to jest szacunek dla polskiego rolnika! Nie chciał nas pan premier osobiście przyjąć, tylko wysłał dwie panie, które odebrały nasze postulaty. To jest upokarzające dla nas! Pan premier gardzi polskim rolnikiem, gardzi nami wszystkimi! To jest rzecz niebywała, żeby premier polskiego rządu nie przyjął delegacji, tylko przyjął ją jakieś urzędniczki, które wyszły do nas i powiedziały, że premier ma bardzo dużo obowiązków – skomentował przewodniczący NSZZ RI „S” Tomasz Obszański.

Następnie manifestujący przeszli pod Sejm. Tam doszło do zamieszek, w wyniku których policja użyła gazu łzawiącego.

(część materiałów za www.solidarnosc.org.pl)



Bartłomiej Mickiewicz, zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, o proteście:



– To była ewidentna pacyfikacja protestu. Solidarność jest doświadczona w takich sytuacjach. Solidarność się nie poddaje. W następnym tygodniu będziemy mieli swoje spotkanie, na którym będziemy zastanawiali się nad naszymi dalszymi krokami. Jeżeli chodzi o dialog, to widząc to, co działo się podczas protestu, widząc to, co się dzieje podczas spotkania, na które jak wiemy, nie wszystkie środowiska zostały zaproszone, na pewno nie uznają tego za konstruktywny dialog. Mamy kontakt z osobami zatrzymanymi. Zarzuty wobec nich są kuriozalne. Jako profesjonalny związek zawodowy jesteśmy na takie sytuacje przygotowani. Oczywiście, wszystkim, którzy doświadczyli takich działań, będziemy pomagać. Mamy swoich prawników, mamy doświadczenie, także na pewno każda osoba, która została zatrzymana i której zostały postawione zarzuty, może liczyć na naszą pełną pomoc.

Solidarność nie jest od tego, żeby się bać, ale żeby realizować pewne konkretne postulaty. Mamy do czynienia z próbą sprowadzenia związkowców z Solidarności i rolników do miana chuliganów, wichrzycieli. Myślę, że jasno to widać, że sytuacja jest dokładnie odwrotna. Społeczeństwo nie odwraca się od związkowców, nie odwraca się od rolników. A my na pewno będziemy prowadzili dalsze działania.

(za solidarnosc.org.pl)

Po pierwsze: pomagać!

Piątek, 1 marca, godzina 15.10. Jeden z największych placów Szczecina jest jak zawsze o tej porze pełen ludzi. Część ludzi wyszła właśnie z pracy, młodzież skończyła tydzień nauki, niektórzy czekają na tramwaj, jeszcze inni biegną na zakupy do pobliskiego Galaxy. Tę zwyczajną, co piątkową rutynę przerywa tragedia: w przechodzących przez przejście ludzie wjeżdża samochód. Kierowca nie zatrzymuje się, rozjeżdżając stojących na przystanku i następnie ucieka z miejsca zdarzenia. Na placu Rodła zaczyna się akcja ratunkowa. Jednym z jej uczestników jest sierżant Michał Krajnik, członek Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Funkcjonariuszy i Pracowników Policji Regionu Pomorza Zachodniego.



- Zdarzają się nam w rodzinie przeżucia – opowiada pan Michał. - Tego dnia byłem dziwnie niespokojny, czułem, że coś jest nie tak. To było bardzo intensywne, zadzwoniłem nawet do mojej dziewczyny z zakupów, które robiłem w Galaxy, i powiedziałem jej, że coś jest nie tak i nie chcę być sam. Później miałem iść już na przystanek tramwajowy, żeby pojechać do domu, ale przypomniałem sobie o niezłatwionej sprawie w banku, no i poszedłem w przeciwną stronę, na ulicę Rayskiego. I właśnie wtedy zadzwonił do mnie kolega. Poinformował o wypadku na placu Rodła, o konieczności szybkiej pomocy rannym i braku karetek na miejscu. Pobiegłem natychmiast na miejsce. Ludzie leżeli na jezdni i chodniku. Karetki zaczęły się zjeżdżać. Dostałem parę rękawiczek i zacząłem pomagać.

Pan Michał chwali doskonałą współpracę służb: ratownicy medyczni, policjanci i strażacy uzupełniali się, pomagając sobie przy zabezpieczeniu najbardziej poszkodowanych osób. Pomimo tragedii i oczywistej w tej sytuacji paniki, nie było zamieszania, nikt nie tracił głowy, każdy zespół zajmował się „swoim” rannym.

- Jestem przekonany, że nie byłem jedyną osobą po cywilnemu. Takich przeszkolonych ratowników, w rękawiczkach było troje czy czworo – mówi sierżant Krajnik. – Byłem podbudowany taką mobilizacją w potrzebie. Pomagali też młodzi ludzie, na pewno przeszkoleni, bo bardzo biegli w działaniach. Zabolała mnie natomiast znieczulica innych: widziałem ludzi, którzy zamiast troszczyć się o poszkodowanych, wyciągnęli telefony i zaczęli robić zdjęcia czy filmiki. Nie rozumiem jak można robić fotki rannym zamiast spytać się czy i jak pomóc. Tym bardziej, że ofiary miały bardzo różnicowane obrażenia – złamanie, te mniej poważne i otwarte, obicia, zadrapania, urazy wewnętrzne, urazy twaroczaszki, krwotoki. Kierowca wjechał w ludzi, którzy wyrzuceni w górę czy w bok wpadali na kolejnych. Ludzie zgłaszali się też w kolejnych dniach, bo na miejscu, przez wyrzut adrenaliny nie czuli bólu. Poszkodowani również zupełnie inaczej opisywali sam moment wypadku – o tym, że był to osobowy ford informowali ci, którzy stali z boku. Ofiary mówiły np. o białym, ciężarowym aucie, bo - zapewne pod wpływem szoku – kojarzyły wypadek z atakami terrorystycznymi, podczas których ciężarówki rozjeżdżały ludzi.

Nasz związkowiec przyznaje, że brakuje zorganizowanego systemu awaryjnego dla służb ratunkowych na wypadek takich tragedii jak ta z placu Rodła: - Taksówkarze mają system, który „widzi” wszystkie samochody w okolicy. Nam też przydałoby się coś podobnego: jest wypadek, dyżurny sprawdza, kto jest blisko i go informuje gdzie ma się udać, niezależnie od tego, czy jest w pracy, na urlopie, czy po służbie. Ratownik zawsze musi

być przygotowany do niesienia pomocy poszkodowanym, dlatego dobrze byłoby mieć aplikację, w której mógłby się logować i określać swoje położenie. Mam nadzieję, że kiedyś coś takiego powstanie.

W historii Szczecina niewiele było wydarzeń komunikacyjnych o porównywalnej skali: katastrofa tramwajowa na ulicy Wyszaka w roku 1967, pięć lat wcześniejszy wypadek podczas defilady wojsk Układu Warszawskiego, czy zderzenie autobusu z tramwajem w 2019 roku na Bramie Portowej. Za każdym razem, poszkodowani wymagali szybkiej i fachowej pomocy. O tym, jak ważna jest umiejętność jej udzielenia nie trzeba chyba nikogo przekonywać – niejednokrotnie właściwe zabezpieczenie rannego ratowało mu życie.

- Nauka udzielania pierwszej pomocy powinna być kluczowa, powszechna – mówi pan Michał. – Jest w szkołach przedmiot pod nazwą „Edukacja dla bezpieczeństwa”. Zamiast uczyć o nim o chorobach i konfliktach na świecie, powinno się edukować praktycznie, by każdy wiedział jak postępować z rannym, jak bandażować, jak zakładać ucisk, jak stabilizować. Pierwsza pomoc to nie tylko właściwa liczba uciśnień klatki piersiowej i wdechów, czyli resuscytacja krążeniowo-oddechowa. Tymczasem częściej zetknijemy się z obrażeniami typu przecięcie, skaleczenie, złamanie, oparzenie, możemy mieć wypadek samochodowy. Pierwsza pomoc w sytuacji nagłej, gdy działa stres i adrenalina to bazowanie na schematach. Trzeba sprawdzić, czy jest bezpiecznie, ocenić, wiedzieć, od czego zacząć, uniknąć takiego nerwowego „skamienienia”. Dobrze, byłoby gdyby w szkołach organizowa-



fot. Robert Stachnik/Radio Szczecin

no kursy dla wszystkich uczniów, by rozpropagowano noszenie przy sobie opatrunków. Ja zawsze w plecaku mam rękawiczki i zestaw do pierwszej pomocy, bo nigdy nie wiadomo, kiedy będzie potrzebny.

Wypadek przy placu Rodła nie był pierwszym zdarzeniem, w którym Michał Krajnik, będąc po służbie rzucił się na pomoc potrzebującym. Sam nawet śmieje się, że przyciąga takie zdarzenia. Niedawno, wychodząc z zakupów, zabezpieczał motocyklistę, który uległ wypadkowi. Jak wspomina, był jedyną osobą, która pomogła poszkodowanemu – większość ludzi przejeżdżała obojętnie, robiąc zdjęcia, lub trąbiąc, by nie blokowano im przejazdu.

Michał Krajnik jest sierżantem w Referacie Prewencji na Wodach i Terenach Przywodnych Wydziału Prewencji Komendy Miejskiej Policji w Szczecinie. Jego przygoda z ratownictwem wodnym zaczęła się jednak dużo wcześniej.

- To było czternaście lat temu, miałem jedenaście lat – opowiada.

– Rodzice mnie popchnęli w tym kierunku. Kiedy tata chciał mnie zabrać na piłkę nożną, to się wzbraniałem i wtedy mama zaproponowała basem

– i zaskoczyło. Wystąpiłem na kursy ratownictwa wodnego, zastrzegając, że jeśli mi się nie spodoba, to nie będą naciskać. W kolejnych latach piąłem się po kolejnych szczeblach ratownictwa. Jak zdobyłem uprawnień młodszego ratownika, zacząłem trenować sportowe ratownictwo wodne. Osiągałem spore sukcesy, mam w kolekcji medale z różnych zawodów. Pracowałem później w Szczecinie i nad morzem na kąpieliskach jako ratownik. Ostatnie dwa lata mojej pracy w WOPR-ze byłem starszym kąpieliska na Dąbiu, czyli zarządzałem całą kadrą ratowników w tym miejscu, pracowałem też jako ratownik na Dzielokliczu. A później, w 2020 roku wstąpiłem do policji. Najpierw służyłem w prewencji, tam poznałem pracę na ulicy, wyjeżdżałem do Warszawy, i na granicę z Białorusią. Pomagaliśmy też w ośrodkach dla uchodźców wojennych z Ukrainy. Od początku jednak chciałem przejść do referatu wodnego i kiedy tylko pojawiła się taka propozycja, to z niej skorzystałem.

Praca pana Michała polega na dbaniu o bezpieczeństwo na wodzie na całym obszarze Szczecina, czyli Odrze, Regalicy, Parnicy i Dąbiu. Nasi

policjanci wspierają też policjantów wodnych z regionu. W sezonie letnim wyzwanie stanowią bulwary, przy których lubią spotykać się odbywają się imprezy masowe i te mniej oficjalnie zorganizowane. Referat Prewencji na Wodach i Terenach Przywodnych jest też często angażowany do poszukiwań zaginionych, widzianych przy zbiornikach wodnych.

- Jesteśmy trochę jak drogówka na wodzie – śmieje się pan Michał. – Pilnujemy wszystkich, którzy pływają na motorówkach, kajakach czy skuterach, by byli trzeźwi nie stwarzali zagrożenia. Nie wszyscy zdają sobie sprawę z tego, że kary za prowadzenie sprzętu wodnego pod wpływem alkoholu są przyznawane z tego samego paragrafu, co za prowadzenie samochodu.

Do „Solidarności” Michał Krajnik wstąpił w styczniu 2023 roku. Jak mówi – pozwala mu to na bycie aktywnym i zaangażowanym w ludzkie sprawy:

- Często słyszę, że trudno wprowadzić jakieś zmiany na lepsze. Uznałem, że chcę pokazać wszystkim, którzy mówią, że się nie da – że jak najbardziej się da.

Wybierajmy Społecznych Inspektorów Pracy!

Niekiedy organizacjom zakładowym i międzyzakładowym z wielkim trudem przychodzi wypracowanie z pracodawcą takich zasad traktowania pracowników oraz organizacji pracy w zakładzie pracy. Pracodawcy są bowiem niechętni do umożliwiania ingerowania przez stronę społeczną w zakres zadań stojących przed pracodawcą w jego zakładzie pracy. Nieraz nasze organizacje czują się bezsilne ponieważ rozmowy i negocjacje w tym zakresie ciągną się w nieskończoność i krótkim terminie nie widać wyraźnych efektów ich pracy.

Na szczęście ustawodawca wyposażył związki zawodowe w dodatkowe uprawnienia, które mogą okazać się nieocenione w walce o prawa pracowników, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednią organizację pracy w obejmowanych przez nich zakładach pracy. Powszechnie wiadomo, że jeśli dostrzeżemy w „naszej firmie” nieprawidłowości, sytuacje niebezpieczne dla pracowników lub gdy pracodawca wprost dopuszcza się łamania praw pracowników, możemy skorzystać z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy i poprosić ją o przeprowadzenie kontroli. Zdarza się jednak, że związkowcy nie są do końca zadowoleni z przebiegu dokonywanych czynności przez PIP, ich efektów oraz częstotliwości podejmowanych przez nią działań. Państwowa Inspekcja Pracy w zakładzie pracy bywa jedynie najczęściej na konkretny wniosek i „nie widzi” nieprawidłowości, które zdarzają się na co dzień. Współpraca z PIP nie jest jednak jedyną możliwością podjęcia działań przez organizację zakładową lub międzyzakładową.

Na mocy art. 6 ust. 6 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 567 z późn. zm.), organizacje związkowe mają uprawnienie do zorganizowania i przeprowadzenia wyborów społecznych inspektorów pracy. Dodatkowo mają możliwość zastrzec, że kandydatami na tzw. SIPów mogą być wyłącznie członkowie związku zawodowego. To dość istotne biorąc pod uwagę, że społeczni inspektorzy pracy mają wręcz ustawowy obowiązek ściśle współpracować z organizacjami związkowymi obejmującymi swoim działaniem zakład

pracy, a nawet ich działalność jest nadzorowana przez związki zawodowe.

Warto w związku z tym przyrzeć się jakie zadania, uprawnienia i możliwości działania mają społeczni inspektorzy pracy. Zgodnie z art. 1 i 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Ponadto społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Odnosząc się do samych uprawnień kontrolnych wybranych „SIPowców”, ustawodawca określił to w art. 4 wyżej wskazanej ustawy. Zgodnie z jego treścią społeczni inspektorzy pracy w ramach nadanej im funkcji i ciążących na nich, w związku z tym, obowiązków mogą:

- 1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 3) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego;
- 4) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy;
- 5) brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych;



6) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy;

7) opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów;

8) podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

9) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Zakładowi Społeczni inspektorzy pracy na podstawie ustaleń własnych lub oddziałowych czy grupowych SIP są uprawnieni do wydania kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zaleceń usunięcia w określonym przez siebie terminie stwierdzonych uchybień. Co istotne w razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy ma wręcz obowiązek wystąpić do kierownika zakładu pracy (prezesa, dyrektora zakładu) o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.

Aby umożliwić Społecznym Inspektorom Pracy odpowiednie spełnianie ich funkcji i podejmowanie przewidzianych w omawianej ustawie działań zakład pracy jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag (jeśli są to duże zakłady pracy u których poza zakładowym działają również wydziałowi, oddziałowi lub grupowi inspektorzy pracy), przeznaczone do zapisów dostrzeżonych nieprawidłowości przez społecznych inspektorów pracy. Księgi te udostępnia się do wglądu zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy. Warto przy tym zwrócić uwagę, że zapisy w księgach, mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi.

Podkreślenia również wymaga fakt, że pracodawca jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań oraz ponosi koszty prowadzonych przez Społecznych Inspektorów Pracy działań, w tym w przypadku dużej ilości obowią-

ków SIP, pracodawca może ponosić koszty dodatkowego wynagrodzenia społecznych inspektorów pracy.

Nie można również zapomnieć, że jak już to zostało wskazane powyżej społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy w zakresie ustalonym ustawą oraz wytycznymi związków zawodowych. Przy ewentualnej kontroli w zakładzie pracy przeprowadzanej przez Państwową Inspekcję Pracy, inspektorzy na samym początku kontroli sprawdzą więc zapisy w księgach prowadzonych przez społecznych inspektorów pracy. Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie. Inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy również przeprowadzają kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy, które są swoistymi wytycznymi dla PIP z jakimi nieprawidłowościami bory-

kają się pracownicy danego zakładu pracy. Na uotywowany wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników, inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy również są zobowiązani przeprowadzić kontrolę oraz wszcząć postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Zakładowy społeczny inspektor pracy ma również prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej inspekcji pracy oraz w podsumowaniu kontroli.

Lecz nie tylko Państwowa Inspekcja Pracy i związki zawodowe wspierają społecznych inspektorów pracy. Pomocy w wykonywaniu zadań społecznej inspekcji pracy obowiązane są udzielać również Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy.

Co za tym idzie, żadna szanująca się organizacja zakładowa lub międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” nie powinna dopuszczać się grzechu zaniechania, polegającego na nieutworzeniu społecznej inspekcji pracy w obejmowanym przez nią zakładzie pracy. W przeprowadzeniu wyborów, organizacji pracy „SIPów” oraz szkoleniu naszym podstawowym jednostkom organizacyjnym pomaga biuro Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego, w szczególności Dział Prawny i Dział Rozwoju.

Przemysław Zgórzak
Prawnik Zarządu Regionu

Kandydaci „Solidarności”

W kwietniu czekają nas wybory samorządowe, w których wybierać będziemy władze miast, gmin, powiatów oraz województwa. Pierwsza tura zaplanowana jest na 7 kwietnia, druga – na 21 kwietnia. Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego wspiera w nich niektórych kandydatów. Podajemy ich listę:

SZCZECIN:

Marcin Pawlicki – KW Prawo i Sprawiedliwość, 1 miejsce na liście w wyborach do Rady Miasta, okręg nr 3

Magda Wiśniewska – KW Koalicja Samorządowa OK Samorząd – 1 miejsce na liście w wyborach do Sejmiku Województwa, okręg wyborczy nr 1

STARGARD

Rafał Zając – KW Wyborców Rafała Zająca – 1 miejsce na liście w wyborach do Rady Miejskiej, okręg wyborczy nr 3

Ewa Sowa – KW Wyborców Rafała Zająca, 1 miejsce na liście w wyborach do Rady Miejskiej, okręg wyborczy nr 1

Zdzisław Rygiel – KW Wyborców Rafała Zająca – 1 miejsce na liście w wyborach do Rady Powiatu, okręg wyborczy nr 1

Iwona Wiśniewska – KW Wyborców Rafała Zająca – 1 miejsce na liście w wyborach do Rady Powiatu, okręg wyborczy nr 3

Krzysztof Kowalski – KW Wyborców Rafała Zająca – 5 miejsce na liście w wyborach do Rady Powiatu, okręg wyborczy nr 4

POLICE

Eliza Tomczak – KW Gryf XXI – 5 miejsce na liście w wyborach do Rady Miejskiej, okręg wyborczy nr 1

Władysław Diakun – KW Gryf XXI – 1 miejsce na liście w wyborach do Rady Miejskiej, okręg wyborczy nr 1

Adam Pacholik – KW Gryf XXI – 8 miejsce na liście w wyborach do Rady Powiatu, okręg wyborczy nr 3

Jolanta Pisarska – KW Prawo i Sprawiedliwość – 1 miejsce na liście w wyborach do Rady Powiatu, okręg wyborczy nr 3

GRYFICE

Wiesław Asztel – KW Stowarzyszenie Obywatelskie Gryfice, 2 miejsce na liście w wyborach do Rady Miejskiej, okręg wyborczy nr 1

GRYFINO

Mieczysław Sawaryn – KW Wyborców Mieczysława Sawaryna – kandydat na burmistrza miasta i gminy Gryfino

kandydatka do
RADY MIEJSKIEJ

KOMITET WYBORCZY
GRYF XXI

www.gryfxxi.pl

OKRĘG WYBORCZY
1

POZYCJA NR 5

Eliza
TOMCZAK

QR code

WIESŁAW ASZTEL

KANDYDAT DO RADY GMINY GRYFICE

Gmina Gryfice
- Dynamiczny rozwój

POPIERANY PRZEZ
NSZZ
Solidarność
POMORZA ZACHODNIEGO

STOWARZYSZENIE OBYWATELSKIE GRYFICE

LISTA

POZ. 2

Innowacje w miejscu pracy

Jak nowe technologie mogą wspierać prawa pracownicze i poprawiać warunki pracy.

Innowacje technologiczne odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu przyszłości miejsc pracy, oferując nowe możliwości poprawy warunków pracy i wsparcia praw pracowniczych. W dobie cyfryzacji, automatyzacji i sztucznej inteligencji, pracownicy i pracodawcy stają przed wyzwaniami, jak również szansami, które mogą przynieść korzyści obu stronom.

Automatyzacja i bezpieczeństwo pracy Automatyzacja może znacząco przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa pracy, eliminując potrzebę wykonywania niebezpiecznych lub monotonicznych zadań przez ludzi. Roboty i maszyny przejmujące ryzykowne operacje zmniejszają ryzyko wypadków i urazów, co jest zgodne z prawami pracowniczymi do bezpiecznego środowiska pracy.

Sztuczna inteligencja i personalizacja Sztuczna inteligencja (AI) umożliwia personalizację doświadczeń pracowniczych, dostosowując środowisko pracy do indywidualnych potrzeb i preferencji. Systemy AI mogą analizować dane dotyczące zdrowia i samopoczucia pracowników, sugerując zmiany w harmonogramach pracy lub warunkach fizycznych, aby zwiększyć komfort i produktywność.

Technologie komunikacyjne i współpraca Nowoczesne technologie komunikacyjne, takie jak platformy do współpracy online, umożliwiają pracę zdalną i elastyczne godziny pracy, co jest szczególnie ważne dla pracowników dążących do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Dostęp do narzędzi umożliwiających efektywną komunikację i współpracę bez względu na lokalizację wspiera prawa do elastyczności i autonomii w pracy.

Edukacja i rozwój Technologie edukacyjne, takie jak e-learning i wirtualna rzeczywistość, otwierają nowe ścieżki rozwoju zawodowego, umożliwiając pracownikom zdobywanie nowych

umiejętności i kwalifikacji. Dostęp do szkoleń online wspiera prawo do ciągłego rozwoju i adaptacji do zmieniającego się rynku pracy.

Transparentność i uczciwość Blockchain i inne technologie zapewniające transparentność mogą służyć jako narzędzia do monitorowania i egzekwowania praw pracowniczych, zapewniając uczciwe wynagrodzenie i warunki pracy. Cyfrowe umowy i systemy płatności mogą automatycznie weryfikować i realizować warunki umów, zapobiegając nadużyciom i dyskryminacji.

Innowacje technologiczne mają potencjał do znaczącego wpływu na poprawę warunków pracy i wsparcia praw pracowniczych. Kluczem jest jednak odpowiedzialne wdrażanie tych technologii, z uwzględnieniem etyki, prywatności i równości. Współpraca między pracownikami, pracodawcami i twórcami technologii jest niezbędna, aby zapewnić, że innowacje będą służyć dobru wszystkich stron i przyczynią się do budowania lepszego świata pracy.

Odpowiedzialne wdrażanie innowacji technologicznych wymaga również zaangażowania ze strony związków zawodowych. Jako obrońcy praw pracowniczych, związki mają za zadanie nie tylko monitorować wpływ nowych technologii na miejsce pracy, ale również aktywnie uczestniczyć w kształtowaniu przyszłości pracy.

Rola związków zawodowych w adaptacji technologicznej Związki zawodowe mogą pełnić kluczową rolę w edukowaniu swoich członków na temat korzyści i wyzwań związanych z nowymi technologiami. Organizowanie warsztatów, szkoleń i seminariów może pomóc pracownikom lepiej zrozumieć, jak wykorzystać technologię do swojej korzyści.

Negocjacje i umowy zbiorowe W erze cyfryzacji, związki zawodowe

mogą negocjować umowy zbiorowe, które uwzględniają wpływ technologii na warunki pracy. Może to obejmować klauzule dotyczące szkoleń, bezpieczeństwa danych i prywatności, a także zabezpieczenia przed negatywnymi skutkami automatyzacji.

Partnerstwo z pracodawcami i twórcami technologii Związki zawodowe mogą również działać jako mediatorzy między pracownikami a pracodawcami lub twórcami technologii, promując dialog i współpracę. Partnerstwo to może prowadzić do tworzenia bardziej humanitarnych i etycznych rozwiązań technologicznych, które respektują prawa pracownicze.

Monitoring i raportowanie Związki zawodowe mogą monitorować wdrażanie technologii w miejscu pracy i raportować wszelkie przypadki naruszenia praw pracowniczych. Dzięki temu możliwe jest szybkie reagowanie i wprowadzanie zmian, które chronią interesy pracowników.

Przyszłość pracy Wizja przyszłości pracy, w której technologia służy dobrobytowi pracowników, wymaga zaangażowania wszystkich stron. Związki zawodowe, jako reprezentanci pracowników, mają nie tylko możliwość, ale i obowiązek kształtowania tej przyszłości w sposób, który będzie sprzyjał sprawiedliwości społecznej i równości.

Podsumowując, innowacje w miejscu pracy niosą ze sobą wiele obietnic dla poprawy warunków pracy i wsparcia praw pracowniczych. Jednak aby te obietnice stały się rzeczywistością, potrzebna jest współpraca, odpowiedzialność i zaangażowanie ze strony związków zawodowych oraz wszystkich interesariuszy. Tylko wtedy możemy osiągnąć przyszłość pracy, która będzie bezpieczna, sprawiedliwa i satysfakcjonująca dla wszystkich.

*Katarzyna Kot
Dział Rozwoju Związku*

Czas wolny od pracy

Prawo do wypoczynku, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r. II PK 228/09, MPPr 2010, nr 9 – zostało uznane za **dobro osobiste każdego pracownika**. Prawo do wypoczynku jest jednym z ulubionych praw każdego pracownika, choć w dobie wszechobecnego pracoholizmu, bezpieczniejsze będzie stwierdzenie – prawie każdego pracownika. Dla tych z Państwa, którzy cenią sobie wypoczynek, czas spędzany z rodziną oraz chwile wytchnienia, które pozwalają nam ładować akumulatory, poświęcam z przyjemnością ten właśnie artykuł. Przedstawię w nim, nie tyle przepisy dotyczące urlopów wypoczynkowych (choć wspomnę o urlopie dodatkowym dla osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności), ponieważ o tych już pisałam i generalnie wiedza na temat urlopów, wśród pracowników, jest dość duża - ile inne opcje, które daje ustawodawca, a są zdecydowanie mniej znane.



W kwietniu 2023 r., w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy, wszedł w życie art. 148¹ który przewiduje **możliwość zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej**. Przepis stanowi, że pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, z powodu siły wyższej decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Przepisy nie wpro-

wadzają obowiązku wskazywania we wniosku o zwolnienie z pracy konkretnej przyczyny. Zatem we wniosku powinna znaleźć się jedynie informacja, że pracownik ma zamiar skorzystać ze zwolnienia od pracy w związku z działaniem siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych, spowodowanych chorobą lub wypadkiem, w których konieczna jest jego obecność. Pracownik nie musi więc określać, co dokładnie wydarzyło się w dniu zwolnienia.

Regulacja ta jest wynikiem implementowania do polskiego ustawodawstwa dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów tzw. dyrektywa work life balance. Celem ustawodawcy jest umożliwienie pracownikom skorzystania z czasu wolnego w sytuacji, w którym życie ich zaskakuje, pewnymi nieprzewidywanymi okolicznościami. Kodeks pracy nie definiuje pojęcia siły wyższej, w związku z tym, w tym zakresie należy odwołać się do orzecznictwa czy piśmiennictwa. W wyroku z dnia 13 maja 2021 r. V CSKP 83/21 Sąd Najwyższy wskazał, że siłą wyższą jest zdarzenie zewnętrzne, nadzwyczajne i nieuchronne, w danym układzie stosunków nie dające się przewidzieć.

Ta sama nowelizacja Kodeksu pracy, wprowadziła również przepis art. 173¹ Kodeksu pracy, który **reguluje prawo do urlopu opiekuńczego**. Przepis stanowi, że pracow-

nikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, **w wymiarze 5 dni**, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlopu opiekuńczego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Urlopu opiekuńczego, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny - stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny - adres zamieszkania tej osoby. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.


Wymiar urlopu opiekuńczego wynosi 5 dni roboczych w roku kalendarzowym. Urlop niewykorzystany lub wykorzystany w niepełnym wymiarze nie przechodzi na następny rok kalendarzowy. ➔

Pracownik korzystający z urlopu opiekuńczego, nie zachowuje w tym czasie prawa do wynagrodzenia (**jest to urlop bezpłatny**), natomiast okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Urlop udzielany jest na wniosek. Przy czym do wniosku nie załącza się żadnej dokumentacji medycznej, pracownik musi w nim jednak wskazać przyczynę konieczności zapewnienia opieki lub wsparcia osobie w nim wymienionej.

Wniosek powinien zostać złożony pracodawcy w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu i chociaż przepis nie wskazuje tego wprost, to ze sformułowania „urlopu udziela się na wniosek” oraz biorąc pod uwagę cel komentowanej regulacji, należy przyjąć, że pracodawca bez doniosłych powodów, dotyczących prawdziwości danych wskazanych we wniosku, nie może odmówić udzielenia tego urlopu.

Nowelizacja Kodeksu pracy z kwietnia 2023 r. wprowadziła możliwość korzystania z dodatkowej 15 minutowej (płatnej) przerwy w pracy. Do tego czasu obowiązywał przepis, który stanowił, że pracownikowi przysługuje jedna (15 minutowa) przerwa w pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin. Po zmianie przepisów pracownik ma prawo do dwóch dodatkowych (15 minutowych) płatnych przerw w pracy, jeżeli jego dobowy wymiar czasu pracy będzie dłuższy niż 9 godzin, a do kolejnej – gdy dobowy wymiar czasu pracy będzie dłuższy niż 16 godzin. Są to przerwy płatne i wliczane do czasu pracy.

W tym miejscu warto podkreślić, że 23 maja 2023 r. zmieniło się rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy. Na podstawie nowelizacji, w treści wystawianego świadectwa pracy powinny się znaleźć informacje na temat wykorzystania w danym roku dni zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej, urlopu opiekuńczego oraz okazjonalnej pracy zdalnej.

Jednym z najbardziej znanych i najchętniej wykorzystywanych przez pracowników zwolnieniem od pracy, są **2 dni (16 godzin) opieki nad dzieckiem**. Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko do 14 lat, przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin, albo 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. O sposobie wykorzystania tego urlopu pracownik decyduje w pierwszym wniosku składanym w postaci papierowej lub elektronicznej o udzielenie tego typu zwolnienia w danym roku kalendarzowym. Powyższe uprawnienie powstaje wraz z podjęciem pracy przez pracownika, wychowującego dziecko lub któremu urodziło się w trakcie zatrudnienia dziecko, aż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia. W ramach przypomnienia, można dodać, że w przypadku gdy oboje rodzice pozostają w zatrudnieniu, prawo do dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem ma jedno z nich, lub mogą podzielić się uprawnieniami i np. każdy z rodziców wykorzystuje po jednym dniem. Wymiar opieki nad dzieckiem tj. 2 dni lub 16 godzin, jest niezależny od ilości wychowywanych/posiadanych dzieci. Opieka na dziecko przysługuje w ciągu roku kalendarzowego, w związku z tym jeśli pracownik w danym roku kalendarzowym z jakichś 



➔ przyczyn, jej nie wykorzysta, to uprawnienie mu przepada. Wskazane dni nie przechodzą na rok następny, ani nie wypłaca się za nie ekwiwalentu. W przypadku zmiany pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje u nowego pracodawcy, taka ilość opieki, jakiej nie wykorzystał u poprzedniego pracodawcy. W świadectwie pracy zawarta jest w tym zakresie stosowna informacja.

W sposób szczególny traktowane są przez obowiązujące przepisy osoby, ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Przypominam, że osoby, z wyżej wskazanym stopniem niepełnosprawności mają prawo do dodatkowych 10 dni urlopu wypoczynkowego. Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego osoba niepełnosprawna nabywa z upływem roku pracy, od dnia zaliczenia jej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Prawo do każdego następnego urlopu w wymiarze dodatkowych 10 dni, osoba niepełnosprawna nabywa z dniem 1 stycznia każdego roku. Analogicznie jak w przypadku zwykłego urlopu, również do-

datkowy urlop ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika, a także proporcjonalnie do okresu przepracowanego w trakcie roku kalendarzowego np. pracownik zatrudniony w wymiarze ½ etatu (z prawem do urlopu normalnego w wymiarze 26 dni) w danym roku kalendarzowym ma prawo do:

- urlopu zwykłego w wymiarze: $\frac{1}{2} \times 26 = 13$ dni (104 godziny)
- urlopu dodatkowego w wymiarze $\frac{1}{2} \times 10$ dni = 5 dni (40 godzin) czyli łączny wymiar urlopu wynosi 18 dni (144 godziny).

W przypadku pracowników zatrudnionych na niepełny wymiar czasu pracy, warto przeliczać urlop wypoczynkowy na godziny, bowiem ten prosty zabieg w zdecydowany sposób ułatwia udzielanie urlopu wypoczynkowego, szczególnie jeśli pracownik świadczy pracę w różnych dniach i w różnym wymiarze godzinowym.

Zarówno urlopu normalnego, jak i urlopu dodatkowego udziela się pracownikowi na dni, które są w harmonogramie ustalone jako dni pracy, w przewidzianym wymiarze

godzinowym: np. wyżej opisany pracownik (z prawem do 144 godzin) ma zaplanowaną pracę: w poniedziałek – 4 godziny, we wtorek – 6 godzin, w środę – ma wolne, w czwartek – 10 godzin, a w piątek – 4. Pracownik występuje o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego od poniedziałku do czwartku. W takiej sytuacji z puli urlopu wypoczynkowego 144 odejmujemy 20 godzin. Pracownikowi pozostają do wykorzystania 124 godziny urlopu.

Wprowadzając nowelizację w zakresie zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej oraz urlopu opiekuńczego ustawodawca zadbał o to, aby pracownik dysponował różnymi możliwościami równoważenia pracy i życia osobistego. O ile urlop wypoczynkowy powinien zostać spożytkowany na faktyczny czas wypoczynku i regeneracji pracownika to w przypadku niespodziewanych zdarzeń życiowych/losowych przepisy Kodeksu pracy dają pracownikowi możliwość skorzystania z wyżej wskazanych rozwiązań.

Iwona Lelo-Kędzierska
Nadinspektor Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Szczecinie



Wspomóż Panią Wiesławę!

Informujemy, że podczas rozliczania się z fiskusem, można przekazać swoje 1,5% podatku na rzecz naszej członkini, Wiesławy Kułak z Chociwła. O taką formę wsparcia prosi MOZ NSZZ Solidarność POiW w Stargardzie.

Pani Wiesia jest naszą długoletnią członkinią. Jest osobą niepełnosprawną. Do tej pory bardzo walczyła o swoją samodzielność. Do końca roku szkolnego 2022/2023 była czynna zawodowo. Miała możliwość funkcjonowania tylko na rencie, jednak jej wielkie pragnienie bycia niezależną dopingowało ją do pracy na stanowisku pedagoga w Zespole Placówek Oświatowych w Chociwlu. Niestety, w tym roku szkolnym pani Wiesi została odebrana ta możliwość ze względu na stan zdrowia.

Żeby wesprzeć panią Wiesławę, w formularzu PIT proszę podać KRS fundacji i wskazać cel szczegółowy:

KRS: 00 00 33 88 78

Cel szczegółowy: Kułak 40 68

Pani Wiesława zbiera też fundusze na specjalnie przystosowany samochód, dostosowany do jej niepełnosprawności. Walcząc o siebie, złożyła wniosek do PFRON-u w ramach programu „Samodzielność – Aktywność – Mobilność!” Mobilność osób z niepełnosprawnością. Otrzymała dofinansowanie (Umowa dofinansowania nr Oddział Zachodniopomorski SAM/SAMSAM/2023/03/31/00039). Jednak cena takiego samochodu, ze względu na indywidualne dostosowanie do niepełnosprawności, wynosi około 200 tys. złotych. Po stronie Pani Wiesi zostaje do wpłacenia około 70 tys. Jednocześnie pragniemy zwrócić uwagę, że zakup w tym wypadku samochodu używanego jest niemożliwy, ze względu na konieczne dostosowania.



Osoby, które chciałyby pomóc, mogą dokonywać wpłat na **konto nr 6393751041550449613000010**

KUŁAK WIEŚŁAWA

TYTUŁ PRZELEWU: DOTACJA NA SAMOCHÓD

Zarząd MOZ NSZZ „Solidarność” POiW w Stargardzie prosi o wysłanie potwierdzenia takiej wpłaty na adres mail: olaolejnik1@wp.pl

Na rzecz Wiesławy Kułak została założona zbiórka na portalu Fundacji Siepomaga: www.siepomaga.pl/wieslawa-kulak. Można tam dokonywać wpłat on-line. Jako darowizny podlegają one odpisowi podatkowemu w roku następnym.



Wielkanoc na stole

Jak co roku, przed świętami wielkanocnymi, przedstawiamy najciekawsze propozycje dań z kulinarnych blogów. Mamy nadzieję, że przypadną one Państwu do gustu!

RÓŻOWE JAJKA W SOSIE CHRZANOWYM

6 jajek

pęczek koperku

Zalewa:

2 gotowane buraki

300 ml soku z buraka

100 ml octu

ząbek czosnku

1 łyżeczka cukru trzcinowego

2 łyżeczki soli

Krem chrzanowy

2 łyżki chrzanu

1 łyżka śmietany 18%

1 łyżka koperku

sól, pieprz



Jajka ugotuj na twardo w lekko osolonej wodzie i ostudź, zalewając je zimną wodą w miseczce. Buraki gotuj w skórkach do miękkości, wystudź i obierz (lub wykorzystaj już ugotowane buraki).

Przygotuj zalewę: zetrzyj buraki do rondelka na tarce o drobnych oczkach, dodaj ocet, sok z buraków, rozgnieciony ząbek czosnku, sól i cukier trzcinowy. Całość podgrzej, a następnie odstaw do wystudzenia.

Ugotowane i obrane ze skorupki jajka umieść w szerokim słoiku, zalej wystudzoną zalewą i wstaw do lodówki na co najmniej 20 minut. Im dłuższy czas jajka spędzą w zalewie, tym intensywniejszy uzyskają kolor.

Po tym czasie jajka wyjmij z zalewy, osusz za pomocą ręcznika papierowego i przekrój na pół. Delikatnie wyjmij ugotowane żółtka i przełóż je do miski. Dodaj pozostałe składniki kremu: chrzan, śmietanę, posiekany koper, sól i pieprz. Mieszaj, aż żółtka lekko się rozdrobniają i połączą z resztą składników.

Wgłębienia po żółtkach obficie faszeryj kremem chrzanowym i przyłóż połówki jajek do siebie. Dekoruj gałązkami świeżego kopru.

Przepis i zdjęcie: kuchnialidla.pl

SERNIK Z MLEKIEM SKONDENSOWANYM

1 kg twarogu dwukrotnie zmielonego (może być z wiaderka)

6 jajek

1 mleko zagęszczone słodzone z puszki

2 budynie waniliowe lub śmietankowe (bez cukru, po 40g każdy)

opcjonalnie cukier puder do oprószenia

Składniki powinny być w temperaturze pokojowej. Wyjmij je minimum 2 godziny wcześniej z lodówki.



Białka oddzielamy bardzo dokładnie od żółtek, przekładamy do suchej miski i miksujemy na sztywną pianę wraz ze szczyptą soli przez około 5-6 minut.

Do drugiej miski układamy twaróg, żółtka, mleko zagęszczone i sypkie budynie. Miksujemy na małych lub średnich obrotach miksera tylko powstania jednolitej masy. Dodajemy stopniowo ubite białka (łyżka za łyżką) i mieszamy bardzo delikatnie za pomocą trzepaczki – tylko do połączenia się składników.

Spód i boki tortownicy układamy papierem do pieczenia, przekładamy masę serową.

Ciasto wkładamy do nagrzanego piekarnika do temperatury 170 stopni (góra-dół, bez termoobiegu) i pieczemy przez 30 minut. Po tym czasie obniżamy temperaturę do 140 stopni i pieczemy przez 40-45 minut. Po tym czasie wyłączamy piekarnik, ale nie wyciągamy sernika ze środka. Dopiero po około 10-15 minutach studzimy przy bardzo delikatnie uchylonych drzwiczkach.

Po całkowitym przestygnięciu wkładamy go do lodówki. Ma najlepszą konsystencję na drugi dzień. Sernik z mlekiem skondensowanym można oprószyć cukrem pudrem, połączyć czekoladą lub podawać z ulubioną konfiturą.

Przepis i zdjęcie: poprostupycha.com.pl

CIASTO ADWOKATEK

Składniki na kruche warstwy:
około 400 g herbatników petit beurre kakaowych
(na 3 warstwy)

Składniki na krem adwokatowy:

750 mleka
250 ml ajerkoniaku
3 budynie śmietankowe lub adwokatowe bez cukru (3 x 40 g)
200 g cukru
4 żółtka z dużych jaj
250 g masła



Wszystkie składniki powinny być w temperaturze pokojowej.

W misie miksera umieścić żółtka i cukier, następnie utrzeć (końcówkami do ubijania piany z białek) do otrzymania jasnej i kremowej mieszanki. Dodać budynie w proszku i kontynuować ucieranie do powstania gęstej pasty.

W garnku zagotować mleko. Odląć 1,5 szklanki zagotowanego gorącego mleka i dodać do utartej masy żółtkowo - budyniowej, zmiksować do połączenia. Tak powstałą mieszankę wlać do garnka z wrzącym mlekiem, wlać adwokat i zagotować jak budyń, często mieszając (będzie się przypalał). Budyń powinien wyraźnie zgęstnieć i się zagotować. Zdjąć z palnika, przełożyć do miseczki i przykryć folią spożywczą w taki sposób, by dotykała ona budyniu. Odstawić do wystudzenia w temperaturze pokojowej.

Masło umieścić w misie miksera i utrzeć do puszystości. Stopniowo, partiami, dodawać wystudzony budyń i ucierać do połączenia się składników. Powinien powstać gładki i puszysty krem maślano - budyniowy.

Składniki na krem śmietankowy:

300 ml śmietanki kremówki 30% lub 36%
125 g sera mascarpone
1,5 łyżki cukru pudru

Wszystkie składniki (powinny być schłodzone) umieścić w misie miksera i ubić do powstania gęstego kremu śmietankowego.

Formę o wymiarach 20 x 30 cm wyłożyć papierem do pieczenia.

Na spód formy wyłożyć warstwę kakaowych herbatników, na nie wyłożyć połowę kremu adwokatowego i przykryć drugą warstwą kakaowych herbatników, następnie na nie wyłożyć resztę kremu adwokatowego i kolejną warstwę kakaowych herbatników. Na wierzch wyłożyć krem śmietankowy i wyrównać. Schłodzić w lodówce przez całą noc - przez ten czas krem zgęstnieje, a herbatniki zmiękną. Przed podaniem oprószyć kakao i dowolnie udekorować.

Przepis i zdjęcie: mojewypieki.com

SALATKA Z JAJKAMI, BURACZKAMI I FETA

Składniki:

5 jajek
4 pieczone lub gotowane buraczki
roszponka
100 g sera fawita, fety lub sałatkowego
1 awokado
rzeżucha lub koperek

Sos:

2 łyżki majonezu
1 łyżeczka musztardy miodowej
1 łyżka soku z cytryny
1 łyżka syropu klonowego lub miodu
1 łyżka oliwy
1 łyżka sera fawita (opcjonalnie)

sól, pieprz

Ugotować jajka: włożyć do ciepłej wody, zagotować i od tego momentu liczyć 5 minut. Odcedzić, przelać zimną wodą, stłuc skorupki i zostawić na chwilę w wodzie, następnie obrać ze skorupki. Ugotowane buraczki obrać jeśli są nieobrane i pokroić w kostkę. Doprawić solą i pieprzem. Roszponkę opłukać i osuszyć, włożyć do salaterki. Dodać buraczki, pokrojoną fetę, pokrojone w kosteczkę awokado (skropione sokiem z cytryny) oraz połówki jajek.

Udekorować rzeżuchą lub koperkiem oraz skropić **sosem**: w miseczce wymieszać wszystkie składniki sosu (jeśli używamy kremowego sera jak fawita, dodajemy łyżkę takiego sera do sosu, jeśli natomiast mamy kruchy ser, wówczas pomijamy ten dodatek w sosie).

Przepis i zdjęcie: kwestiasmaku.com.pl



kwestia smaku

Ryczałt w Kodeksie Pracy

Ryczałt jest formą zapłaty. Pojęcie ryczałtu jako formy wynagrodzenia pojawia się w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w kilku różnych przypadkach.

Przede wszystkim, ustawodawca dopuszcza rozliczanie pracy w godzinach ponadwymiarowych w formie ryczałtu ustalonego przez strony. Zgodnie z art. 151¹ § 4 Kodeksu pracy w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy, wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Ryczałt może być zatem ustalony kwotowo, w zamian za przepracowaną liczbę godzin nadliczbowych. Wyliczenie sumy ryczałtu powinno być zgodne z regulacjami Kodeksu pracy dotyczącymi godzin nadliczbowych. Na tej podstawie pracodawca może zwiększyć kwotę ryczałtu, jeśli limit nadgodzin jest większy lub zmniejszyć obowiązki i czynności pracownika, jeśli ma on za dużo pracy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 1971 roku (sygn. akt III PZP 15/71) ukształtowanie w umowie o pracę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w formie ryczałtu jest dopuszczalne, lecz nie pozbawia pracownika roszczeń do wynagrodzenia za zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, nie objęte tym ryczałtem. Umowa o pracę nie może bowiem naruszyć uprawnień pracownika wynikających z ustawowych norm czasu pracy.

Ponadto pracownicy, którzy świadczą pracę w godzinach nocnych, powinni otrzymać dodatek do wynagrodzenia. W sytuacji, w której praca w porze nocnej jest wykony-

wana stale, pracodawca może rozliczać pracownika w oparciu o ryczałt za pracę w godzinach nocnych.

Zgodnie z art. 151⁸ § 2 Kodeksu pracy w stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek za tą pracę może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Należy podkreślić, że zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 roku (sygn. akt I PKN 707/99): „wynagrodzenie nazwane w umowie o pracę ryczałtowym, przy jednoczesnym wskazaniu, że przysługuje w określonej kwocie za miesiąc pracy, należy traktować jako miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika w pojęciu art. 134 § 1-2 Kodeksu pracy”.

Ustawodawca od niedawna stosuje pojęcie ryczałtu w kodeksie pracy również w przypadku świadczenia pracy w formie zdalnej.

Pracodawca i pracownik mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę. W takim przypadku pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Zgodnie z art. 67 § 4 kodeksu pracy obowiązek pokrycia kosztów pracy zdalnej przez pracownika albo wypłaty ekwiwalentu za korzy-

stanie ze sprzętu do pracy zdalnej niezapewnionego przez pracodawcę może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu, bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Obowiązujące przepisy nie precyzują szczegółowych zasad ustalania wysokości ryczałtu za pracę zdalną, nie wskazują minimalnych ani maksymalnych kwot ryczałtu wypłacanego pracownikom wykonującym pracę zdalnie, pozostawiając w tym zakresie swobodę w podejmowaniu decyzji pracodawcom.

Wiktor Krukowski
Prawnik Zarządu Regionu



Szkolenia w Zarządzie Regionu

Po styczniowych szkoleniach przeprowadzonych przez pracownice Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie oraz szkoleniu finansowym, prowadzonym przez Grażynę Balicką i Krystynę Sawicką (na zdjęciu), zapraszamy na kwietniowe szkoleniowe, przygotowane przez prawników Zarządu Regionu – Przemysława Zgórzaka i Wiktora Krukowskiego.

Najpierw, 11 i 12 kwietnia, odbędzie się szkolenie z Regulaminów pracy, wynagradzania oraz Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W jego trakcie, przedstawione zostaną takie zagadnienia jak: miejsce regulaminu pracy i wynagradzania w systemie prawa pracy, zasady wprowadzania regulaminu pracy i wynagradzania oraz ZFŚS, podstawowe elementy regulaminów prawa i regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Na 25 i 26 kwietnia przygotowane jest z kolei szkolenie dla Komisji Zakładowych. Podczas niego, poruszone zostaną następujące kwestie: podstawy działania komisji zakładowych wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących oraz statutu NSZZ Solidarność, podstawowe zasady funkcjonowania władz związku, pisanie pism do pracodawcy w sprawach dotyczących związku i indywi-



dualnych sprawach pracowniczych, obowiązki spoczywające na Komisji Zakładowej wobec pracodawcy i innych instytucji.

Szczegóły znaleźć można na stronie internetowej Zarządu Regionu.

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 Sążsara-Sakuta

Biuro Sekcji Regionalnej Kobiet Pomorze 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

Organizacje Związkowe

NSZZ „Solidarność”

(wszystkie)

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego w Szczecinie serdecznie zaprasza do udziału w **Ogólnopolskiej Pielgrzymce NSZZ „Solidarność” do Matki Bożej Bolesnej Królowej Polski w Licheniu, która odbędzie się w dniach 20 – 21 kwietnia 2024 r.**

Koszt pielgrzymki – **400 zł** od osoby.

W ramach ceny oferujemy:

- *przejazd autokarem*
- *nocleg (Pensjonat Licheń)*
- *trzy posiłki*
- *ubezpieczenie*

Planowany wyjazd ze Szczecina 20 kwietnia 2024 r. (godzina wyjazdu zostanie podana w późniejszym terminie)



1. Zapisy przyjmowane są **do 8 kwietnia** w sekretariacie Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego, przy al. Wojska Polskiego 113 w Szczecinie, lub mailowo poprzez formularz zgłoszeniowy dostępny na stronie internetowej ZR <http://solidarnosc.szczecin.pl>, wysyłany na adres e-mail: solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl

2. Opłaty za wyjazd można uregulować przelewem na rachunek bankowy ZR NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego: Santander Bank Polska, numer konta: 36 1500 1722 1217 2006 0540 0000 z dopiskiem **„Pielgrzymka do Lichenia”, imię i nazwisko uczestnika.**