



BIULETYN

CZYTELNIA
REGIONALNA
567

Solidarność



NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska 13.01.2003



krótko krótko krótko krótko
krótko krótko krótko krótko
krótko krótko krótko krótko
krótko krótko krótko krótko

„S” w Hypernova

Pracownicy hipermarketu Hypernova Poznań Franowo, należącego do koncernu Ahold Polska sp. z o.o., utworzyli Tymczasową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność”, którą zarejestrowali 22 listopada 2002 r. w Zarządzie Regionu Wielkopolska NSZZ „S”. Do czasu wyboru statutowych władz organizacji funkcję przewodniczącej pełni Anna Kędziora, która będzie reprezentować przed pracodawcą członków Związku z całej Polski.

Pracowników Ahold Polska z hipermarketów Hypernova, którzy chcieliby zapisać się do Związku lub otrzymać dodatkowe informacje prosimy, by skontaktowali się z:

Anną Kędziorą, tel. 0-503-028-622

Aleksandrą Cybalską organizatorem związkowym wielkopolskiej „Solidarności” tel. 0-608-593-718.

KALENDARZE ZWIĄZKOWE I KODEKS PRACY

Zarząd Regionu informuje, że można zamawiać Kalendarze Związkowe na rok 2003. Cena 1 egz. 23 zł. Zamówienia prosimy składać w sekretariacie ZR.

W sekretariacie ZR są już też w sprzedaży Kodeksy Pracy (najnowsze wydanie - tekst ujednolicony po zmianach wprowadzonych ustawą z dn. 26.07.2002 r.). Cena 1 egzemplarza 9 zł.

SZKOLENIE SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

Zarząd Regionu informuje, że organizowane jest szkolenie dla społecznych Inspektorów pracy (SIP).

Zapisy w sekretariacie ZR.



Z REGIONU

IV POSIEDZENIE ZARZĄDU REGIONU NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” ZIEMIA RADOMSKA KADENCJI 2002-2006 16.12.2002

W spotkaniu uczestniczyli członkowie Zarządu Regionu oraz Wiesław Wabik - przedstawiciel Regionalnej Komisji Rewizyjnej. Posiedzeniu przewodniczył przewodniczący ZR Zdzisław Maszkiewicz. Powitał on zebranych, a następnie przedstawił porządek obrad, który po wprowadzeniu niezbędnych poprawek przyjęto jednogłośnie.

Wiceprzewodniczący Krzysztof Kośla odczytał zebranych uchwały ZR podjęte na poprzednim posiedzeniu oraz decyzje Prezydium ZR.

Kolejnym punktem posiedzenia było podjęcie uchwały, na wniosek Prezydium ZR, o skreśleniu z rejestru ZR 10 komisji zakładowych, które z różnych przyczyn zaprzestały działalności (np. upadłość zakładu).

Uchwałą skreślono z rejestru:

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Spółdzielni Inwalidów w Kozienicach nr 06-182

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w ZOZ-Szpital w Kozienicach nr 06-225

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Instalex-Bioox sp. z o.o. w Pionkach nr 08-072

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Tessitura-Bresciana w Pionkach nr 08-517

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Chemomontaż S.A. w Pionkach nr 09-095

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w WCZ w Radomiu nr 11-035

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w ZREMB Radom nr 11-086

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w HUPSP-Samopomoc Chłopska Radom nr 11-103

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w FUM-Warka nr 13-120

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w PPP-Bogucin nr 16-145

Potem ZR przyjął stanowisko o podjęciu kroków regulaminowych (aż do wykreślenia z rejestru ZR włącznie) - stosownej procedury podyktowanej Statutem NSZZ „Solidarność” oraz Uchwałą Finansową Związku podjętą na II KZD NSZZ „Solidarność” - wobec komisji zalegających ze składkami do ZR.

Stanowisko to przyjęto jednogłośnie.

Posiedzenie ZR poprzedziło tradycyjne związkowe spotkanie opłatkowe, którego gośćmi byli ks. bp. Zygmunt Zimowski, Ordynariusz Diecezji Radomskiej, oraz ks. bp. Senior Edward Materski.

UWAGA CZYTELNICY! KOLEJNY NUMER „BIULETYNU” UKAŻE SIĘ 27 STYCZNIA



Z REGIONU

Uchwała nr 9/2002

Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”

Ziemia Radomska z 16 grudnia 2002 r.

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska postanawia wykreślić z rejestru organizacji zakładowych Regionu Ziemia Radomska następujące organizacje zakładowe NSZZ „Solidarność” z powodu zaprzestania działalności wskutek upadłości lub likwidacji zakładów pracy lub podjęcia stosownej uchwały:

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Spółdzielni Inwalidów w Kozienicach nr 06-182

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w ZOZ-Szpital w Kozienicach nr 06-225

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Instalex-Bioox sp. z o.o. w Pionkach nr 08-072

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Tessitura-Bresciana w Pionkach nr 08-517

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w Chemomontaż S.A. w Pionkach nr 09-095

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w WCZ w Radomiu nr 11-035

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w ZREMB Radom nr 11-086

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w HUPSP-Samopomoc Chłopska Radom nr 11-103

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w FUM-Warka nr 13-120

Organizację Zakładową NSZZ „Solidarność” w PPP-Bogucin nr 16-145

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia i podlega wykonaniu przez sekretarza Zarządu Regionu.

Stanowisko 2/2002

Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”

Ziemia Radomska ws. obecnej sytuacji

w Służbie Zdrowia

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska w pełni solidaryzuje się i popiera słuszny protest pracowników Służby Zdrowia Dolnego Śląska.

Polityka Ministra Zdrowia Mariusza Łapińskiego, polegająca na dążeniu za wszelką cenę do centralizacji systemu opieki zdrowotnej oraz zamrożeniu w roku ubiegłym składki na ubezpieczenie zdrowotne, spowodowała bankructwo kilku regionalnych kas chorych, przez co pozbawiła pacjentów dostępu do świadczeń zdrowotnych w pełnym zakresie, a pracowników Służby Zdrowia doprowadziła do frustracji i zmusiła do drastycznych w formie protestów.

Podwyżka składki o 0,25% w br. z kieszeni podatników nie jest rozwiązaniem zgodnym z pierwotnymi założeniami reformy służby zdrowia. Dlatego też apelujemy do Premiera Rządu RP i parlamentarzystów o jak najszybsze pozbawienie Ministra Zdrowia możliwości dalszych działań prowadzących do kompletnego rozpadu systemu opieki zdrowotnej w Polsce.

Za Zarząd Regionu:

Przewodniczący Zarządu Regionu

NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska

Zdzisław Maszkiewicz

Zmienić ustawę!

Ogólnopolska akcja NSZZ „Solidarność”

Na posiedzeniu Prezydium KK NSZZ „Solidarność” 6 stycznia 2003 r. powołano ogólnopolski Komitet Inicjatywy Ustawodawczej ustawy o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu bezrobociu. Tekst uchwały w tej sprawie, zawierający skład komitetu, publikujemy w „Biuletynie”.

6 stycznia 2003 r. odbyło się w Gdańsku posiedzenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, podczas którego omawiano szczegółowy plan przeprowadzenia przez Związek inicjatywy ustawodawczej na rzecz przywrócenia zasiłków i świadczeń przedemerytalnych. Powołano Komitet Inicjatywy Ustawodawczej. Na czwartek 9 stycznia br. zaplanowano złożenie oświadczenia woli u marszałka Sejmu RP o zawiązaniu się komitetu obywatelskiego. Po jego zaakceptowaniu Związek będzie miał trzy miesiące na zebranie wymaganej liczby 100 tysięcy podpisów pod przygotowanym projektem nowelizacji ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, by mógł on trafić pod obrady Sejmu jako projekt obywatelski

ADRES KOMITETU

Pełnomocnik Komitetu Jerzy Langer

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” 80 - 855 Gdańsk Wały Piastowskie 24 tel.: 0-58 30843-24/308 43-75, fax: 308 43-75, e-mail: regional@solidarnosc.org.pl

ADRES ZASTĘPCY PEŁNOMOCNIKA KOMITETU

Zastępca Pełnomocnika Komitetu

Ewa Tomaszewska tel. 0-22 62124-98/ 621 03-44

Biuro Polityki Społecznej KK fax: 622 05-78 00 - 499

Warszawa Pl. Trzech Krzyży 16

Regionalny Pełnomocnik Komitetu w Regionie Ziemia Radomska
Kazimierz Staszewski tel. 341-12-80

Dlaczego NSZZ „Solidarność” dąży do zmiany w/w ustawy?

Ustawa z dnia 17 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, ustawy o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest, ustawy o Trójsstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz ustawy o ułatwieniu zatrudnienia absolwentom szkół (Dz. U. Nr 154, poz. 1793), Zwana dalej „ustawą nowelizacyjną” zlikwidowała, bowiem instytucję zasiłków przedemerytalnych, obniżyła wysokość świadczenia przedemerytalnego z 90 % do 80 % kwoty emerytury oraz ograniczyła wysokość świadczenia przedemerytalnego do kwoty równej

(cd. na str. 6)



Stanisławowi Iwanickiemu

najserdeczniejsze wyrazy współczucia z powodu śmierci

SIOSTRY

składają

Zdzisław Maszkiewicz

Przewodniczący ZR NSZZ „Solidarność”

Ziemia Radomska

Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska

BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska
Radom 26-600 ul. Trzcińskiego 52
tel. 26-251-61, tel./fax 26-238-04
Redakcja i składki: Poczta Poczta (poczta)
egzemplarz bezpłatny

Nasze konto: Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska
PKO BP I/O Radom 18 10204317-122280091

Nowelizacja Kodeksu Pracy

Ważne dla Komisji Zakładowych!!!

Na prośbę Komisji Krajowej, w związku z wejściem 1 stycznia 2003r. w życie Ustawy z dnia 26 lipca 2002r. o zmianie Ustawy – Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 135, poz. 1146), która dokonała również nowelizacji ustawy o związkach zawodowych, publikujemy część opinii prawnej, na temat statusu zakładowej i międzyzakładowej organizacji związkowej po nowelizacji przepisów ustawy o związkach zawodowych oraz o obowiązku złożenia pracodawcy informacji o łącznej liczbie członków organizacji związkowej, przedstawionej przez Dział Prawny Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

W przypadkach, gdy pracodawca zażąda podania do 10 stycznia informacji o liczbie członków organizacji związkowej, to rozpoczynanie sporu na tym tle, wg. opinii prawników, stawia organizację związkową na pozycji przegranej. W przypadku organizacji międzyzakładowej, warunek zrzeszania co najmniej 10 członków będących pracownikami dotyczy całej organizacji międzyzakładowej, a nie poszczególnych zakładów pracy.

Ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, zwana dalej „ustawą nowelizacyjną z 26 lipca 2002 r.” oprócz zasadniczej zmiany wielu przepisów Kodeksu pracy dokonała również nowelizacji przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zakres wprowadzonych zmian nie jest duży, ich konsekwencją jest jednak istotna zmiana pozycji prawnej związków zawodowych w Polsce.

Dla organizacji związkowych będących ogólnokrajowym lub ponadzakładowym związkiem zawodowym jako całość szczególnie istotne znaczenie posiada wprowadzenie na mocy art. 3 pkt 1 ustawy nowelizacyjnej z 26 lipca 2002 r. nowego art. 25¹ przyznającego status zakładowej organizacji związkowej jedynie tym organizacjom związkowym działającym na poziomie zakładu pracy, które zrzeszają łącznie co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi umowę o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, względnie funkcjonariuszami pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Podkreślić należy, że warunek zrzeszania co najmniej 10 członków uprawniających do tworzenia związków zawodowych do tej pory miał zastosowanie wyłącznie do tych organizacji związkowych, które na poziomie zakładu pracy funkcjonowały w formule związku zawodowego. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych warunkiem powstania związku zawodowego jest podjęcie uchwały o jego utworzeniu przez co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych. Utrzymywanie się liczby członków związku poniżej 10 przez okres dłuższy niż 3 miesiące skutkuje zaś wykreśleniem związku zawodowego z rejestru (art. 17 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych). Wymogi zawarte w art. 12 ust. 1 i art. 17 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych nie miały natomiast zastosowania do tych organizacji związkowych, które będąc ponadzakładowym lub ogólnokrajowym związkiem zawodowym jako całość na poziomie zakładu pracy były reprezentowane przez swoje zakładowe lub międzyzakładowe organizacje (np. NSZZ „Solidarność”). Warunki tworzenia i funkcjonowania takich zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych były określone w statucie związku zawodowego. Statut z reguły wyposażał te jednostki w osobowość prawną zgodnie z art. 13 pkt 7 ustawy o związkach zawodowych.

Wprowadzenie nowego art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych ogranicza dotychczasowe uprawnienia zarówno zakładowych związków zawodowych jak i zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi ponadzakładowych i ogólnokrajowych związków zawodowych. Dotychczasowe warunki tworzenia i funkcjonowania zakładowego związku zawodowego były mniej restryktywne. Przy ocenie spełnienia warunku utworzenia związku zawodowego określonego w art. 12 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych byli brani pod uwagę nie tylko pracownicy oraz osoby wykonujące u pracodawcy umowę o pracę nakładczą, lecz także osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej oraz osoby odbywające u pracodawcy zastępczą służbę wojskową (art. 2 ust. 1 i 5 ustawy o związkach zawodowych). Skutkiem wejścia w życie art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych będzie pozbawienie zakładowych związków zawodowych zrzeszających nie mniej niż 10 członków ogółem, w których skład wchodzi jednak mniej niż 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi umowę o pracę nakładczą uprawnień zakłado-

wej organizacji związkowej. Wprowadzenie tego rozwiązania niepotrzebnie komplikuje sytuację prawną takich organizacji związkowych. Organizacje te będą korzystać ze statusu związku zawodowego, wyposażone będą w osobowość prawną, nie będą jednak korzystać z uprawnień zakładowych organizacji związkowych wymienionych w Rozdziale 4 ustawy o związkach zawodowych oraz w innych przepisach prawa pracy. Ponieważ nie będzie spełniony warunek określony w art. 17 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych sąd nie będzie również uprawniony do wykreślenia takiego związku zawodowego z rejestru.

Analogiczne będą skutki zastosowania art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych w odniesieniu do zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi ponadzakładowych i ogólnokrajowych związków zawodowych, które zrzeszają mniej niż 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą. Organizacje te utracą status zakładowych organizacji związkowych nawet wówczas, gdy łączna liczba ich członków (z uwzględnieniem osób wykonujących umowę agencyjną, emerytów i rencistów, bezrobotnych oraz osób odbywających zastępczą służbę wojskową) będzie wyższa niż 10. Ponieważ statuty tych związków zawodowych z reguły nie ustalają liczby członków wymaganej dla powołania do życia i funkcjonowania zakładowej organizacji związkowej na poziomie przyjętym w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, organizacje liczące mniej niż 10 członków ogółem, w świetle statutu będą nadal traktowane jako zakładowe jednostki związku zawodowego, w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych nie będą jednak uznawane za zakładowe organizacje związkowe.

Zgodnie z art. 14 pkt 1 ustawy nowelizacyjnej z 26 lipca 2002 r. art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2003 r. Skutkiem wejścia w życie tego przepisu będzie automatyczna utrata statusu zakładowej organizacji związkowej przez te organizacje związkowe, które nie spełniają określonego w nim warunku liczebności. Mimo możliwości zachowania przez te organizacje zarówno osobowości prawnej jak i charakteru zakładowego związku zawodowego lub zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu statutu, pracodawca będzie **zwolniony z obowiązku współdziałania z tymi jednostkami zarówno w indywidualnych jak i zbiorowych sprawach pracowniczych.**

Objęciu zakładowych organizacji związkowych wymogiem zrzeszania co najmniej 10 członków towarzyszy nałożenie na ten organizacje obowiązku informacyjnego.

Zgodnie z art. 25¹ § 2 ustawy o związkach zawodowych zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek przedstawiać pracodawcy - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale informacje o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, będących pracownikami lub chałupnikami zatrudnionymi u tego pracodawcy. Przyjąć należy, iż do dnia 10 stycznia 2003 r. zakładowe organizacje związkowych są obowiązane po raz pierwszy przedstawić pracodawcy informacje na temat liczby członków według stanu na dzień 31 grudnia 2002 r.

Ustawa o związkach zawodowych nie określa skutków prawnych niewypełnienia przez zakładową organizację związkową obowiązku informacyjnego. Przyjąć należy, że mimo naruszenia przez zakładową organizację związkową art. 25¹ § 2 ustawy o związkach zawodowych pracodawca nie będzie zwolniony z obowiązku współdziałania z tą organizacją w indywidualnych i zbiorowych sprawach pracowniczych, **gdymy oczywiście jest, że wymóg zrzeszania co najmniej 10 członków przez tą organizację jest spełniony.** Pracodawca będzie uprawniony do rezygnacji z wymaganej przepisami prawa pracy konsultacji z zakładową organizacją związkową wówczas, gdy spełnianie przez zakładową organizację związkową warunków określonych w art. 25¹ § 1 ustawy o związkach zawodowych jest wątpliwe, a organizacja w przepisany terminie nie przedstawia stosownej informacji. **Przedstawienie pracodawcy przez zakładową organizację związkową nieprawdziwych informacji dotyczących liczby jej członków należy uznać za równoznaczne z poświadczaniem nieprawdy.**

Rada praktyczna Marka Matysy - członka Zarządu Regionu, pracownika biura interwencji ZR: „Komisje Zakładowe zrzeszające co najmniej 10 członków powinny przedstawić stosowną pisemną informację pracodawcy informując o liczbie członków organizacji bez konieczności przedstawiania pracodawcy imiennej listy członków. Natomiast organizacje mniejsze winny bezzwłocznie tworzyć międzyzakładowe komisje związkowe NSZZ „Solidarność”, bądź przystępować do takich komisji już istniejących.”

W następnych numerach „Biuletynu” będziemy przedstawiać kolejne części opinii wraz z komentarzami jak należy postępować.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY!!!

Obowiązują kolejne zmiany w Kodeksie Pracy

Od 1 stycznia 2003 r. weszła w życie druga część przepisów znowelizowanego Kodeksu Pracy. Zmiany przewidują między innymi, że pracownicy będą mogli z przysługującego im urlopu wypoczynkowego wziąć do czterech dni w roku w dogodnym dla siebie terminie i bez konieczności pytania przełożonego o zgodę.

Kolejną nowością jest niepłatne za pierwszy dzień choroby, przy zwolnieniach trwających do 6 dni.

Zostaje też wydłużony z trzech do czterech miesięcy podstawowy okres rozliczeniowy czasu pracy.

Nowela pozwala na wydłużenie okresów rozliczeniowych do sześciu miesięcy w budownictwie, rolnictwie, hodowli, czy przy pracach społecznie użytecznych a nawet do dwunastu miesięcy, gdy uzasadniają to nietypowe warunki mające wpływ na przebieg pracy.

Od 1 stycznia br. obowiązują też inne dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych - 50 procent za wszystkie godziny nadliczbowe w dni powszednie i 100 procent za pracę w nocy oraz w niedziele i święta.

Do tej pory za 2 pierwsze godziny w dzień powszedni pracodawca płacił 50 procent, a za każdą kolejną 100 procent.

Pozostałe przepisy wejdą w życie 1 lipca br. Będą dotyczyły między innymi likwidacji odpraw dla pracowników firm zatrudniających do 20 osób, zwalnianych z przyczyn upadłości czy likwidacji firmy.

29 listopada 2002 r. weszły w życie pierwsze zmiany w Kodeksie Pracy.

Przypominamy czego dotyczyły najważniejsze z nich.

Na czas określony

Tak było: Pracodawca mógł podpisać dwie umowy na czas określony. Trzecia umowa musiała być zawarta na czas nieokreślony.

Od 29 listopada: Pracodawca sam zdecyduje, kiedy podpisze z pracownikiem umowę na czas nieokreślony. Do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej pracodawca może zgodnie z prawem zawierać dowolną liczbę umów na czas określony.

W zastępstwie

Tak było: Kodeks nie przewidywał takiej możliwości zatrudnienia.

Od 29 listopada: Wprowadzono możliwość zawierania umów na zastępstwo pracownika nieobecnego, np. z powodu urlopu macierzyńskiego, wychowawczego czy choroby. Taką umowę pracodawca będzie mógł rozwiązać bez podania przyczyny - tak jak każdą umowę na czas określony. - Umowa na zastępstwo to rodzaj umowy na czas określony, który nie musi przewidywać konkretnej daty rozwiązania. Trzeba zauważyć, że nie jest to w jakiś specjalny sposób niekorzystne dla pracownika, ponieważ dotychczas pracodawca mógł także rozwiązywać umowę na czas określony bez podania przyczyny. Dla pracodawcy jest to wygodniejsze, ponieważ jeśli przed-

łuża się nieobecność pracownika, to automatycznie przedłuża się taka umowa, jeśli nieobecność jest krótsza to szybciej następuje rozwiązanie stosunku pracy.

Samozatrudnienie

Tak było: Kodeks nie zawierał konkretnych przepisów dotyczących bezpośrednio umów cywilnoprawnych.

Od 29 listopada: Nowe przepisy ograniczają możliwość zawierania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą umów cywilnoprawnych. Pracodawca nie będzie mógł zastąpić umowy o pracę umową cywilnoprawną (umowa o dzieło, umowa zlecenie), jeżeli pracownik będzie wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy, co przejawia się m.in. w wyznaczeniu miejsca i czasu pracy.

- Ustawodawca w tym przepisie mocniej podkreślił, że istniejące w przepisach kierownictwo pracodawcy wyraża się w wyznaczeniu miejsca i czasu pracy. Jeżeli wobec pracownika stosowane są takie warunki to między pracownikiem a pracodawcą nie może być podpisana umowa cywilnoprawna. Często tak było, że osoby zmuszone były do założenia działalności gospodarczej i potem zawierały umowy cywilnoprawne z podmiotami, które zlecały im pracę, ale nie miały samodzielności w zakresie czasu i miejsca pracy. Było to zatrudnienie pozorne.

Nadgodziny

Tak było: W ciągu doby pracownik mógł przepracować 4 godziny nadliczbowe. Roczny limit nadgodzin wynosił 150 godzin.

Od 29 listopada: Nadal obowiązuje czterogodzinny dobowy limit. Nowe przepisy umożliwiają ustalenie w zakładowym układzie pracy, regulaminie czy umowie, większych limitów rocznych. Jednak tygodniowy czas pracy (normalny czas pracy plus nadgodziny) nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin. - Jest to znaczne zwiększenie możliwości zatrudniania pracowników w czasie ponad wymiarowym. Skoro dotychczasowy limit roczny może być ponad dwukrotnie rozszerzony poprzez układ czy regulamin pracy a u tych pracodawców, gdzie się takich aktów nie tworzy poprzez umowę o pracę. To stwarza większe zagrożenie eksploatacji pracownika.

Regulamin pracy

Tak było: Regulaminy pracy i wynagradzania tworzyły zakłady pracy zatrudniające, co najmniej 5 pracowników.

Od 29 listopada: Tworzenie regulaminów jest obowiązkowe dla pracodawców zatrudniających 20 i więcej pracowników. Warunki zatrudnienia, wynagrodzenia i świadczenia pracy będzie musiała regulować umowa o pracę. - Większa grupa pracowników nie będzie podlegała takim ustaleniom, które były zawarte w dotychczasowych regulaminach pracy czy wynagradzania. Wszystko będzie bardziej improwizowane. Trzeba zauważyć, że nowy przepis art. 104 (górny 4) zobowiązuje pracodawcę do uściślenia na piśmie kilku spraw organizacyjnych dotyczących, np. pracy w porze nocnej, dni wolnych od pracy. Będzie to pewna namiastka regulaminu.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY!!!

ZMIANY W KODEKSIE PRACY!!!

Urlop

Tak było: Rozwiązując umowę z pracownikiem, pracodawca musiał wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Od 29 listopada: Ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie trzeba będzie wypłacać pracownikowi, który po raz kolejny zatrudni się w tym samym zakładzie pracy i wspólnie z pracodawcą postanowi przenieść zaległy urlop na później.

Kiedy szukasz pracy

Tak było: Podczas wypowiedzenia, nie przekraczającego jeden miesiąc pracownik miał prawo do dwóch dni roboczych płatnego zwolnienia na poszukiwanie pracy. Na trzy miesięcznym wypowiedzeniu były to 3 dni.

Od 29 listopada: Prawo do zwolnienia, którego wymiary nie zostały zmienione, ma tylko ten pracownik, któremu pracodawca wypowiedział umowę. Pracownikowi, który sam złożył wypowiedzenie takie prawo nie przysługuje.

Świadcstwo pracy

Tak było: Pracownik dostawał świadectwo pracy przy każdym rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę.

Od 29 listopada: Zwolnienie z obowiązku wydawania świadectwa pracy ma pracodawca, który tego samego pracownika zatrudnia na kolejną umowę. Pracownik jednak ma prawo zażądać takiego świadectwa.

Czas przerywany

Tak było: Przepisy kodeksu pracy nie przewidywały przerywanego czasu pracy z wyjątkiem kierowców w transporcie i komunikacji samochodowej.

Od 29 listopada: Pracodawca może wprowadzić przerywany czas pracy, jeśli jest to uzasadnione rodzajem lub organizacją pracy w jego zakładzie. Maksymalnie 5-godzinna przerwa nie będzie wliczana do czasu pracy. Pracownik otrzyma za nią połowę wynagrodzenia należnego za czas przestoju. - Przerywany czas pracy jest rzeczywiście poszerzony. Zmiana w kodeksie pracy pozwala przerywany czas pracy wprowadzić też u innych pracodawców (nie tylko w komunikacji i transporcie), ale warunkiem jest zawarcie układu zbiorowego pracy. Tam, gdzie nie ma związków zawodowych i układów zbiorowych pracy, pracodawca nie będzie mógł wprowadzić przerywanego czasu pracy.

Przerwa w pracy

Tak było: 15-minutowa przerwa w pracy przysługiwała pracownikowi, który pracował minimum 6 godzin dziennie.

Od 29 listopada: Oprócz dotychczasowego kwadransa pracodawca będzie mógł wprowadzić dłuższą przerwę (do 1 godziny) na posiłek lub załatwienie spraw osobistych. Przerwa ta nie będzie wliczana do czasu pracy. - To zupełnie nowa propozycja i jej wprowadzenie będzie zależało od woli pracodawcy. Istotne to, że przerwa ta nie jest niczym rekompensowana. Godzinę później będziemy wracać z pracy do domu. Jeżeli pracodawca wprowadzi taką przerwę, to pracownik będzie musiał się do tego dostosować i bez znaczenia jest, jak wykorzysta tę przerwę.

Badania lekarskie

Tak było: Wstępne badania lekarskie musiał robić każdy pracownik przyjmowany do pracy oraz przenoszony na stanowiska, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe dla środowiska.

Od 29 listopada: Pracownik, który przyjmowany jest ponownie do pracy w tej samej firmie, na tę samą funkcję lub inną, ale o tych samych warunkach i bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej umowy, nie musi wykonywać wstępnych badań lekarskich.

Zawiadomienia Inspektora

Tak było: Przedsiębiorca miał obowiązek powiadomić inspektorów pracy i sanitarnego o rozpoczęciu swojej działalności, zmianie miejsca jej prowadzenia, zakresie i rodzaju oraz o jej zaprzestaniu lub likwidacji.

Od 29 listopada: Przy zamykaniu, likwidowaniu firmy lub zmianach działalności, które nie powodują zwiększenia zagrożenia dla zdrowia pracowników, przedsiębiorca nie będzie musiał powiadamiać inspektorów.

BHP

Tak było: Służby bhp tworzyły firmy zatrudniające powyżej 10 pracowników a komisję bhp - powyżej 50. Każdy pracownik musiał przejść szkolenie bhp przed dopuszczeniem na stanowisko pracy.

Od 29 listopada: Obowiązek tworzenia służby bhp będzie miał pracodawca, zatrudniający więcej niż 100 pracowników, a komisję bhp - więcej niż 250. Szkolenia bhp nie będzie musiał przechodzić pracownik, który zatrudniany jest przez tego samego pracodawcę, na tym samym stanowisku i bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej umowy.

Kary

Tak było: Za konkretne przewinienie pracodawca mógł ukarać pracownika tylko raz, a ponadto zakazane było pozbawienie pracownika uprawnień, np. obniżenie premii, nie przyznanie nagrody).

Od 29 listopada: Pracodawca będzie miał możliwość ukarania za to samo przewinienie karą porządkową, np. udzielając nagany a następnie dalej sankcjonować odbierając premię czy nagrodę. - Od 1996 do 2002 r. był przepis, który nie pozwalał karać pracownika najpierw karą porządkową a później jeszcze dodatkowymi sankcjami, np. pozbawieniem awansu, premii, nagrody, itp. Obecnie oprócz ukarania mogą być stosowane dalsze sankcje, które nie są już karami porządkowymi. Zatarcie ukarania następuje po roku nienagannej pracy. Praktycznie sankcje mogą być stosowane przez rok.

Zmiany w kodeksie pracy powodujące pogorszenie sytuacji pracownika niekoniecznie zaczną kształtować sytuację pracownika u danego pracodawcy z dniem ich wejścia w życie (29 listopada 2002 r., czy 1 stycznia 2003 r.). Jeżeli układ zbiorowy pracy, lub regulamin zawiera postanowienia odpowiadające wcześniejszym rozwiązaniom kodeksowym (korzystniejszym), to wiążące są postanowienia układu, lub regulaminu. W celu dostosowania treści aktów wewnętrznych do zmienionego (mniej korzystnego) kodeksu pracy, należy zmodyfikować układ zbiorowy - zawierając i rejestrując protokół dodatkowy, lub wprowadzając nowy regulamin. Po przeprowadzeniu zmian w układzie, lub regulaminie wynagradzania na niekorzyść pracowników, pracodawca chcąc dostosować treść stosunku pracy każdego pracownika do zmodyfikowanego układu czy regulaminu, musi dokonać wypowiedzenia zmieniającego (art. 241 13 - górny indeks § 2 KP)

ZMIANY W KODEKSIE PRACY!!!

Zmienić ustawę!

Ogólnopolska akcja NSZZ „Solidarność”

(cd. ze str. 2)

200% zasiłku dla bezrobotnych. Ustawa nowelizacyjną wydana została z naruszeniem sformułowanej w art. 7 Konstytucji R.P. zasady praworządności. W trakcie procesu legislacyjnego nie uwzględniono, bowiem przewidzianego w art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, póź. 854, z późn. zm.) obowiązku konsultacji projektu z reprezentatywnymi ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi. Wydając ustawę nowelizacyjną naruszono również wymóg zachowania minimalnego 14 dniowego okresu tzw. *vacatio legis*, który ma na celu umożliwienie obywatelom zapoznania się z nowymi rozwiązaniami prawnymi. Doszło do naruszenia konstytucyjnej zasady zaufania obywateli do państwa i stanowionego przezeń prawa.

W aktualnym stanie prawnym wątpliwości może budzić zgodność ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z Konstytucją R.P., a w szczególności z:

- zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej wyrażoną w art. 2 Konstytucji,
- zasadą praworządności wyrażoną w art. 7 Konstytucji,
- obywatelskim prawem do zabezpieczenia społecznego na wypadek pozostawania bez pracy nie z własnej woli oraz braku innych środków utrzymania zapisanym w art. 67 ust. 2 Konstytucji.

Uchybienia w procesie legislacyjnym znalazły potwierdzenie w zmianach ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu dokonanych ustawą z dnia 20 grudnia 2002 r., która w art. 3 przywróciła prawo do zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego na zasadach obowiązujących w dniu 31 grudnia 2002 r. osobom, które spełniły warunki do nabycia tych świadczeń do dnia 12 stycznia 2002 r. Wyrazem wskazanych uchybień jest toczące się przed Trybunałem Konstytucyjnym postępowanie w sprawie stwierdzenia zgodności z Konstytucją RP przepisów ustawy nowelizacyjnej wszczęte na podstawie wniosków m.in. NSZZ „Solidarność”, grupy posłów oraz Rzecznika Praw Obywatelskich.

Dla dobra społeczeństwa

Za wprowadzeniem w życie proponowanych w projekcie zmian przemawiają istotne racje natury społecznej. Bezrobocie rejestrowane w Polsce w roku 2002 osiągnęło 3 108 tys. osób, natomiast liczone łącznie z osobami pobierającymi zasiłki i świadczenia przedemerytalne - 3 594 tys. osób. Ekspertki przewidują w roku 2003 kolejną falę upadłości zakładów pracy, co oznacza zwiększenie liczby bezrobotnych zarejestrowanych i znaczące wydłużenie okresu poszukiwania pracy.

Zjawisko wysokiego bezrobocia jest szczególnie dotkliwe dla osób objętych zwolnieniami z przyczyn dotyczących zakładu pracy w wieku powyżej 40 lat (w lutym 1998 r. było ich 7,3% ogółu bezrobotnych, w marcu 2002 - 13,8%). Bezrobotni ci mają niewielką szansę znalezienia nowego zatrudnienia.

Projekt ustawy ma na celu ustabilizowanie sytuacji materialnej pracowników legitymujących się odpowiednio długim okresem zatrudnienia, objętych zwolnieniami z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przewiduje przyznanie tym osobom stałego świadczenia wypłacanego do czasu nabycia prawa do emerytury oraz podwyższenie wysokości świadczeń przedemerytalnych. Zwłaszcza, że w Polsce nie ma ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia. Stąd też zasiłki przedemerytalne i świadczenia były i powinny być stałą formą pomocy państwa dla pracowników zwalnianych z pracy do chwili wdrożenia obowiązkowego ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia.

Co zawiera projekt obywatelski:

Projekt ustawy zakłada przywrócenie stanu prawnego obowiązującego do dnia 31 grudnia 2001 r. Najistotniejsza z proponowanych w projekcie zmian zakłada ponowne wprowadzenie do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu zasiłku przedemerytalnego. Prawo do zasiłku przedemerytalnego przysługiwać będzie osobom spełniającym warunki do uzyskania statusu bezrobotnego na zasadach obowiązujących do dnia 31 grudnia 2001 r., tj. osobom posiadającym okres uprawniający do zasiłku wynoszą-

cy 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn lub osobom posiadającym okres uprawniający do zasiłku wynoszący 25 lat dla kobiet i 30 lat dla mężczyzn, w tym co najmniej 15 lat wykonywania prac uznanych w przepisach emerytalnych za zatrudnienie w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Wysokość zasiłku przedemerytalnego wynosić będzie co do zasady 120 % zasiłku dla bezrobotnych. W przypadku jednak osób zamieszkujących w powiatach gminach zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym objętych zwolnieniami z przyczyn dotyczących pracodawcy wysokość zasiłku przedemerytalnego wynosić będzie 160 % zasiłku dla bezrobotnych. Projekt przewiduje wprowadzenie minimalnej (120 % kwoty zasiłku) oraz maksymalnej (90 % przeciętnego wynagrodzenia) wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

Projekt przewiduje również podniesienie wysokości świadczeń przedemerytalnych do poziomu obowiązującego przed 1 stycznia 2002 r. (z 80 % do 90 % kwoty emerytury określonej w decyzji organu rentowego) oraz usunięcie zapisu ograniczającego maksymalną wysokość świadczenia przedemerytalnego do 200 % zasiłku dla bezrobotnych.

W warunkach stagnacji gospodarczej oraz występujących coraz częściej procesów upadłości i likwidacji przedsiębiorstw należących do jednej branży istotne znaczenie ma przywrócenie do ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu przepisu upoważniającego Radę Ministrów do ustalenia w drodze rozporządzenia dla osób objętych programami restrukturyzacyjnymi świadczeń przedemerytalnych w wysokości kwoty emerytury określonej w decyzji organu rentowego oraz skrócenia okresów zatrudnienia, od których zależy prawo do świadczenia przedemerytalnego. Projekt czyni zadość tej potrzebie, upraszczając tym samym procedurę wdrażania programów ośłonowych dla pracowników zatrudnionych w sektorach objętych restrukturyzacją.

Projekt obywatelski ustawy o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Od Redakcji: Na ostatniej stronie „Biuletynu” publikujemy listę, na której można zbierać podpisy ws. nowelizacji w/w ustawy. ZR zachęca do tego wszystkich związkowców naszego Regionu. Wypełnione listy należy składać w sekretariacie ZR.

UCHWAŁA KK nr 138/02

ws. powołania Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” powołuje Komitet Inicjatywy Ustawodawczej projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu w składzie:

1. Śniadek Janusz – Przewodniczący Komitetu
2. Langer Jerzy - Pełnomocnik Komitetu
3. Tomaszewska Ewa – Zastępca Pełnomocnika Komitetu
4. Adamski Dariusz
5. Antosiewicz Andrzej
6. Dośła Krzysztof
7. Hejman Marek
8. Jurek Mieczysław
9. Kielian Władysław
10. Kruszyński Zbigniew
11. Krzaklewski Marian
12. **Maszkiewicz Zdzisław**
13. Mozolewski Józef
14. Osiński Bogdan
15. Smagowicz Jacek
16. Szwed Stanisław
17. Tyrna Marcin



PAPIEŻ A „SOLIDARNOŚĆ”

Jan Paweł II - solidarny z nami nieustająco!

o. Hubert Czuma SJ

Duszpasterz Ludzi Pracy Ziemi Radomskiej

Wiele zarzutów stawiało się i stawia naszemu wielkiemu Rodakowi Papiieżowi Janowi Pawłowi II. Nie dziwota - osoba publiczna, znana całemu światu. Bardzo wielu Go podziwla. Wielu czci, jako Osobę przystaną nam przez BOGA. Wielu ma zaufanie. Myślę, że chyba prawie 100 proc Polaków po prostu Go kocha i cieszy się, że ON jest.

George Weigel, wybitny amerykański filozof i teolog katolicki, autor znakomitej biografii Jana Pawła II pt. „Świadek nadziei”, przy okazji sierpniowej pielgrzymki Ojca Świętego do Polski powiedział: „Światowa prasa uświadomiła sobie z biegiem czasu, że Papiież jest w praktyce jedynym moralnym punktem odniesienia na naszej planecie - jedynym globalnym przywódcą moralnym (...) W ludzkich kategoriach jest po prostu największą, najciekawszą postacią na scenie światowej. I w końcu fakt, że Jan Paweł II nie zgadza się mówić według scenariusza mediów, w sumie wywołuje dziennikarską ciekawość. Jako jedyny spośród światowych przywódców Papiież nie zgadza się maszerować w ich takt. I to czyni go medialnie atrakcyjnym... To wielkie świadectwo chrześcijańskich naszych czasów...”

Ale są tacy, którzy mają inne zdanie. I publicznie stawiają znaki zapytania. Czasem są to stwierdzenia bolesne. Dla wyjaśnienia. Na początku swego pontyfikatu zwierzył się Ojciec Święty, że przegląda gazety. Artykuły o sobie pochlebne - nie interesują go. Natomiast śledzi artykuły krytyczne w odniesieniu do swej osoby i działalności.

Więc przytoczę dwa głosy krytyczne. Odnoszą się one właściwie nie do osoby Ojca Świętego, raczej prezentują stanowisko Papiieża-Polaka uznane przez tych dziennikarzy za krytyczne w odniesieniu się Ojca Świętego do „Solidarności” w Polsce. Pierwszy głos - to wypowiedź Jarosława Gowina naczelnego redaktora „Znaku”. Pod koniec sierpnia b.r. napisał on w „Rzeczypospolitej”: „Dlaczego dla słowa „Solidarność” nie znalazło się miejsce w katalogu pojęć, jakimi posłużył się Jan Paweł II podczas swojej pielgrzymki do Polski sierpniowej?” Gowin uznał, że papieskie milczenie to „może najbardziej bolesna miara kompromitacji, jaka spotkała polską solidarność (zwłaszcza przez duże „S”)”. Drugi głos to wypowiedź Jacka Moskwy korespondenta rzymskiego zamieszczony w „Rzeczypospolitej” w połowie listopada b.r.: „Milczenie o solidarności, także tej pisanej małą literą, w papieskim nauczaniu podczas wizyty w Polsce w sierpniu 2002 brzmi głośniejsz od krzyku. Jest dla mnie dowodem jakiejś rezygnacji, nawet kapitulacji. Jakby Papiież uznał, że nie warto już nas do tej solidarności zachęcać”. Tyle Jacek Moskwa. Czy to prawda, co twierdzą obaj publicyści? Właściwie należało by zapytać się samego Ojca Świętego, co On o tym sądzi. Trudno jest nam spekulować, chociaż i same teksty dadzą odpowiedź, jak mniemam, dowiemy się o tym z dalszych wywodów. Trzeba zauważyć, że Ojciec Święty przybył do nas w sierpniu 2002 właściwie w jednym celu: aby mówić o Miłosierdziu Bożym. Mówił o tym nie tylko w czasie poświęcenia sanktuarium Miłosierdzia Bożego w Łagiewnikach, mówił o nim (Miłosierdziu Bożym) prawie w czasie każdego spotkania. Był także w Kalwarii Zebrzydowskiej, gdzie nawiał w przemówieniu do czterechsetletnia w tym miejscu sanktuarium Matki Bożej.

Ojciec Święty był niedługo w naszym kraju, raptem niecałe trzy dni. Czy koniecznie musiał mówić o Solidarności, przez duże i małe „s”? Sądzę, że nikt z Solidarności nie stawiał takich wymagań, ani nawet nie pomyślał, że można je stawiać Ojcu Świętemu. Nie chodzi przecież o wymienianie słowa „solidarność” ani tym bardziej wspomnianie jej przeciw niewątpliwych zasług w minionym 21-leciu w Polsce, Europie i nawet w świecie. Chodzi o to, co było, jest programem Solidarności. O jego realizowanie, I - co może niektórych zastanawiać - właśnie na ten temat Ojciec Święty wypowiadał się i w czasie tej pielgrzymki kilkakrotnie.

Parę przykładów: Już na lotnisku w Balicach, przy powitaniu, Ojciec Święty mówił: „Sprawy polskie leżą mi bardzo na sercu. Wiem, jak zmieniła się nasza Ojczyzna od czasu mojej pierwszej wizyty w r.1979. To jest kolejna pielgrzymka, podczas której mogę obserwować, jak Polacy zagospodarowują odzyskaną wolność. Jestem przekonany, że kraj nasz zmierza odważnie ku nowym horyzontom rozwoju w pomyślności i w pokoju. Cieszę się, że tak wielu moich rodaków w duchu nauczanie społecznego Kościoła włącza się w budowanie wspólnoty ojczystego domu na fundamencie sprawiedliwości, miłości i pokoju. Wiem, że wielu krytycznie postrzeże i oceni system” który usiłuje kierować współczesnym światem, system oświecony materialistyczną wizją człowieka. Kościół zawsze przypominał, że nie można budować szczęśliwej przyszłości społeczeństwa na ludzkiej biedzie, na krzywdzie człowieka, na cierpieniu brata. Ludziom, kierującym się duchem nauki społecznej Kościoła, nie może być obojętny

los tych, którzy pozostają bez pracy, żyją w coraz większym ubóstwie, bez perspektyw poprawy swojego losu i losu swoich dzieci. Wiem, że wiele polskich rodzin, zwłaszcza wielodzietnych, wielu bezrobotnych i ludzi w podeszłym wieku ponosi niemałe koszty przemian społeczno-gospodarczych. Pragnę im powiedzieć, że dzielę duchowo ich ciężary i los. Dzielę ich radości i cierpienie, plany i wysiłki zmierzające do zbudowania lepszej przyszłości. Co dnia wspieram ich w dobrych zamiarach gorącą modlitwą”. Ojciec Święty mówił jak rasowy, rzetelny i nieposzlakowany Solidarnościowiec. Ojciec Święty wybaczy mi na pewno śmiałość tego sformułowania. Mam powody tak mówić, skoro Ojciec Święty swoimi słowami wyrażał tak wspaniałe troski i radości tych, którzy budowali i nadal budują Solidarność Polską. Wielokrotnie przecież w czasie spotkań (wielu!) z Solidarnością dawał do zrozumienia, że na nią liczy. Takie same niemal myśli poruszył także na Błoniach następnego dnia. Mówił: „Sercem obejmuję wszystkich moich rodaków, a szczególnie dotkniętych cierpieniem i chorobą. O mej duchowej bliskości i o stałym towarzyszeniu w modlitwie pragnę zapewnić wszystkich doświadczanych wielorakimi trudnościami, zwłaszcza bezrobotnych, bezdomnych, ludzi w podeszłym wieku, samotnych i rodziny wielodzietne...”. Toż przecież to są sprawy, którymi zajmuje się Solidarność polska na codzień. Ojciec Święty swymi słowami dopomaga, zachęca. Jest w środku tych spraw!

Mówiąc w tym samym przemówieniu - homilii na Błoniach o nowobeatyfikowanym Ojcu Janie Beyzymie - powiedział: [...] Cieszę się, że ten duch solidarności w miłosierdziu wciąż panuje w polskim Kościele, czego dowodem jest wiele dzieł pomocy społecznościom dotkniętym przez klęski żywiołowe w różnych regionach świata...”

Na zakończenie tej homilii powiedział: „W obliczu współczesnych form ubóstwa, których, jak wiemy nie brakuje w naszym kraju, potrzebna jest dziś wyobraźnia miłosierdzia w duchu solidarności z bliźnimi, dzięki której pomoc będzie „świadectwem braterskiej wspólnoty dóbr”. Niech tej „wyobraźni” nie zabraknie mieszkańcom Krakowa i całej naszej Ojczyzny... Niech orędzie o Bożym miłosierdziu zawsze znajduje odbicie w działach miłosierdzia ludzi...”

A potem szczegółowo wymieniał te zadania: „Trzeba spojrzenia miłości, aby dostrzec obok siebie brata, który wraz z utratą pracy, dachu nad głową, możliwości godnego utrzymania rodziny i wykształcenia dzieci doznaje opuszczenia, zagubienia i bezradności. Potrzeba „wyobraźni miłosierdzia”, aby przyjąć z pomocą dziecku zaniedbanemu duchowo i materialnie, aby nie odwracać się od chłopca czy dziewczyny, którzy zagubili się w świecie różnorodnych uzależnień lub przestępstwa i aby nieść radę, pocieszenie duchowe i moralne wsparcie tym, którzy podejmują wewnętrzną walkę ze złem. Potrzeba tej wyobraźni wszędzie tam, gdzie ludzie w potrzebie wołają do Ojca miłosierdzia: Chleba naszego powszedniego daj nam dzisiaj. Oby dzięki bratniej miłości tego chleba nikomu nie brakowało...”. Przecież Ojciec Święty przypomina tylko, że miłosierdzie wzywa do solidarności i wspiera i ubogaca ją.

Nawet w Kalwarii Zebrzydowskiej, następnego dnia nie zapomniał w modlitwie przypomnieć Matce Bożej: „Wejrzyj na ten Naród, który zawsze pokładał nadzieję w twojej matczynej miłości. Wejrzyj, wypraszaś to, czego dzieci Twoje najbardziej potrzebują. Dla ubogich i cierpiących otwieraj serca zamożnych. Bezrobotnym daj spotkać pracodawcę. Wyrzucanym na bruk pomóż znaleźć dach nad głową. Rodzinom daj miłość, która pozwala przetrwać wszelkie trudności. Młodym pokazuj drogę i perspektywę na przyszłość. Dzieci otocz płaszczem swej opieki, aby nie ulegały zgorzeniu...” Był to chyba wyraz najserdeczniejszej papieskiej solidarności z ludźmi, których ukochał swym wspaniałym Sercem. A na zakończenie pielgrzymki, znów w Balicach Jan Paweł II powiedział w pożegnalnym przemówieniu: „Obejmuję spojrzeniem duszy całą Ojczyznę. Raduję się z osiągnięć, dobrych zamierzeń i twórczych inicjatyw. Z pewnym niepokojem mówiłem o trudnościach i kosztach przemian, które boleśnie obciążają najuboższych i najsłabszych, bezrobotnych, bezdomnych i tych, którym przychodzi żyć w coraz skromniejszych warunkach i niepewności jutra. Odjeżdżając, te trudne sprawy Ojczyzny chcę polecić Bożej Opatrzności i zachęcić wszystkich odpowiedzialnych za stan państwa do troski o dobro Rzeczypospolitej i jej obywateli. Niech zapanuje duch miłosierdzia, bratniej solidarności (podkr. Moje - H.Cz.), zgody i współpracy oraz autentycznej troski o dobro naszej Ojczyzny. Mam nadzieję, że pielęgnując te wartości, społeczeństwo polskie, które od wieków przynależy do Europy - znajdzie właściwe sobie miejsce w strukturach Wspólnoty Europejskiej i nie tylko nie straci własnej tożsamości, ale ubogaci swą tradycją ten kontynent i cały świat”. Czy trzeba jeszcze coś dodawać, jako wyjaśnienie, do tego, co powiedział Ojciec Święty? Nie tak dawno Ojciec Święty przypominał: „Nie solidarności bez miłości” Po tej wizycie wiemy: „Nie ma solidarności bez miłosierdzia”.

Salmonella

Salmonella

[illegible]