

Biuletyn *informacyjny*

SOLIDARNOSĆ

REGIONU ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

www.solidarnosc.org.pl/opole

LIPIEC-SIERPIEŃ 2026 r. Nr 7/8 (506/507)

e-mail: opole@solidarnosc.org.pl

Zielony Ład – szkodliwa ideologia

Europejski Zielony Ład to ideologia, która w praktyce doprowadza do stagnacji europejskich gospodarek i generuje ogromne koszty dla społeczeństwa. Tysiące europejskich zakładów pracy, których działalność zależy od handlu zagranicznego, stoi w obliczu utraty konkurencyjności, głównie w związku z eksportem produktów z krajów azjatyckich – choć problem ten nie ogranicza się wyłącznie do Azji. W konsekwencji ponad 30 milionów pracowników zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach może stanąć w obliczu poważnych zmian, w tym restrukturyzacji i redukcji zatrudnienia. Polska jest tego doskonałym przykładem. W ciągu ostatnich trzech lat obserwujemy falę likwidacji zakładów pracy, której powodem są gigantyczne koszty produkcji wynikające z nadmiernych obciążeń związanych z polityką klimatyczną Unii Europejskiej.

Postępująca likwidacja zakładów pracy oraz masowa redukcja zatrudnienia w branżach hutniczej, motoryzacyjnej, chemicznej, elektronicznej czy w sektorze drzewno-meblarskim spowodowała, że nastąpił wzrost liczby bezrobotnych o ponad 100 tysięcy osób w ujęciu rocznym. Według oficjalnych danych za czerwiec 2026 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 901 tysięcy bezrobotnych. Należy mieć świadomość, że jest to efekt nieprzemyślanych decyzji polityków unijnych – lub przemysłowych, idących w kierunku zawładnięcia społeczeństwami i gospodarkami państw członkowskich. Europejski przemysł traci każdego dnia 500 miejsc pracy z powodu ekspansji chińskiej gospodarki nakręcaniej przez szkodliwe decyzje Unii Europejskiej dotyczące polityki klimatycznej. Wobec rozwiązań przewidzianych w Zielonym Ładzie nie ma praktycznego i ekonomicznego uzasadnienia, zwłaszcza w świetle ich konsekwencji społeczno-gospodarczych.

Mimo coraz mocniejszego i bardziej słyszalnego sprzeciwu społecznego cele polityki klimatycznej Unii Europejskiej w żaden sposób nie są łagodzone. Wręcz przeciwnie – ulegają zaostrzeniu. Systemy ETS 1 i ETS 2 stanowią kluczowe narzędzia Europejskiego Zielonego Ładu i wynikają bezpośrednio z pakietu klimatycznego „Gotowi na 55” (Fit for 55). Ich głównym celem jest osiągnięcie neutralności klimatycznej do 2050 roku oraz ograniczenie emisji gazów cieplarnianych o 90% do 2040 roku. Dalsza kontynuacja takiej polityki doprowadzi do katastrofy gospodarczej Europy i do biedy jej obywateli. Wprowadzony w 2005 roku system ETS 1 obciążył przemysł i energetykę kosztami zakupu uprawnień do emisji dwutlenku węgla. Koszty te bezpośrednio podnoszą między innymi ceny energii elektrycznej dla przedsiębiorstw.



fot. M. Kuczyński

W Polsce ceny energii dla przemysłu należą do najwyższych w Europie, co bezpośrednio przekłada się na kondycję firm. Natomiast system ETS 2, który będzie wprowadzony w 2027 roku, bezpośrednio znacząco obciąży polskie rodziny, podnosząc między innymi koszty ogrzewania budynków i transportu drogowego.

Należy mieć świadomość, że polityka unijnych decydentów powoli zabija europejski przemysł, doprowadzając do bezrobocia i biedy wielu obywateli. Rosnące ceny CO₂ nasilą relokację zakładów produkcyjnych poza granice Unii Europejskiej. Planowana przez Komisję Europejską pozorowana reforma systemu ETS może zamiast poprawić wręcz zaszkodzić europejskim firmom i przyspieszyć przenoszenie produkcji poza UE. Zdaniem wielu ekspertów wszelkie inwestycje będą opuszczać Europę zanim uda się osiągnąć zakładane cele w zakresie redukcji emisji gazów cieplarnianych.

NSZZ „Solidarność”, mając pełną świadomość zagrożeń wynikających z polityki klimatycznej Unii Europejskiej, od 20 lat podejmuje wszelkie działania mające na celu zapobieżenie katastrofie gospodarczej i społecznej tej polityki. Związek bardzo aktywnie wspiera działania Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Karola Nawrockiego w sprawie sprzeciwu wobec kosztów wynikających z realizacji Zielonego Ładu. NSZZ „Solidarność” potępia odrzucenie przez Senat RP pierwszego oraz drugiego wniosku Prezydenta w sprawie referendum. Z całą pewnością w przypadku odrzucenia kolejnej inicjatywy referendalnej podejmiemy odpowiednie działania w obronie prawa obywateli do wypowiedzenia się w tej ważnej dla każdego obywatela kwestii.

Przewodniczący Zarządu Regionu
Śląsk Opolski NSZZ „Solidarność”

Dariusz Brzęczek

Posiedzenie Zarządu Regionu: szkolenia oraz problemy rynku pracy i Zielony Ład

Bieżąca sytuacja w zakładach pracy oraz działania NSZZ „Solidarność” związane z Zielonym Ładem były głównymi tematami odbywającego się 10 czerwca posiedzenia Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność”.

Podczas spotkania omówiono decyzje i działania Sztabu Protestacyjnego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” dotyczące Zielonego Ładu. Jedną z podjętych decyzji jest wznowienie zbierania podpisów pod wnioskiem o przeprowadzenie referendum w sprawie dalszego obowiązywania w Polsce unijnych regulacji wynikających z Zielonego Ładu.

Sekretarz Zarządu Regionu Anna Lubasińska-Tabacznik przedstawiła informację z prac Prezydium ZR prowadzonych od ostatniego posiedzenia Zarządu Regionu.

Członkowie ZR szczególną uwagę poświęcili sytuacji w zakładach pracy. Omówiono trudną sytuację w przemyśle metalowym, motoryzacyjnym oraz branży spożywczej. Obecna sytuacja gospodarcza nie napawa optymizmem. W wielu przedsiębiorstwach istnieje realne zagrożenie redukcji zatrudnienia, a tym samym utraty pracy przez znaczną liczbę pracowników.

Przedstawiciele Regionalnej Sekcji Ochrony Zdrowia przedstawili dramatyczną sytuację szpitali powiatowych. W wielu placówkach dochodzi do likwidacji poszczególnych



fot. D. Domańska

oddziałów, co stwarza zagrożenie dla utrzymania miejsc pracy oraz prowadzi do obniżenia poziomu bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców. Zwrócili również uwagę na bardzo trudną sytuację finansową szpitali powiatowych, która w skrajnych przypadkach może doprowadzić nie tylko do zamykania kolejnych oddziałów, lecz także do likwidacji całych placówek.

Zastępca przewodniczącego Zarządu Regionu Grzegorz Adamczyk przedstawił sytuację Diehl Controls Polska w Namysłowie, gdzie trwa proces redukcji zatrudnienia. Pierwszy etap obejmuje program dobrowolnych odejść pracowników.

W trakcie posiedzenia sekretarz Zarządu Regionu Anna Lubasińska-Tabacznik przeprowadziła dla członków Zarządu Regionu szkolenia pt.: „Zmiany w Kodeksie Pracy i w Statucie NSZZ „Solidarność” oraz „Chat GPT & AI – pożyteczna innowacja czy zagrożenie technologiczne dla ludzkości oraz działalności związkowej?”.

red.



fot. D. Domańska

Twój podpis ma znaczenie

6 sierpnia senatorzy większością głosów po raz kolejny odrzucili wniosek o wyrażenie zgody na przeprowadzenie ogólnokrajowego referendum w sprawie polityki klimatycznej UE.

W związku z zaistniałą sytuacją NSZZ „Solidarność” wznawia zbieranie podpisów pod obywatelskim wnioskiem o referendum w sprawie Zielonego Ładu.

Podpis można złożyć w biurze Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność” oraz we wszystkich Oddziałach Regionu: Brzegu, Grodkowie, Głuchołazach, Głubczycach, Kędzierzynie-Koźlu, Kluczborku, Krapkowicach, Namysłowie, Nysie, Praszce, Prudniku, Zawadzkiem.

Ważne! Podpis mogą złożyć wyłącznie osoby, które nie podpisały się wcześniej pod wnioskiem.

Prezydium ZR w nowej Sali Pamięci

Wnowo otwartej Sali Pamięci NSZZ „Solidarność” 22 lipca odbyło się posiedzenie Prezydium Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność”. To wyjątkowe miejsce pełni nie tylko funkcję przestrzeni upamiętniającej historię Związku, lecz również służy jako sala konferencyjna, a w najbliższej przyszłości będzie również centrum edukacyjnym „Solidarności” dla młodzieży.

Podczas posiedzenia Prezydium Zarządu Regionu omówiono bieżące sprawy dotyczące działalności Regionu. Szczególną uwagę poświęcono sytuacji w Zakładach Azotowych w Kędzierzynie – Koźlu, w kontekście przedstawionych pracodawcy przez NSZZ „Solidarność” postulatów zmierzających do poprawy warunków pracy i wynagrodzeń pracowników.

Przedmiotem posiedzenia była również sytuacja w ochronie zdrowia w województwie opolskim, ze szczególnym uwzględnieniem planów konsolidacji kilku szpitali. Działania te budzą uzasadnione obawy związane z możliwością ograniczenia zatrudnienia, likwidacją oddziałów szpitalnych, a w konsekwencji pogorszeniem dostępności świadczeń medycznych oraz obniżeniem poziomu bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców naszego województwa.



fol. M. Kucz

Członkowie Prezydium omówili także pogarszające się relacje pracodawcy z Organizacją Zakładową NSZZ „Solidarność” w Miejskim Zarządzie Dróg w Opolu.

Przewodniczący Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność” Dariusz Brzęczek przedstawił sprawozdanie z Walnych Zebrań Właścicielskich spółek „Solpress” i „ProMedia”, w których Zarząd Regionu posiada udziały.

Zwrócił również uwagę na bardzo dobrą współpracę z IPN w Opolu, dzięki której realizowanych jest wiele inicjatyw upamiętniających historię oraz działalność NSZZ „Solidarność”.

Na zakończenie posiedzenia przeanalizowano wykonanie budżetu Zarządu Regionu za I półrocze 2026 roku.

Nowa Organizacja Oddziałowa NSZZ „Solidarność” w Kauflandzie!

Region Śląsk Opolski NSZZ „Solidarność” zarejestrował Organizację Oddziałową NSZZ „Solidarność” w Kauflandzie. To ważny krok w budowaniu silnej reprezentacji pracowników.

Serdecznie witamy nowych związkowców w naszych szeregach i życzymy wielu sukcesów w działalności związkowej!

Ferie 2027 pod Mont Blanc

Biuro Adriatyk Tour Katarzyna Wójciak zaprasza Państwa na Ferie 2027 do komfortowego hotelu położonego w malowniczych górach u stóp Mont Blanc. Zaledwie 1 km od hotelu znajdują się słynne termy w Pre Saint Di Diere.

Zapisy trwają do 15 września.

Liczba miejsc jest ograniczona – maksymalnie 52 osoby.

Więcej na stronie:

<https://www.solidarnosc.org.pl/opole/ferie-2027-pod-mont-blanc/>

Wchodzi w życie nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy

8 lipca 2026 r. weszła w życie ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Co musisz wiedzieć:

- 8 lipca 2026 r. weszła w życie ustawa z dnia 11 marca 2026 r. o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.
- Mimo wątpliwości co do trybu konsultacji projektu, a także niektórych rozwiązań w nim zawartych, po rekomendacji Solidarności, prezydent Karol Nawrocki podpisał ustawę w kwietniu tego roku.

Uprawnienie do wydawania decyzji o ustalenie stosunku pracy

Na podstawie nowelizacji Państwowa Inspekcja Pracy zyska uprawnienie do wydawania decyzji o ustalenie stosunku pracy, jeśli uzna, że praca wykonywana jest na warunkach właściwych dla pracy w ramach stosunku pracy. Takie uprawnienie uzyskali okręgowi inspektorzy pracy, którzy będą mogli przekształcić zawartą przez strony umowę cywilnoprawną w umowę o pracę. Wcześniej inspektor pracy będzie wydawał podmiotowi zatrudniającemu polecenie doprowadzenia warunków zatrudnienia do zgodnych z przepisami prawa pracy. Wydana decyzja będzie rodzić skutki jedynie na przyszłość, a nie od dnia zawarcia umowy. Od decyzji będzie można się odwołać do sądu pracy.

Nowelizacja przewiduje także tzw. abolicję dla podmiotów zatrudniających tj. jeśli podmiot zatrudniający w ciągu 12 miesięcy dobrowolnie zmieni niezgodną z przepisami prawa pracy podstawę zatrudnienia (do lipca 2027 r.) to uniknie kar za naruszenia z kodeksu pracy.

Ustawa pozostawia także uprawnienie inspekcji pracy do wystąpienia do sądu pracy z powództwem o ustalenie stosunku pracy według zasad dotychczasowych. Wtedy sąd pracy,

po zbadaniu warunków zatrudnienia, będzie mógł ustalić istnienie stosunku pracy przez cały okres trwania umowy.

Uprawnienie do uzyskania interpretacji indywidualnej

Nowelizacja wprowadza także uprawnienie dla podmiotu zatrudniającego do uzyskania interpretacji indywidualnej wydanej przez GIP w zakresie charakteru zawartej pomiędzy stronami umowy. Interpretacja indywidualna ma zawierać ocenę stanowiska wnioskodawcy z przytoczeniem przepisów prawa oraz ich wykładni, a GIP będzie musiał wydać interpretację bez zbędnej zwłoki, nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania kompletnego wniosku. Wydanie interpretacji indywidualnej przez GIP nie będzie wyłączać możliwości oceny przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy rzeczywistego charakteru stosunku prawnego w toku kontroli, jeżeli ustalony w jej trakcie stan faktyczny różni się od opisanego we wniosku.

Ustawa wprowadza także szerszą współpracę PIP, ZUS i KAS w zakresie wymiany danych oraz analizy rozliczeń przedsiębiorców. Dane dotyczące zatrudnienia, składek i podatków będą służyły w celu oceny rzeczywistego charakteru wykonywanej pracy oraz form współpracy. Kontrole będą planowane na podstawie wspólnych analiz. Wprowadzono też możliwość prowadzenia kontroli w trybie zdalnym np. przez transmisję online czy dokumenty elektroniczne.

W wyniku nowelizacji ustawy o PIP wzrośnie wysokość grzywny, którą może nałożyć Państwowa Inspekcja Pracy za określone wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Dodatkowo w wyniku nowelizacji katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika uzupełniono o przypadki naruszenia zakazu niekorzystnego traktowania pracownika w związku z wydaniem decyzji PIP stwierdzającej istnienie stosunku pracy.

źródło: tysol.pl

Pracownicy MZD w Opolu dołączyli do NSZZ „Solidarność”!

Pracownicy Miejskiego Zarządu Dróg w Opolu 26 maja podjęli decyzję o utworzeniu Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność”. W chwili utworzenia organizacja liczyła 20 członków.

NSZZ „Solidarność” jest głosem ludzi pracy – witamy!

W spotkaniu założycielskim uczestniczyła sekretarz Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność” Anna Lubasińska-Tabacznik.

*Miejski Zarząd Dróg to jednostka budżetowa sprawująca zarząd i nadzór nad budową, modernizacją i utrzymaniem dróg krajowych, wojewódzkich, powiatowych i gminnych na terenie miasta Opola.

Dla członków „Solidarności”:

10% zniżki

w sklepie BoboWózki

**Bobo
Wózki**
Wrocław

Wózki i foteliki w jednym miejscu. Dla członków NSZZ „Solidarność” sklep BoboWózki we Wrocławiu udziela 10% zniżki na cały asortyment. Zniżka przysługuje po okazaniu ważnej Legitymacji „Solidarności” (ELC).

Odszedł Zdzisław Bernacki

– Zasłużony Członek NSZZ „Solidarność” Regionu Śląska Opolskiego

Zgłębokim żalem informujemy, że 26 zmarł Zdzisław Bernacki, Zasłużony Członek NSZZ „Solidarność” Regionu Śląska Opolskiego.

Zdzisław Bernacki (ur. 29 listopada 1957 w Grodkowie, woj. opolskie) – rolnik, poeta, działacz opozycji demokratycznej i NSZZ Rolników Indywidualnych „Solidarność”.

Był działaczem NSZZ RI „Solidarność”, współpracując m.in. z Tadeuszem Czyżowiczem, Józefem Fijałkowskim, Jerzym Gneciakiem i Tadeuszem Rosińskim. W latach 1982–1989 należał do inicjatorów i uczestników tzw. zespołu śpiewaczego w Michałowie – nieformalnych spotkań młodzieży o poglądach opozycyjnych. Od 1982 prowadził własne gospodarstwo rolne. Równocześnie, we współpracy m.in. z Tadeuszem i Kazimierzem Rosińskimi, Krzysztofem Konkolem oraz Ryszardem Kownackim, organizował pomoc materialną dla działaczy opozycji, przekazywaną za pośrednictwem Janusza Całki.

Uczestniczył w procesach politycznych opozycjonistów, m.in. Stanisława Jałowieckiego i członków grupy wydającej podziemne pismo „Sygnały Wojenne”. Sporządzał relacje z rozpraw, w tym z wystąpień adwokata Władysława Siły-Nowickiego, które następnie powielał i kolportował. Był również kolporterem wydawnictw podziemnych NSZZ „Solidarność” i NSZZ RI „Solidarność”, w latach 1982–1983 prowadził „Solidarność Chłopską” (we współpracy z Jerzym Gneciakiem), a w 1982 był redaktorem podziemnego pisma „Pokłosie”. Udostępniał także własne zbiory niezależnej publicystyki opozycyjnej, szczególnie w latach 1982–1983.

Brał udział w rekolekcjach NSZZ RI „Solidarność” (w Czernej koło Krakowa i Bardzie Śląskim), dożynkach na Jasnej Górze oraz manifestacjach rocznicowych. Organizował



*fol. archiwum
ZR Śląska Opolskiego NSZZ „S”*

wał Msze za Ojczyznę, a w latach 1987–1988 uczestniczył w działalności Duszpasterstwa Rolników.

Od 19 października 1983 do 8 marca 1984 był aresztowany i osadzony w Opolu.

W 1989 uczestniczył w kampanii wyborczej Komitetu Obywatelskiego „Solidarność” w Brzegu, zajmując się m.in. rozwieszaniem plakatów, przygotowywaniem transparentów oraz współorganizacją spotkań z kandydatami. Uczestniczył w II Wojewódzkim Zjeździe Delegatów oraz Krajowym Zjeździe Rolników NSZZ RI „Solidarność” w Warszawie-Wilanowie. W latach 1989–1992 był przewodniczącym Zarządu Gminnego NSZZ RI „Solidarność” oraz członkiem Prezydium Rady Wojewódzkiej związku.

Jest autorem wspomnień „Sprawa. Dziennik podejrzanego” (Brzeg 2007), opisujących okres jego aresztowania. W 2005 i 2006 został wyróżniony podczas Festiwalu Pieśni Patriotycznej „Tobie Polsko” w Olszance.

W latach 1981–1989 pozostawał pod rozpracowaniem Rejonowego Urzędu Spraw Wewnętrznych w Brzegu w ramach Kwestionariusza Ewidencyjnego o kryptonimie „Grzywacz”.

źródło: encysol.pl

Wyrazy ogromnego współczucia

Rodzinie i Bliskim

śp. **Zdzisława Bernackiego**

składa

Przewodniczący
Zarządu Regionu Śląska Opolskiego
NSZZ „Solidarność”
Dariusz Brzęczek

Wyrazy współczucia i słowa otuchy

Rodzinie i Bliskim

śp. **Zbigniewa Sobolewskiego**

długoletniego członka OM NSZZ „Solidarność”
w SP ZOZ w Głubczycach

składa

Przewodniczący
Zarządu Regionu Śląska Opolskiego
NSZZ „Solidarność”
Dariusz Brzęczek

Wobec ciosu, jaką jest śmierć bliskiej osoby,
wyrazy najszczerzego współczucia

WIESŁAWIE DULĘBIE

z powodu śmierci

TEŚCIA

składają
koleżanki i koledzy
z MOZ NSZZ „Solidarność”
przy WSSE w Opolu

Prezydent podpisał nowelizację Kodeksu pracy wzmacniającą przepisy antymobbingowe

Uproszczenie definicji mobbingu, podwyższenie najniższego zadośćuczynienia za jego stosowanie oraz zobowiązanie pracodawców do określenia reguł, procedur i częstotliwości przeciwdziałania mobbingowi – zakłada nowelizacja Kodeksu pracy, którą 30 lipca podpisał prezydent Karol Nawrocki.

Zmiana po ponad 20 latach

O podpisie prezydenta pod nowelizacją Kodeksu pracy i Kodeksu postępowania cywilnego poinformowano na stronie kancelarii.

Resort pracy wskazywał, że obowiązująca dotąd definicja mobbingu miała ponad 20 lat i – jak pokazała praktyka – była skomplikowana i trudna do zastosowania. Z kolei eksperci zwracali uwagę, że ofiarom mobbingu trudno było udowodnić swoją krzywdę w sądzie – statystycznie pracownicy wygrywają tylko 10 proc

Nowa definicja mobbingu

Nowela przewiduje zatem m.in. uproszczenie definicji mobbingu. Po zmianach mobbingiem będą zachowania mające charakter nawracający, powtarzający się lub stały, które pochodzą m.in. od przełożonego, współpracownika, podwładnego, pojedynczej osoby bądź grupy. W projekcie uznano, że działania te mogą mieć charakter fizyczny, werbalny i pozawerbalny. Uniezależniono również uznanie za mobbing od intencjonalności działania sprawcy lub od wystąpienia określonego skutku. Za mobbing będzie się też uznawać nakazywanie lub zachęcanie do takich zachowań.

Pracownik, który doznał mobbingu, otrzyma prawo do ubiegania się u pracodawcy o zadośćuczynienie w wysokości nie niższej niż sześciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Będzie mógł również dochodzić odszkodowania. Pracodawca, który wypłaci zadośćuczynienie lub odszkodowanie, będzie miał prawo dochodzić od osoby, od której pochodziły zachowania stanowiące mobbing, wyrównania poniesionej szkody.

Obowiązki pracodawców

Pracodawcy będą zobowiązani do określenia reguł, procedur i częstotliwości przeciwdziałania mobbingowi w regulaminie pracy lub obwieszczeniu, a także do prowa-

dzenia działań profilaktycznych, reagowania na zgłoszenia i realnego wsparcia osób doświadczających przemocy.

Ponadto pracodawca nie będzie ponosił odpowiedzialności cywilnej, jeżeli firma skutecznie realizowała swoje obowiązki prewencyjne, a mobbing nie pochodził od przełożonego. W takich sytuacjach pracownik będzie mógł jednak dochodzić zadośćuczynienia bezpośrednio od sprawcy.

Przepisy dotyczące dyskryminacji

W noweli doprecyzowano również przepisy dotyczące dyskryminacji. Zgodnie z propozycją jej przejawem będą również sytuacje, w których pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w ustawie był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Do przejawów dyskryminacji należeć będzie każde działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady, a także każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Jak doprecyzowano – na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie).

Zasada równego traktowania

Według zmian osoba, wobec której pracodawca naruszy zasady równego traktowania w zatrudnieniu i jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, otrzyma prawo do zadośćuczynienia w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Pracownik, który skorzysta ze swoich uprawnień w sprawie naruszenia przepisów prawa pracy, nie będzie mógł z tego powodu doświadczyć negatywnych konsekwencji. Przepisy te obejmują również pracownika, który w jakiegokolwiek formie udzieli wsparcia poszkodowanemu.

Nowe przepisy zaczną obowiązywać po upływie trzech miesięcy od dnia ogłoszenia. Z kolei pracodawcy będą mieli 6-miesięczne *vacatio legis* na wypracowanie i wdrożenie standardów i polityki antymobbingowej.

Szkolenie SIP

„Ocena ryzyka zakładowego” – to temat odbywającego się 12 lipca w siedzibie Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność” szkolenia Społecznych Inspektorów Pracy. Uczestniczyli w nim SIP-owcy z całego regionu.

Szkolenie prowadził nadinspektor pracy OIP w Opolu – Dawid Rusak.



fot. D. Domańska

Zmiany w ustalaniu stażu pracy

Ustawa z 26 września 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2025 r. poz. 1423) wprowadziła znaczące zmiany w sposobie ustalania stażu pracy, od którego uzależnione są liczne uprawnienia pracownicze. Dodany do Kodeksu pracy art. 302¹ rozszerza katalog okresów wliczanych do stażu zatrudnienia m.in. o okresy wykonywania umów cywilnoprawnych, prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej czy współpracy przy tej działalności. To jednak nie z samego Kodeksu pracy wynika, kiedy nowe przepisy obejmują poszczególnych pracodawców. Decydują o tym przepisy przejściowe tzw. ustawy stażowej publikowanej jw. Zgodnie z nimi nowe zasady stosuje się:

- od 1 stycznia 2026 r. — w sektorze finansów publicznych,
- od 1 maja 2026 r. — u pozostałych pracodawców.

Na mocy nowych przepisów

WLICZENIU PODLEGAJĄ OKRESY:

- prowadzenia pozarolniczej działalności,
- pozostawania osobą współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą,
- wykonywania umów cywilnoprawnych, to jest:
 - umowy zlecenia,
 - umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
 - umowy agencyjnej,
- pozostawania osobą współpracującą z osobą, wykonującą ww. umowy cywilnoprawne,
- pozostawania członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej,
- pozostawania członkiem spółdzielni kółek rolniczych,
- wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy za granicą.

UWAGA!

Nie podlegają wliczeniu okresy wykonywania UMOWY O DZIEŁO.

Doliczenie nowych okresów do stażu pracy może oznaczać:

- zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- szybsze nabycie prawa do 10 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego dla pracownika z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności,
- dłuższy okres wypowiedzenia,
- wyższą odprawę pieniężną z tytułu zwolnienia pracownika,
- wyższy dodatek stażowy,
- szybsze nabycie prawa do nagrody jubileuszowej.

Zaświadczenie o stażu pracy z ZUS

Zaświadczenie o stażu pracy należy uzyskać z ZUS. Przedstawiam jak należy to zrobić krok po kroku?

- Logujemy się na swoje konto ZUS: www.zus.pl/ezus/ logowanie.

- W menu wyszukujemy zakładkę „Kreator wniosku «stażowe»” i kliknij, aby otworzyć.
- Po wejściu w zakładkę, klikamy w pole „Utwórz nowy wniosek” i kliknij „Pokaż”.
- Następnie klikamy uzupełnij wniosek (częściowo uzupełniony już o Twoje dane) i wyślij.

W jakim terminie należy dostarczyć zaświadczenie pracodawcy?

Zaświadczenie należy dostarczyć pracodawcy w ciągu 24 miesięcy, licząc od:

- 1 stycznia 2026 roku – jeżeli jesteś zatrudniony u pracodawcy z sektora publicznego
- 1 maja 2026 roku – jeżeli jesteś zatrudniony u pracodawcy z sektora prywatnego.

Jeżeli w tych terminach pracownik nie udowodni jakiegokolwiek okresu pracy, pracodawca nie wliczy go do okresu zatrudnienia, od którego należą się uprawnienia pracownicze.

Przedstawione regulacje prawne są nowe, a zatem nie mają utrwalonej linii orzeczniczej, a stanowiska ekspertów pozostają niejednolite, a często sporne zwłaszcza w odniesieniu do wyrównania nagród jubileuszowych i skutków przepisów przejściowych. W tej sytuacji punktem odniesienia jest aktualna wykładnia resortowa, wynikająca z wyjaśnień Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Choć nie stanowi ona źródła prawa powszechnie obowiązującego, to w praktyce wyznacza kierunek stosowania nowych regulacji. Nowych zasad zaliczania stażu pracy nie można przy tym analizować w oderwaniu od regulacji wykonawczych i przepisów wewnątrzzakładowych, które konkretyzują sposób nabywania, ustalania i wypłaty świadczeń zależnych od stażu. Ustawa nowelizująca nie uchyla bowiem ani nie zastępuje dotychczasowych regulacji szczególnych odnoszących się do uprawnień pracowniczych, lecz ingeruje wyłącznie w sposób ustalania stażu pracy jako przesłanki ich nabycia.

Każda analiza skutków doliczenia nowych okresów do stażu powinna być zatem dokonywana z uwzględnieniem przepisów szczególnych właściwych dla danego pracodawcy lub grupy zawodowej. Tego rodzaju regulacje mogą wynikać zarówno z aktów wykonawczych, jak i z autonomicznych źródeł prawa pracy. Przykładowo w jednostkach samorządu terytorialnego znaczenie mają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 1638), określające m.in. zasady nabywania prawa do nagród jubileuszowych i sposób ich wypłaty. Z kolei u innych pracodawców kluczową rolę mogą odgrywać regulaminy wynagradzania, układy zbiorowe pracy czy też wewnętrzne regulacje płacowe. Z tego względu każdorazowo trzeba się odnieść do właściwych przepisów wykonawczych lub zakładowych, które współkształtują zakres i sposób realizacji uprawnień zależnych od stażu pracy.

W ww. kwestiach polecam kontakt z poradnictwem w PIP w Opolu w Opolu pod nr telefonów **459595419** w godzinach od 9:00 do 15:00 od poniedziałku do piątku.

Wacław Bojnowski, specjalista ds. prawa pracy

Media społecznościowe w działalności związkowej.

Przeżytek czy przyszłość?

Przez ostatnie czterdzieści lat sposób komunikowania się ludzi zmienił się bardziej niż przez wiele wcześniejszych dekad. W latach osiemdziesiątych podstawowym narzędziem działalności związkowej były spotkania, zebrania, ulotki, biuletyny i bezpośrednie rozmowy. Dziś informacje docierają do odbiorców za pośrednictwem smartfonów, komunikatorów i mediów społecznościowych niemal natychmiast. Pojawia się więc pytanie: czy media społecznościowe są przyszłością działalności związkowej, czy może jedynie chwilowym etapem rozwoju komunikacji społecznej?

W latach 80. skuteczność organizacji związkowej zależała przede wszystkim od zdolności do budowania bezpośrednich relacji. Komunikacja była wolniejsza, ale jednocześnie bardziej osobista. Członkowie organizacji spotykali się, dyskutowali i wspólnie podejmowali decyzje. Lata 90. przyniosły upowszechnienie telefonów, faksów i lokalnych mediów. Informacje zaczęły krążyć szybciej, ale nadal miały charakter głównie jednokierunkowy – organizacja przekazywała komunikat, a odbiorca go otrzymywał.

Prawdziwy przełom nastąpił wraz z rozwojem internetu. Poczta elektroniczna, strony internetowe i fora dyskusyjne umożliwiły szybszy przepływ informacji przy niewielkich kosztach. Następnie pojawiły się media społecznościowe, które całkowicie zmieniły model komunikacji. Odbiorca przestał być biernym uczestnikiem przekazu, stając się jednocześnie jego komentatorem, recenzentem i współtwórcą. Dzisiaj komunikacja nie odbywa się już „od organizacji do członka”, ale coraz częściej „między wszystkimi uczestnikami sieci”. Skala tego zjawiska jest ogromna. Według raportu „Social Media 2025” przygotowanego przez Gemius, Polskie Badania Internetu, IAB Polska i Akademię Leona Koźmińskiego, z mediów społecznościowych korzysta ponad 90% polskich internautów, niezależnie od wieku, miejsca zamieszkania czy poziomu wykształcenia. Oznacza to, że media społecznościowe stały się jednym z najbardziej powszechnych kanałów komunikacji społecznej w Polsce.

W debacie o mediach społecznościowych często koncentrujemy się na nowych narzędziach. Tymczasem największa zmiana dotyczy nie technologii, lecz sposobu konsumpcji informacji. Reuters Institute w raporcie „Digital News Report 2025” wskazuje, że tradycyjne media – telewizja, prasa i portale informacyjne – mają coraz większe trudności z utrzymaniem uwagi odbiorców. Jednocześnie rośnie znaczenie platform społecznościowych oraz treści wideo. Szczególnie dynamicznie rozwija się konsumpcja materiałów wideo publikowanych w mediach społecznościowych. Między 2020 a 2025 rokiem odsetek osób korzystających z wiadomości w formie wideo w mediach społecznościowych wzrósł z 52% do 65%. Dla organizacji związkowych oznacza to konieczność dostosowania form przekazu do nowych oczekiwań odbiorców. Coraz częściej nie wystarcza już kilkustronicowy komunikat publikowany na stronie internetowej. Odbiorcy oczekują krótkich, konkretnych i łatwo dostępnych informacji.

Szczególnym wyzwaniem dla związków zawodowych jest fakt, że współczesne zakłady pracy skupiają przedstawicieli kilku pokoleń o zupełnie różnych nawykach komunikacyj-

nych. Dla wielu osób powyżej 60. roku życia najważniejszym źródłem informacji pozostają rozmowy bezpośrednie, telefon oraz tradycyjne publikacje. Media społecznościowe pełnią raczej funkcję uzupełniającą. Pokolenie w wieku 40–60 lat funkcjonuje już w modelu mieszanym. Korzysta zarówno z komunikacji tradycyjnej, jak i cyfrowej. To grupa, która najczęściej używa poczty elektronicznej, stron internetowych, Facebooka oraz komunikatorów.

Najmłodsi pracownicy funkcjonują natomiast w środowisku całkowicie cyfrowym. Badania Reuters Institute pokazują, że około jedna trzecia osób w wieku 18–24 lata uznaje media społecznościowe za najważniejsze źródło informacji, a część młodych ludzi styka się z wiadomościami niemal wyłącznie za pośrednictwem tych platform. Jednocześnie badacze Reuters Institute wskazują na zjawisko określane jako „generacyjna zmiana konsumpcji informacji”. Młodzi odbiorcy znacznie częściej korzystają z krótkich materiałów wideo, treści tworzonych przez internetowych twórców oraz komunikacji prowadzonej za pomocą platform społecznościowych.

Co to oznacza dla związków zawodowych?

Przede wszystkim to, że rezygnacja z obecności w mediach społecznościowych oznaczałaby dobrowolne ograniczenie kontaktu z częścią pracowników, szczególnie młodszych.

Media społecznościowe umożliwiają:

- szybkie informowanie o działaniach organizacji;
- prezentowanie wyników negocjacji;
- prowadzenie kampanii informacyjnych;
- budowanie rozpoznawalności związku;
- docieranie do osób, które nigdy nie uczestniczyły w tradycyjnych zebraniach.

Jednocześnie pojawiają się zagrożenia.

Algorytmy mediów społecznościowych premiuje często treści emocjonalne i krótkie. Tymczasem wiele zagadnień związkowych – dotyczących prawa pracy, negocjacji zbiorowych czy bezpieczeństwa zatrudnienia – wymaga pogłębionego wyjaśnienia. Reuters Institute zwraca również uwagę na rosnącą rolę algorytmów w kształtowaniu widoczności informacji, co powoduje, że o zasięgu przekazu coraz częściej decydują mechanizmy platform, a nie wyłącznie wartość merytoryczna treści. Warto również pamiętać, że komunikacja cyfrowa nie zastępuje relacji społecznych. Badania dotyczące dobrostanu społecznego wskazują, że nadmierne korzystanie z mediów społecznościowych nie zawsze przekłada się na wzrost zaangażowania społecznego, a trwałe więzi nadal budowane są przede wszystkim poprzez bezpośrednie kontakty międzyludzkie.

Analiza zmian komunikacyjnych zachodzących od lat 80. do dziś prowadzi do kilku istotnych wniosków. Po pierwsze, media społecznościowe nie są chwilową modą. Dane pokazują, że stały się trwałym elementem współczesnego środowiska komunikacyjnego. Korzysta z nich zdecydowana większość społeczeństwa, a ich znaczenie jako źródła informacji nadal rośnie. Po drugie, różnice pokoleniowe sprawiają, że żadna pojedyncza forma komunikacji nie będzie skuteczna wobec wszystkich pracowników. To, co trafia do dwudziestolatka za

Spotkanie związkowców w Namysłowie

Sytuacja w zakładach pracy na terenie Spowiatu namysłowskiego oraz bieżąca działalność związkowa Regionu były głównymi tematami spotkania (1 lipca) przewodniczących organizacji związkowych Oddziału Zarządu Regionu w Namysłowie z przewodniczącym Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego Dariuszem Brzęczkiem.



Sytuacja na rynku pracy w powiecie nie jest dobra. Z początkiem tego roku zamknięto w Namysłowie Browar Namysłów, którego historia sięga 1321 roku, kiedy to na dziedzińcu książęcego zamku powstała pierwsza warzelnia. Obecnie trwa również proces znacznej redukcji zatrudnienia w spółce Diehl Controls Polska Sp. z o. o.

Przewodniczący Zarządu Regionu przekazał informacje z prac Sztabu Protestacyjnego dotyczące protestu przeciwko tzw. Zielonemu Ładowi. Podsumowując manifestację, która była jednym z elementów sprzeciwu, podziękował

przewodniczącą Oddziału Ewie Szymczak za ogromne zaangażowanie i udział w manifestacji.

W dalszej części spotkania omówił również tematy omawiane podczas ostatniego posiedzenia Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Media społecznościowe...

dok. ze str. 8

pośrednictwem telefonu komórkowego, niekoniecznie będzie najlepszym sposobem dotarcia do pracownika z czterdziestoletnim stażem. Po trzecie, historia komunikacji pokazuje, że nowe technologie nie eliminują poprzednich narzędzi, lecz zmieniają ich rolę. Spotkania nie zniknęły po pojawieniu się telefonu. Telefon nie zniknął po upowszechnieniu internetu. Podobnie media społecznościowe nie wyeliminują bezpośrednich kontaktów, które od początku były fundamentem działalności związkowej.

Dlatego odpowiedź na pytanie postawione w tytule brzmi: media społecznościowe nie są ani przeżytkiem, ani samodzielną przyszłością działalności związkowej. Są narzędziem, które – właściwie wykorzystywane – może wzmacniać wspólnotę pracowniczą. Jednak żadna technologia nie zastąpi zaufania, solidarności i bezpośrednich relacji między ludźmi. To one pozostają najtrwalszym fundamentem każdego ruchu związkowego.

Anna Lubasińska-Tabacznik
sekretarz ZR Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność”

Wyrazy głębokiego współczucia i słowa otuchy

Rodzinie i Bliskim

śp. **Leszka Jury**

długoletniego członka OM NSZZ „Solidarność”
Neapco Europe Sp. z o. o. w Praszce

składa:

Przewodniczący Zarządu Regionu
Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność”
Dariusz Brzęczek

Solidarność Poczty Polskiej chce zmian w kilometrówkach

Solidarność Poczty Polskiej domaga się podwyższenia stawek kilometrówki, ponieważ obecne zwroty – obowiązujące od stycznia 2023 r. – nie pokrywają rzeczywistych kosztów używania prywatnych samochodów do celów służbowych.

Obecne stawki to **0,89 zł/km** (auto do 900 cm³), **1,15 zł/km** (powyżej 900 cm³), **0,69 zł/km** (motocykl) i **0,42 zł/km** (motorower).

Związkowcy wskazują, że oprócz paliwa pracownik ponosi koszty **serwisowania, napraw, opon, ubezpieczenia, badań technicznych oraz utraty wartości auta**.

Stawki od pojemności silnika jest przestarzałe i nie uwzględnia m.in. rodzaju napędu ani faktycznych kosztów eksploatacji.

Z końcem czerwca 2026 r. Poczta Polska zakończyła dodatkowe świadczenie rekompensujące wyższe koszty użytkowania prywatnych aut.

NSZZ „Solidarność” chce, aby Zarząd Poczty Polskiej zwrócił się do ministrów aktywów państwowych i infrastruktury o zmianę przepisów oraz wprowadził wewnętrzne rozwiązania chroniące pracowników przed ponoszeniem tych kosztów.

Związkowcy chcą wypracowania nowej rekompensaty **w dialogu ze stroną społeczną, z wyrównaniem od 1 lipca 2026 r.**

NSZZ „Solidarność” uważa, że pracownik nie powinien finansować z własnej pensji części kosztów wykonywania pracy prywatnym samochodem, szczególnie przy najniższych wynagrodzeniach.

Zapraszamy na Pielgrzymkę Ludzi Pracy do Częstochowy

Zarząd Regionu Śląska Opolskiego
NSZZ „Solidarność”
serdecznie zaprasza członków NSZZ „Solidarność”
oraz sympatyków Związku

do udziału

**w 44. Pielgrzymce Ludzi Pracy
na Jasnej Górze 20 września 2026 r.**

Tegoroczna Pielgrzymka odbędzie się pod hasłem:
**„Jasnogórska Pani naucz nas kochać
Kościół, który jest naszym domem”.**

Odpłatność:

członek Związku oraz najbliższa rodzina
(tj. żona/mąż i dzieci) - 25 zł od osoby,
sympatycy i nie członkowie - 40 zł od osoby.

Koordynatorem wyjazdu na Pielgrzymkę
jest Grzegorz Adamczyk, z-ca przew. ZR,
tel. 606 394 272, 77 42 32 865.

W Oddziałach ZR koordynatorami
są przewodniczący Oddziałów.

**Nowy bonus:
10% rabatu w salonie
fryzjerskim „Fryzury u Figury”**

FRYZURY u Figury
— BARBER —
• MĘSKIE CIĘCIA •

DLA CZŁONKÓW NSZZ
10% RABAT NA STAŁE!

OKAŻ KARTĘ SOLIDARNOŚCI
I KORZYSTAJ ZE ZNIŻKI
KAŻDEGO DNIA!

PRECYZYJNE CIĘCIA
STYLIZACJA BRODY
GOLENIE BRZYTWY
PROFESJONALNE PRODUKTY

ADRES: **Szkolna 13**
49-300 Brzeg

TELEFON: **785 143 946**

FRYZURY U FIGURY
*Twój styl.
Nasza pasja.*

ŚWIEŻE CIĘCIE. PEWNOŚĆ SIEBIE. KAŻDEGO DNIA.

Odeszła Waleria Dąbrowska

– Zasłużony Członek NSZZ „Solidarność” Regionu Śląska Opolskiego

Zgłębokim żalem informujemy, że 18 czerwca odeszła Waleria Dąbrowska, wieloletnia działaczka NSZZ „Solidarność” z Prudnika, Zasłużony Członek NSZZ „Solidarność” Regionu Śląska Opolskiego.

Śp. Waleria Dąbrowska przez wiele lat aktywnie uczestniczyła w działalności związkowej na terenie Prudnika i regionu opolskiego. W latach 90. była członkiem Prezydium ZR oraz pełniła funkcję skarbnika Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność”. Była również delegatem na Walne Zebranie Delegatów Regionu. Przez 16. lat, do 2018 roku, pełniła funkcję przewodniczącej Rady Oddziału Zarządu Regionu Śląska Opolskiego w Prudniku. Przez kilka kadencji była przewodniczącą OM NSZZ „Solidarność” przy prudnickim ZOZ-ie.

W czasie likwidacji SP ZOZ-u czynnie walczyła o utrzymanie szpitala, miejsc pracy i wynagrodzenie. Nie bała się



trudnych wyzwań. Potrafiła łączyć pracę związkową z pracą na rzecz lokalnej społeczności.

Wala, bo tak zwracaliśmy się do niej na co dzień, była osobą niezwykle energiczną i oddaną sprawom, które uważała za ważne. Była serdeczna, zawsze uśmiechnięta, życzliwa i otwarta na potrzeby innych.

Wyrazy ogromnego współczucia

Rodzinie i Bliskim

śp. **Walerii Dąbrowskiej**

składa

Przewodniczący
Zarządu Regionu Śląska Opolskiego
NSZZ „Solidarność”
Dariusz Brzęczek

Ochrona Zdrowia w centrum uwagi NSZZ „Solidarność”

Wzwiązku z licznymi informacjami pojawiającymi się w przestrzeni publicznej na temat planowanej reformy ochrony zdrowia w województwie opolskim oraz wynikającymi z niej obawami dotyczącymi pogorszenia warunków pracy i wynagrodzeń pracowników ochrony zdrowia oraz zagrożeniami bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców regionu z inicjatywy Prezydium Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność” 29 lipca odbyło się spotkanie członków Regionalnej Sekcji Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego oraz przewodniczących organizacji zakładowych NSZZ „Solidarność” działających w szpitalach województwa opolskiego.

Przewodniczący Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność” Dariusz Brzęczek przedstawiając problematykę spotkania zwrócił szczególną uwagę na brak rzeczywistego dialogu społecznego w sprawie planowanych, głębokich zmian dotyczących funkcjonowania szpitali. Omówił również zagrożenia wynikające z planowanej konsolidacji szpitali w województwie opolskim jak i likwidacji oddziałów w szpitalach powiatowych.



Szczegółową sytuację placówek medycznych w województwie opolskim przedstawił przewodniczący Regionalnej Sekcji Ochrony Zdrowia NSZZ „Solidarność” Regionu Śląska Opolskiego Marcin Laskowski.

Uczestnicy spotkania postanowili wystąpić do przewodniczącej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Moniki Jurek z wnioskiem o zwołanie nadzwyczajnego posiedzenia WRDS poświęconego sytuacji w ochronie zdrowia w naszym województwie. Wniosek zostanie poparty stosownym stanowiskiem Zarządu Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność”.

ZAPRASZAMY NA

46. URODZINY

NSZZ **SOLIDARNOŚĆ**

SOLIDARNOŚĆ
TO NASZA SIŁA
I NASZA PRZYSZŁOŚĆ

Zarząd Regionu Śląska Opolskiego NSZZ „Solidarność” serdecznie zaprasza członków i sympatyków Związku w poniedziałek **31 sierpnia** na regionalne uroczystości upamiętniające 46. rocznicę podpisania Porozumień sierpniowych.

Bądźmy razem!

PROGRAM OBCHODÓW 31 SIERPNIA:



10.00

**ZŁOŻENIE KWIATÓW
NA SKWERZE SOLIDARNOŚCI**
(skrzyżowanie ulic Katowickiej i Ozimskiej)



11.30

**UROCZYSTA MSZA ŚW.
W KATEDRZE OPOLSKIEJ**

ZARZĄD REGIONU ŚLĄSKA OPOLSKIEGO
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

44. OGÓLNOPOLSKA PIELGRZYMKA LUDZI PRACY



Jasna Góra
19-20.09.2026



19 WRZEŚNIA

- 15:00 otwarcie punktu informacyjnego przy Sali Papieskiej
- 17:00 złożenie kwiatów pod pomnikiem bł. ks. Jerzego Popiełuszki
- 19:00 Msza Święta na Szczydzie
- 21:00 Apel Jasnogórski
- 21:30 Droga Krzyżowa na Walech



KRAJOWE DUSZPASTERSTWO
LUDZI PRACY

PARTNERZY:



20 WRZEŚNIA

- 9:30 koncert w wykonaniu Chóru Piastuny
- 10:10 Różaniec na Szczydzie
- 10:30 przywitanie pielgrzymów przez Przeora Jasnej Góry; wystąpienie Przewodniczącego KK NSZZ „Solidarność” Piotra Dudę
- 11:00 uroczysta Msza Święta



*Jasnogórska Matko,
naucz nas kochać Kościół,
który jest naszym domem*