



08 MARCA 2024

KATOWICE

SEJM III RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ

SENAT III RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ

PREMIER III RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ

PREZYDENT III RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

ZWIĄZEK ZAWODOWY SOLIDARNOŚĆ

**WNIOSEK O WPROWADZENIE ZMIAN DROGĄ USTAWODAWCZĄ LUB
REFERENDALNĄ NA RZECZ SPRAWIEDLIWOŚCI ZAWODOWO-GOSPODARCZEJ
PLEMION ARKTYCZNYCH ARCTICUS BLANCUS ORAZ ARCTICUS BLONDUS DO
KTÓRYCH NALEŻĄ PLEMIONA PRZED PIASTOWSKIEJ POLSKI.**

PRACA W III RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ JEST NIEKOŃCZĄCYM SIĘ OBOZEM PRACY,
KTÓRY NIE ZABEZPIECZA PRZED UTRATĄ MOŻLIWOŚCI OPŁACENIA PODSTAWOWYCH
KOSZTÓW ŻYCIA ORAZ NIE UWZGLĘDNI PODSTAWOWYCH PRAW CZŁOWIEKA W TYM DO
ZACHOWANIA ZDROWIA PODCZAS PRACY ORAZ PROMOWANIA ZDROWIA W PRACY. W
ZWIĄZKU Z CZYM PRZEDSTAWIAM PONIŻSZE PROPOZYCJE, KTÓRE STANOWIĄ DUŻY
ELEMENT ZMIAN NA RZECZ PRACOWNIKÓW, KTÓRE POWINNY NASTĄPIĆ JAK
NAJSZYBCIEJ.



22 **LISTA PROPONOWANYCH ZMIAN DO WPROWADZENIA DROGĄ REFERENDALNĄ I**
23 **USTAWODAWCZĄ NA RZECZ SPRAWIEDLIWOŚCI ZAWODOWO-GOSPODARCZEJ**
24 **PLEMION BLONDYCZNYCH.**

25

26 1. *OBOWIĄZKOWE ZWIĄZKI ZAWODOWE DLA WŁASNEJ GRUPY PLEMIENNEJ BEZ*
27 *WCIĄGANIA INNYCH GRUP W OBOWIĄZKOWE ZWIĄZKI ZAWODOWE.*

28

29 2. *DOBROWOLNY WPIS PESELU NA KARCIE DO GŁOSOWANIA DLA SAMOWERYFIKACJI*
30 *DOKŁADNOŚCI WYBORÓW.*

31

32 3. *ULGA PODATKOWA DLA OBYWATELI, KTÓRZY ODDALI GŁOS W WYBORACH ORAZ*
33 *REFERENDACH.*

34

35 4. *PRAWO DO GŁOSOWANIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH POWYŻEJ 16 ROKU ŻYCIA.*

36

37 5. *OBOWIĄZKOWE WPISANIE KODÓW ZAWODÓW PRACOWNIKA Z WORTALU W KAŻDEJ*
38 *UMOWIE O PRACĘ WYSTAWIANEJ PRZEZ PRACODAWCĘ.*

39

40 6. *OBOWIĄZKOWY ZAPIS WYNAGRODZENIA W POSTACI ODPOWIEDNIKA STAWKI*
41 *MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA W KAŻDEJ UMOWIE O PRACĘ.*

42

43 7. *WPROWADZENIE ZAKAZU UNIKANIA STAWEK NADGODZINOWYCH PRZEZ*
44 *PROWADZENIE WIELU UMÓW WOBEC JEDNEGO PRACOWNIKA.*

45

46 8. *AKTUALIZACJA ZASAD WYNAGRODZENIA NADLICZBOWEGO, NOCNEGO,*
47 *WEEKENDOWEGO, ŚWIĄTECZNEGO.*

48

49 9. *AKTUALIZACJA ZASAD PRACY W NIEDZIELE ORAZ ŚWIĘTA.*

50

51 10. *NIEURLOPOWE DNI WOLNE OD PRACY NA ŻĄDANIE 10 RAZY W ROKU.*

52

53 11. *MOŻLIWOŚĆ TYMCZASOWEJ ORAZ PERMANENTNEJ ZMIANY ILOŚCI GODZIN PRACY*
54 *ETATOWEJ BEZ ZAŚWIADCZENIA LEKARSKIEGO Z PRZYCZYN PLEMIENNYCH.*



12. UMOŻLIWIENIE DOSTĘPU DO WSZELKICH FORMULARZY PRACOWNICZYCH
UPRAWNIENÍ USTAWOWYCH WRAZ Z UMOWĄ O PRACĘ, PRZEZ STRONĘ
PRZEDSIĘBIORSTWA ORAZ RZĄDOWY PORTAL PRACOWNIKA.
13. ZAKAZ NATYCHMIASTOWEGO ROZWIĄZYWANIA WSZELKICH UMÓW O PRACĘ BEZ
TYGODNIOWEGO OKRESU OCHRONNEGO PRACOWNIKA NA KONSULTACJĘ PRAWNE.
14. PRACA TYMCZASOWA Z URZĘDÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH SPÓŁEK SKARBU
PAŃSTWA ORAZ SAMORZĄDÓW.
15. ŚWIADCZENIA ODZIEŻY ROBOCZEJ ORAZ ŻYWNOŚCI DLA OSÓB POSZUKUJĄCYCH
PRACĘ PRZEZ REJESTRACJĘ W URZĘDACH PRACY ORAZ DLA OSÓB WYKONUJĄCYCH
PRACĘ TYMCZASOWE Z URZĘDÓW PRACY.
16. OBOWIĄZEK UBEZPIECZANIA ZDROWIA ORAZ POWROTU PRACOWNIKÓW
WYSYŁANYCH ZA GRANICĘ W RAZIE WYPADKÓW ORAZ BRAKU GWARANTOWANEGO
ZATRUDNIENIA W MIEJSCU DOCELOWYM.
17. PRAWO DO URLOPU NA EDUKACJĘ ORAZ DOKSZTAŁCANIE ZAWODOWE DLA OSÓB
PRACUJĄCYCH ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ POWYŻEJ 1 ROKU.
18. KREDYTOWY FUNDUSZ EDUKACJI ZAWODOWEJ, TECHNICZNEJ, WYŻSZEJ ORAZ
WSZELKIEGO DOKSZTAŁCANIA I POMOCY W POKRYWANIU KOSZTÓW ZWIĄZANYCH.
19. OBOWIĄZEK WSZYSTKICH PRACODAWCÓW DO ZGŁASZANIA DO URZĘDÓW PRACY
PRZEZ INTERNETOWY PORTAL CENTRALNEJ BAZY OFERT PRACY CBOP WSZYSTKICH
OFERT PRACY WSZELKIEGO RODZAJU ZATRUDNIENIA.

OPISY PROPOZYCJI NA KOLEJNYCH STRONACH.



**OPIS POWYŻEJ WYMIENIONYCH PROPOZYCJI WPROWADZENIA POWYŻEJ
WYMIENIONYCH ZMIAN DROGĄ REFERENDALNĄ I USTAWODAWCZĄ NA RZECZ
SPRAWIEDLIWOŚCI ZAWODOWO-GOSPODARCZEJ PLEMION BLONDYCZNYCH.**

1. *UMOŻLIWIENIE ORGANIZACJI REFERENDÓW PLEMIENNYCH W TYM DLA PLEMIENNYCH
ZWIAZKÓW ZAWODOWYCH DLA WŁASNEJ GRUPY PLEMIENNEJ BEZ WCIĄGANIA INNYCH
GRUP PLEMIENNYCH W OBOWIĄZKOWE ZWIĄZKI ZAWODOWE PRZEZ UMOŻLIWIENIE
DOBROWOLNEGO OKREŚLENIA WŁASNEJ GRUPY PLEMIENNEJ NA POTRZEBY WSZELKICH
REFERENDÓW DEMOKRATYCZNYCH.*

Przeprowadzenie referendum obywatelskiego umożliwiającego wszystkim obywatelom możliwość wyboru czy chcą aby wszyscy obywatele III Rzeczypospolitej Polskiej posiadały możliwość określenia własnej plemienności dla wszelkiego rodzaju demokratycznych organizacji własnego plemienia w tym do własnych plemiennych związków zawodowych, w którym to na przykład plemiennym związku zawodowym całe plemię jest organizowane w plemienny związek zawodowy bez względu na wykonywany zawód przez osoby takiego plemienia gdy większość demokratyczna z takiej grupy plemiennej samookreślonej zgodzi się na taki związek.

Pierwsze referendum powinno być sformowane, aby stwierdzić obecną demokratyczną metodą czy obywatele przez oddanie głosu w referendum zgadzają się aby państwo III Rzeczypospolitej Polskiej umożliwiło wszystkim obywatelom dobrowolne określenie własnego plemienia raz do roku na której to statystycznej podstawie wszelkie osoby, które określiły w terminie późniejszym własną plemiennosc posiadały możliwość formowania własnych demokratycznych plemiennych referendum na potrzeby własnych plemion bez potrzeby wciągania obywateli innych grup plemiennych w ustawy oraz porozumienia specyficzne dla jednej indywidualnej grupy plemiennej, która może być w sytuacji wymagającej ustaw oraz porozumień wewnątrz plemiennych krytycznie ważnych dla indywidualnego plemienia oraz tym samy absolutnie nie ważnych dla innego plemienia. Na przykład na potrzeby formowania plemiennych związków zawodowych z uwagi na specyfikę zdrowia plemiennego, które wymaga szczególnych zasad, praw, organizacji zawodowych oraz formowania planu odnowy ilościowej oraz płciowej przez plemię zagrożone wymarciem; odkładanie funduszy na organizację oraz budowę własnych plemiennych rezerwatów na specyficzne potrzeby indywidualnych plemion w tym zdrowotne, edukacyjne, małżeńskie, itp.



Obecne wymogi referendalne nie biorą pod uwagę małych grup plemiennych oraz ich indywidualnych potrzeb w stosunku do liczby obywateli z innych grup plemiennych, które swoją liczebnością uniemożliwiają stosowanie tradycyjnych zasad demokratycznych, które zostały uformowane w starożytności dla jednego plemienia a są stosowane dla ponad 20 plemion o liczebności od 1 osoby do milionów osób w każdej z tych ponad 20 grup plemiennych obecnie zamieszkujących III Rzeczpospolitą Polskę.

2. DOBROWOLNY WPIS PESELU NA KARCIE DO GŁOSOWANIA DLA SAMOWERYFIKACJI DOKŁADNOŚCI WYBORÓW.

Państwo powinno umożliwić każdej osobie oddającej głos we wszelkich wyborach oraz referendach możliwość uzyskania wpisu swojego numeru pesel z dowodu osobistego do karty głosowania przez osobę sprawdzającą tożsamość osoby uprawnionej do głosowania. Każda karta do głosowania, powinna także posiadać numer seryjny karty oraz pin karty do głosowania na której to podstawie osoba, która posiada wpisany do karty numer pesel może zweryfikować poprawność co do oddanych głosów na karcie. Osoba oddająca głos powinna uzyskać odcinek karty zawierający numer seryjny karty oraz pin do karty na którym powinny się także znajdować dane co do adresu strony internetowej komisji wyborczych w których może zweryfikować oddany przez siebie głos.

3. ULGA PODATKOWA DLA OBYWATELI, KTÓRZY ODDALI GŁOS W WYBORACH ORAZ REFERENDACH.

Każda osoba, która stawiała się na wybory oraz uzyskała wpis swojego numeru pesel do karty do głosowania po czym przekazała kartę komisji wydającej karty oraz uzyskała odcinek numeru seryjnego z pinem do karty powinna za każdą oddaną kartę bez względu na ważność oddanego głosu na każdej poszczególnej karcie uzyskać ulgę podatkową w formie podwyższonego progu wolnego od podatku o procentową kwotę pensji minimalnej oraz innej ulgi dla osób posiadających zarobki poniżej progu podatkowego z roku, w którym osoba oddaje głosy za każdą pojedynczą kartę oddaną osobie uprawnionej do odbierania karty i odcięcia/oderwania numeru seryjnego karty wraz z pinem osobie oddającej kartę do głosowania. Karty powinny być rejestrowane jak w punkcie 2. aby umożliwić Urzędowi Skarbowym prawidłowe informacje personalne osób, które zostają w ten sposób uprawnione do ulg podatkowych.



4. *PRAWO DO GŁOSOWANIA DLA OSÓB PRACUJĄCYCH POWYŻEJ 16 ROKU ŻYCIA.*

Państwo powinno umożliwić prawo do głosowania osobą powyżej 16 roku życia którzy mają udokumentowane przez ZUS 320 godzin pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych powinien wydać Zaświadczenie każdej osobie pracującej powyżej 16 roku życia, która od momentu legalnej możliwości zatrudnienia, czyli obecnie od 15 roku życia przepracowała 320 godzin upoważniając tym samym każdą taką osobę do rejestracji jako osoba uprawniona do głosowania we wszelkich wyborach oraz referendach.

5. *OBOWIĄZKOWE WPISANIE KODÓW ZAWODÓW PRACOWNIKA Z WORTALU W KAŻDEJ UMOWIE O PRACĘ WYSTAWIANEJ PRZEZ PRACODAWCĘ.*

Każda umowa o pracę powinna być opatrzona w określenie zawodu w jakim osoba podejmująca pracę będzie ją wykonywać do czego powinny zostać użyte kody zawodowe z portalu WORTAL. Określanie Zawodów pozwoli pracownikowi bardziej zrozumieć jego kompetencje, doksztalcać się w konkretnym zawodzie oraz być aktywnym w związkach zawodowych własnego zawodu dla lepszego doświadczenia zawodowego w pracy oraz w drodze ogólnego ulepszania własnego zawodu na poziomie edukacji zawodowej, zasad BHP, technologii używanych do wykonywania zawodu oraz wszystkich innych kwestii własnego zawodu, w tym stawek pracy oraz określania dostępności pracy w danym zawodzie przez związki zawodowe poszczególnego fachu.

6. *OBOWIĄZKOWY ZAPIS WYNAGRODZENIA W POSTACI ODPOWIEDNIKA STAWKI MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA W KAŻDEJ UMOWIE O PRACĘ.*

Z uwagi na to że pensje minimalne rosną i wyżej kwalifikowane prace nie uzyskują wzrostu płacy na czas wszystkie umowy o pracę, nowe i obecne powinny być zapisane w postaci procentowej od pensji minimalnej a nie jak obecnie w kwocie złotówkowej, tj., jeśli pensja minimalna wynosi 4500pln brutto a technik informatyk zarabia obecnie na umowie o pracę 7000 złotych brutto to umowa o pracę tego informatyka ma być sporządzona gdzie jego wynagrodzenie jest wykazane jako (100% pensji minimalnej + 2500,00 złotych = 7000,00 złotych miesięcznie). W momencie, kiedy pensja minimalna wzrośnie do 5000 złotych ten informatyk oraz każda inna osoba nie zostanie wykluczona ze zmiany kwoty pensji minimalnej, które są oparte na inflacji oraz kosztach życia. Po podwyższeniu pensji



minimalnej technik informatyk zarobi (100% pensji minimalnej + 2500,00 złotych = 7500,00 złotych miesięcznie).

W wypadku, gdy osoba pracuje na część etatu (50% etatu) wynagrodzenie takiej osoby musi być odpowiednio obliczone w postaci 50% pensji minimalnej + kwota za 50% wynagrodzenia nad kwotą minimalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie na niepełny etat powinno być wyliczane z wynagrodzeń za pełny etat na danym stanowisku. W wypadku tego samego stanowiska informatyka opisanego na samym początku pracującego w tej samej firmie na 50% etatu wynagrodzenie dla takiej osoby powinno być wyliczone w następujący sposób. Pełny etat = 7000 złotych (Wynagrodzenie minimalne 4500 złotych + 2500 złotych), 50% etatu (50% wynagrodzenia minimalnego 2250 złotych + 50% kwoty nad wynagrodzeniem minimalnym 1250 złotych) = 3500 złotych dla pracownika pracującego na 50% etatu.

W wypadku, gdy wynagrodzenie minimalne wzrasta, jak opisano na początku osoba pracująca na 50% etatu dostanie podwyżkę jedynie na kwotę minimalną w wysokości 50% podwyżki pensji minimalnej. (Nowe wynagrodzenie minimalne 5000 złotych, 50% nowego wynagrodzenia minimalnego 2500 złotych). Podwyżka dla informatyka z 2250 złotych do 2500 złotych plus ta sama kwota nad wynagrodzeniową 1250 złotych, czyli razem po podwyżce informatyk pracujący na 50% etatu otrzyma 3750 złotych brutto.

Pracodawcy niechętnie podwyższają pensje po podwyżkach wynagrodzeń minimalnych. Pracownik po latach pracy w danej firmie będzie wiedział o ile wzrosło jego wynagrodzenie względem wykonywania zobowiązań wobec firmy a o ile wzrosło jego wynagrodzenie z państwowej inicjatywy. Można by po prostu każdą pensję podwyższyć o tyle ile wzrasta wynagrodzenie minimalne, ale w takim układzie pracodawca nie byłby zobowiązany do podwyższania wynagrodzeń pracowników względem podwyższania ich kwalifikacji oraz odpowiedzialności na obecnych stanowiskach.

7. WPROWADZENIE ZAKAZU UNIKANIA STAWEK NADGODZINOWYCH PRZEZ PROWADZENIE WIELU UMÓW WOBEC JEDNEGO PRACOWNIKA.

Zakaz zatrudniania na podwójne umowy, czyli umowa o pracę oraz umowa zlecenie lub umowa o dzieło by uniknąć wypłacania pracownikom stawek nadgodzinowych, gdy wyraźnie jest widoczne, że pracownik na tych dwóch lub więcej umów dalej odpowiada tym samym przełożonym oraz stosuje te



217 *same procedury, odpowiada tak samo, oraz korzysta z tych samych materiałów oraz narzędzi pracy*
218 *co jest standardowe w wielu firmach w tym budowlanych, ochrony mienia itp.*

219
220 *Sam doświadczyłem takiej dyskryminacji, gdy w firmie ochroniarskiej wszystkie godziny nadliczbowe*
221 *były wypłacane przez niewidzialną firmę, od której nigdy nie było jakiegokolwiek kontaktu. Żaden*
222 *pracownik nigdy nie otrzymał na podstawie drugiej umowy specyficznego wyposażenia, procedur,*
223 *szkoleń pracowniczych oraz BHP, numerów do kierowników oraz administracji takiej firmy. Wszystko*
224 *się odbywało oraz odpowiadało dla jednej firmy, która tworzyła grafik pracy na wszystkie godziny*
225 *pracy, dla której się pracowało od 162 do ponad 200 godzin a w czasach covidu, kiedy wszyscy*
226 *chorowali obowiązkowe przepracowane godziny pracy wynosiły ponad 300 godzin miesięcznie, które*
227 *były dzielone tak aby nie było żadnych nadgodzin co do dziś jest standardowym procederem w*
228 *ochronie oraz budownictwie.*

229
230 8. AKTUALIZACJA ZASAD WYNAGRODZENIA NADLICZBOWEGO, NOCNEGO,
231 WEEKENDOWEGO, ŚWIĄTECZNEGO.

232
233 *Obecny klasyfikacja stawek pracy w różnych godzinach oraz poszczególnych dniach w tygodniu nie*
234 *jest sprawiedliwy wobec pracownika co wymaga uściśleniu co będzie stanowić podstawę w*
235 *różnicowaniu stawek wynagrodzeń w zależności od godziny oraz dnia w tygodniu, aby poprawnie*
236 *wyliczyć i sprawiedliwie wynagrodzić każdego pracownika zatrudnionego w różnych godzinach oraz*
237 *dniach w tygodniu.*

- 238
239 a. Praca tygodniowa to praca zaczynająca się w poniedziałek od godziny 00:00:00 do godziny
240 24:00:00 w piątek, która powinna być płatna 100% wynagrodzenia plus dodatki według pory
241 godzin pracy jak w tabeli poniżej.
- 242 b. Praca sobotnia to praca zaczynająca się w sobotę od godziny 00:00:00 do godziny 24:00:00 w
243 sobotę, która powinna być płatna +50% wynagrodzenia plus dodatki według pory godzin pracy
244 jak w tabeli poniżej.
- 245 c. Praca niedzielna to praca zaczynająca się w niedzielę od godziny 00:00:00 do godziny 24:00:00
246 w niedzielę, która powinna być płatna +100% wynagrodzenia plus dodatki według pory godzin
247 pracy jak w tabeli poniżej.
- 248 d. Praca świąteczna to praca zaczynająca się w dzień świąteczny od godziny 00:00:00 do godziny
249 24:00:00 tego samego dnia świątecznego płatna +150% wynagrodzenia plus dodatki według pory
250 godzin pracy jak w tabeli poniżej.



- e. Praca nadgodzinowa płatna +50% to każda rozpoczęta godzina ponad 8 godzin dziennie lub ponad 40 godzin w tygodniu z wyjątkiem; osób posiadających umowy określające inny wymiar godzin pracy dziennej i tygodniowej; oraz osób z grupą niepełnosprawności, których limit może być ustalony poza umową o pracę innymi ustawami określającymi limity godzin dla pracowników posiadających specyficzne grupy niepełnosprawności. Nadgodziny +50% są liczone za każdą rozpoczętą godzinę ponad dzienny wymiar czasu lub ponad ustalony tygodniowy wymiar czasu takiego pracownika,
- Ponadto wszelka praca bez względu na to w jaki dzień w tygodniu jest wykonywana z uwagi na to, że pracownicy wykonują wszelkie prace w różnych porach dnia co się wiąże ze specyficzną organizacją życia, zdrowia oraz niewygodami dla pracowników poniżej określone pory pracy powinny być wprowadzone w których to powinny obowiązywać inne stawki także określone w tabeli poniżej.
- f. Praca nocna zaczyna się w każdy dzień od godziny 00:00:00 do godziny 06:00:00 dnia kolejnego.
- g. Praca poranna zaczyna się w każdy dzień od godziny 06:00:00 do godziny 12:00:00 tego samego dnia.
- h. Praca popołudniowa zaczyna się w każdy dzień od godziny 12:00:00 do godziny 18:00:00 tego samego dnia.
- i. Praca wieczorna zaczyna się w każdy dzień od godziny 18:00:00 do godziny 24:00:00 tego samego dnia.
- j. Tabelowe wyszczególnienie wszystkich powyższych zasad we wszystkie odpowiednie dni tygodnia, soboty, niedziele, święta oraz specyficzne pory dnia i ich odpowiednie godziny.



TABELA WYLICZAJĄCA WYNAGRODZENIA W POSZCZEGULNYCH GODZINACH ORAZ DNIACH TYGODNIA, SOBOTACH, NIEDZIELACH ORAZ ŚWIĘTACH

GODZINA ROZPOCZĘCIA PRACY	STAWKA PRACY TYGODNIOWEJ ETATOWEJ	STAWKA PRACY TYGODNIOWEJ NADGODZINOWEJ	STAWKA PRACY SOBOTNIEJ ETATOWEJ	STAWKA PRACY SOBOTNIEJ NADGODZINOWEJ	STAWKA PRACY NIEDZIELNEJ ETATOWEJ	STAWKA PRACY NIEDZIELNEJ NADGODZINOWEJ	STAWKA PRACY ŚWIĄTECZNEJ ETATOWEJ	STAWKA PRACY ŚWIĄTECZNEJ NADGODZINOWEJ
00:00:00	130,00%	180,00%	180,00%	230,00%	230,00%	280,00%	280,00%	330,00%
01:00:00	125,00%	175,00%	175,00%	225,00%	225,00%	275,00%	275,00%	325,00%
02:00:00	120,00%	170,00%	170,00%	220,00%	220,00%	270,00%	270,00%	320,00%
03:00:00	115,00%	165,00%	165,00%	215,00%	215,00%	265,00%	265,00%	315,00%
04:00:00	110,00%	160,00%	160,00%	210,00%	210,00%	260,00%	260,00%	310,00%
05:00:00	105,00%	155,00%	155,00%	205,00%	205,00%	255,00%	255,00%	305,00%
06:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
07:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
08:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
09:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
10:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
11:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
12:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
13:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
14:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
15:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
16:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
17:00:00	100,00%	150,00%	150,00%	200,00%	200,00%	250,00%	250,00%	300,00%
18:00:00	105,00%	155,00%	155,00%	205,00%	205,00%	255,00%	255,00%	305,00%
19:00:00	110,00%	160,00%	160,00%	210,00%	210,00%	260,00%	260,00%	310,00%
20:00:00	115,00%	165,00%	165,00%	215,00%	215,00%	265,00%	265,00%	315,00%
21:00:00	120,00%	170,00%	170,00%	220,00%	220,00%	270,00%	270,00%	320,00%
22:00:00	125,00%	175,00%	175,00%	225,00%	225,00%	275,00%	275,00%	325,00%
23:00:00	130,00%	180,00%	180,00%	230,00%	230,00%	280,00%	280,00%	330,00%

9. AKTUALIZACJA ZASAD PRACY W NIEDZIELE ORAZ ŚWIĘTA.

Praca w niedziele i święta od północy do północy dnia wolnego od pracy powinna być nieobowiązkowa dla wszystkich przedsiębiorstw nieutrzymujących bezpieczeństwa publicznego oraz usług krytycznych takich jak: służba zdrowia, służby mundurowe, ochrona osób oraz mienia, transport, telekomunikacja, energetyka, gazownictwo, wodociągi, kanalizacja, stacje i przedsiębiorstwa paliw płynnych i gazowych. Praca niedzielna oraz świąteczna powinna być płatna według stawek zawartych w tabeli powyżej. Osoby zatrudnione w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych za usługi krytyczne, które muszą wykonywać prace w niedziele oraz święta nie powinny pracować w niedziele oraz święta więcej niż inni pracownicy takich przedsiębiorstw oraz nie więcej niż połowa niedziel w miesiącu oraz połowa wszystkich dni świątecznych w roku.

W trybie nadzwyczajnym może zostać ustalone pomiędzy pracownikiem oraz pracodawcą poprzez ogłoszenie wszystkim pracodawcą możliwości pracy dodatkowej ponad połowa niedziel oraz lub dni wolnych z uwagi na brak pracowników do pokrycia wszystkich etatów w sposób, który informuje pracowników o możliwości pracy dodatkowej co najmniej tydzień przed taką pracą. W razie braku chętnych do takiej pracy pracodawca może modyfikować harmonogramy pracy, ale tak aby żaden pracownik nie musiał pracować więcej niż tyle godzin oraz dni niż faktyczne potrzeby przedsiębiorstwa



wykonującego usługi krytyczne, które powinny być rozłożone na wszystkich pracowników jako praca nadgodzinowa.

Pracownicy we wszystkich innych przedsiębiorstwach takich jak sklepy spożywcze, restauracje, dyskoteki, kluby, kawiarnie nie mają obowiązku wykonywać żadnej pracy niedzielnej oraz świątecznej, chyba że się na to zgodzą deklarując chęć pracy pracodawcy poprzez wypełnienie formularza który pracodawca powinien przygotować dla każdej chętnej osoby dla każdego kolejnego miesiąca, w którym przedsiębiorca chce prowadzić swoją działalność. Pracodawca powinien udostępnić takie wnioski, ale nie pytać się osobiście żadnego pracownika czy dany pracownik chce pracować w niedziele oraz święta w danym kolejnym miesiącu czy nie.

Pracodawca może otworzyć przedsiębiorstwo tylko gdy pracownicy zgłosili pracodawcy chęć pracy niedzielnej oraz lub świątecznej poprzez pisemne zainteresowanie taką pracą w miesiącu poprzedzającym taką pracę a ilość zgłoszonych deklaracji odpowiada danej działalności, aby praca była prowadzona bezpiecznie w daną niedzielę oraz lub święta dla pracowników oraz klientów. Pisemny wniosek o pracę niedzielną oraz lub świąteczną musi określić, czy pracownik chce pracować specyficzne niedziele oraz lub święta przypadające w kolejnym miesiącu jako godziny etatowe oraz lub nadgodzinowe co do każdego poszczególnego tygodnia pracy.

10. NIEURLOPOWE DNI WOLNE OD PRACY NA ŻĄDANIE 10 RAZY W ROKU.

Wprowadzenie prawa dla każdego pracownika do uzyskania dnia wolnego w dniu pracy przed rozpoczęciem pracy oraz w dniu pracy w trakcie pracy bez podawania przyczyny do 10 dni w roku, lecz gdy lekarz wystawi zwolnienie za ten dzień w tym samym dniu oraz dniach kolejnym za taki dzień wykorzystany na żądanie to taki dzień nie przepada i nie jest odliczany z 10 dni do wykorzystania na żądanie w danym roku. Dni wolne na żądanie są do wykorzystania na wszystkie prywatne oraz społeczne potrzeby pracownika.

11. MOŻLIWOŚĆ TYMCZASOWEJ ORAZ PERMANENTNEJ ZMIANY ILOŚCI GODZIN PRACY ETATOWEJ BEZ ZAŚWIADCZENIA LEKARSKIEGO Z PRZYCZYN PLEMIENNYCH.

Obecny czterdziestogodzinowy etat pracy nie jest zawsze zarobkowo oraz zdrowotnie opłacalny w dla naturalnych plemion klimatycznych terenów Arktycznych oraz dla osób posiadających Arktyczne geny.



Arktyczne tereny klimatyczne do których kiedyś należały tereny obecnie zarządzane przez obecną III Rzeczpospolitą Polskę spowodowały specyficzny rodzaj genetycznego uszczerbku na zdrowiu u naturalnych plemion Arktycznych w tym plemion Blondycznych przez pierwotne życie przez setki tysięcy lat w skutek czego utraciły specyficzne możliwości zdrowotne i fizyczne w skutek osiedlania własnego plemienia na terenach klimatycznie oraz klimatogennie odmiennych niż reszta terenów świata.

Wszystkie plemiona posiadają własne i specyficzne potrzeby, które nie zawsze są skoncentrowane na wyrabianiu maksymalnej ilości godzin oraz maksymalizacji zarobków wynikających z prac etatowych z uwagi na własne plemienne wartości w tym spędzenia czasu na powrocie do własnych plemiennych wartości zgwałconych przez obecną wieloplemienną ludobójczą kulturę oraz sposoby bytu. Państwo powinno umożliwić wszelkim osobą z plemion Blondycznych możliwość zmiany wymiaru swojego etatu tymczasowo oraz permanentnie z 40 godzin do 24 godzin, gdzie pracownik pracuje 4-8 godzin dziennie przez 3-5 dni w tygodniu a każda kolejna godzina jest traktowana jako nadgodzina i przysługuje za nią wyższe wynagrodzenie.

Problemy zdrowotne i gospodarcze pracodawców oraz podwyżki pensji minimalnych powodują redukcję zatrudnienia. Wprowadzenie możliwości redukcji godzin pracy przez pracownika może pomóc pracodawcom w zachowaniu działalności gospodarczej a pracownikom w zachowaniu zdrowia i życia oraz dodatkowego wolnego czasu w każdym tygodniu na sprawy urzędowe, rodzinę, edukację, własne plemię oraz wszystkie inne sprawy. Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi zmianę z 40 godzinowego etatu na inny od 24-40 godzinowy etat na zasadzie zgłoszenia chęci zmiany wymiaru etatu przez pracownika swojemu pracodawcy lub dając możliwość wyboru takiej zmiany obecnym pracownikom na umowie o pracę w ciągu trzech miesięcy od zgłoszenia przez pracownika takiej chęci na minimum trzy miesiące.

Zmiana trybu pracy powinna odpowiednio redukować wynagrodzenie pracownika, koszty pracodawcy wobec ZUS-u oraz wszelkich przysługujących dodatków pracowniczych i urlopów. Osoby, które po zmianie wymiaru godzin pracy chcą powrócić do pierwotnej ilości godzin pracy przed upływem okresu obniżonej ilości godzin pracy powinny posiadać taką możliwość za zgodą pracodawcy.



12. *UMOŻLIWIENIE DOSTĘPU DO WSZELKICH FORMULARZY PRACOWNICZYCH UPRAWNIENÍ
USTAWOWYCH WRAZ Z UMOWĄ O PRACĘ, PRZEZ STRONĘ PRZEDSIĘBIORSTWA ORAZ
RZĄDOWY PORTAL PRACOWNIKA.*

*Zakłady pracy, czyli wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników na etatach powinny
ułatwić dostęp do wszystkich ustawowych świadczeń urlopowych płatnych oraz niepłatnych poprzez
udostępnienie pracownikom wszystkich formularzy w formie pisemnej w postaci pakietów z gotowymi
wydrukowanymi formularzami do zabrania do domu w momencie podpisywania umowy o pracę oraz
udostępniania wszystkich formularzy pracowniczych na stronie internetowej przedsiębiorstwa lub
innej stronie do której pracownik posiada nieograniczony dostęp 24 godziny na dobę.*

*Pakiety z formularzami powinny być kompletne wobec wszystkich ustawowych uprawnień
pracowniczych do wszelkiego rodzaju wniosków urlopowych, wychowawczych, opiekuńczych,
pogrzebowych, itp. Każdy formularz powinien być skonstruowany tak aby pracownik nie musiał
wpisywać więcej informacji niż swoje imię, nazwisko, pesel, daty pobieranych świadczeń, podstawy
do świadczeń określonych w formularzach oraz podpis. Pracodawca ponadto powinien umożliwić
składanie wszelkich świadczeń drogą elektroniczną, osobistą oraz pocztową.*

*Nie każdy pracownik zna swoje prawa, nie każda firma edukuje pracowników o możliwości korzystania
z uprawnień pracowniczych z uwagi na gospodarczą niekorzyść firmy związaną z przetwarzaniem
takich uprawnień przez kadry oraz nieobecnością pracownika w pracy.*

*Obowiązkowe standardowe formularze oraz pełny opis powinien być udostępniony przez państwową
stronę internetową w razie, gdy pracodawca nie stosuje się wobec zobowiązań oraz aby pracownicy
mogli się zapoznać z wszystkimi uprawnieniami przysługującymi zatrudnionym oraz odpowiednimi
formularzami dla poszczególnych uprawnień. Adres rządowej strony internetowej dedykowanej do
wyżej opisanych kwestii powinien być umieszczony na wszystkich umowach o pracę wraz z adresem
internetowym przedsiębiorstwa zatrudnionego z którego można pobrać standardowe formularze z
NIP-em oraz pieczęcią przedsiębiorstwa, w którym osoba podejmuje się zatrudnienia.*

13. *ZAKAZ NATYCHMIASTOWEGO ROZWIĄZYWANIA WSZELKICH UMÓW O PRACĘ BEZ
TYGODNIOWEGO OKRESU OCHRONNEGO PRACOWNIKA NA KONSULTACJĘ PRAWNE.*



Przedsiębiorstwa, które planują zerwać umowę o pracę z pracownikiem, który jest zatrudniony na umowie o pracę po ukończeniu okresu próbnego, gdy chcą zwolnić pracownika zazwyczaj robią to w dzień pracy takiego pracownika, który w momencie wręczenia rozwiązania umowy nie są przygotowani na dyskusję tak samo jak przedsiębiorstwo, które przygotowało rozwiązanie umowy o pracę. Przedsiębiorstwa, które planują rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem, który ukończył okres próbny powinny być ustawowo powstrzymane od rozwiązywania umowy w dniu wręczania dokumentów rozwiązujących umowy, aby pracownik mógł zasięgnąć opinii radcy prawnego, adwokata, przedstawiciela związków zawodowych lub innych osób specjalizacji prawa pracy oraz umów cywilno-prawnych. Pracownik powinien otrzymać kopię dokumentów rozwiązujących umowę o pracę co umożliwi pracownikowi zaciągnięcia opinii ekspertów prawa pracy na co pracownik powinien posiadać jeden tydzień na co pracownik powinien otrzymać jeden dzień wolny od pracy.

W razie sytuacji, w których pracodawca nie życzy pracownika w pracy po wręczeniu dokumentów rozwiązujących umowę o pracę pracodawca jest zobowiązany do wypłacania wynagrodzenia przez cały tydzień pracy w którym pracownik przebywa poza przedsiębiorstwem. Po tygodniu pracownika ma obowiązek stawić się na spotkanie z przedsiębiorcą i zakończyć rozwiązywanie umowy o pracę poprzez wybór opcji przedstawionych przez pracodawcę uwzględniając wszelkie opinie specjalistów prawa pracy zaciągnięte na własny koszt. Pracownicy w państwie bez Plemiennych Związków Zawodowych są niewolnikami przedsiębiorstw skazani na łaskę panów, którym nie zależy na prawach pracownika, dlatego trzeba wprowadzić co najmniej powyżej przedstawianą ochronę dla zatrudnionych na umowie o pracę. Zatrudnieni często posiadają zobowiązania finansowe, których bezpieczeństwo także zależy od różnego rodzaju ubezpieczeń zależnych od typu rozwiązań umowy o pracę przedstawianych pracownikom jak to jest ze świadczeniami ZUS.

14. PRACA TYMCZASOWA Z URZĘDÓW W PRZEDSIĘBIORSTWACH SPÓŁEK SKARBU PAŃSTWA ORAZ SAMORZĄDÓW.

Zobowiązanie Urzędów Pracy oraz spółek samorządowych do organizacji pracy tymczasowej dla bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy którzy są w szczególnej sytuacji finansowej, którzy na chwilę rejestracji nie posiadają możliwości opłaty bieżących rachunków za mieszkanie, media, żywności oraz leki w swoim gospodarstwie domowym, aby umożliwić bezrobotnemu, krótką pracę która może spełnić zobowiązania finansowe takiej rodziny do momentu zatrudnienia etatowego. Umożliwienie zatrudnienia takich osób na umowie o dzieło przez prywatnych przedsiębiorców oraz



samorządów minimum 20 godzin tygodniowo dla każdego chętnego zarejestrowanego bezrobotnego w danym tygodniu prowadząc listę chętnych na prace w danym oraz kolejnym tygodniu oraz prowadząc listę przedsiębiorstw w tym samorządowych którym można oferować takich tymczasowych pracowników oraz które mogą się o takich pracowników w urzędzie pracy.

Oferty takiej pracy powinny być skierowane dla osób bez żadnych kwalifikacji lub bardzo niskimi kwalifikacjami przy pracy fizycznej zewnętrznej, budowlanej zewnętrznej, sprzątania, czyszczenia oraz sortowania odpadów Pracy zielonej, leśnej, rolniczej dla kobiet oraz mężczyzn.

Wszelkie spółki samorządowe w tym wszystkie spółki częściowo należące do skarbu państwa powinny zatrudniać wszelkie chętne osoby regularnie z polecenia urzędu pracy rezerwując niewielką część codziennie wykonywanych prac fizycznych dla pracowników tymczasowych. Opłacanie składek ZUS oraz wszystkich podatków powinno się odbywać na zasadzie umowy o dzieło. Wynagrodzenie powinno być przelewane na konto pracownika w dniu wykonania takiej pracy lub w dniu kolejnym, lub poprzez wypłatę gotówki za pokwitowaniem odbioru wynagrodzenia przez pracownika.

15. ŚWIADCZENIA ODZIEŻY ROBOCZEJ ORAZ ŻYWNOŚCI DLA OSOB POSZUKUJĄCYCH PRACĘ PRZEZ REJESTRACJĘ W URZEDACH PRACY ORAZ DLA OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ TYMCZASOWE Z URZEDÓW PRACY.

Osoby zarejestrowane w Urzędzie Pracy, które nie posiadają pracowniczej odzieży ochronnej z braku zdolności finansowych do zakupu takiej odzieży ochronnej oraz są ogólnie w trudnej sytuacji finansowej, która uniemożliwia im zakup podstawowej żywności umożliwiającej przetrwanie do momentu uzyskania zatrudnienia powinny posiadać możliwość uzyskania świadczenia na zakup odzieży roboczej w tym do wszelkich prac tymczasowych oraz posiadać możliwość uzyskania świadczenia na zakup żywności.

Wysokość świadczenia powinna opierać się na kosztach zakupu odzieży oraz obuwia powszechnie używanego do pracy i BHP, lecz nie przekraczać połowy pensji minimalnej netto. Wysokość świadczenia żywnościowego powinna być oparta na faktycznych potrzebach żywnościowych osób starających się o takie świadczenia, lecz nie przekraczać kwoty jednej trzeciej wynagrodzenia minimalnego netto i nie trwać dłużej niż 6 miesięcy. Osoby pobierające wyżej wymienione



świadczenia powinny spłacić pobierane świadczenia w ciągu 12 miesięcy od momentu uzyskania zatrudnienia lub zaprzestania poszukiwania zatrudnienia.

16. *OBOWIĄZEK UBEZPIECZANIA ZDROWIA ORAZ POWROTU PRACOWNIKÓW WYSYŁANYCH ZA GRANICĘ W RAZIE WYPADKÓW ORAZ BRAKU GWARANTOWANEGO ZATRUDNIENIA W MIEJSCU DOCELOWYM.*

Firmy pośredniczące w znajdывaniu pracy za granicą powinny zostać zobowiązane do pokrycia kosztów powrotu pracownika, który w razie problemów z pracą po stawieniu się do pracy we wskazanym miejscu za granicą został odesłany do domu z powodów nie wynikających z winy pracownika oraz lub zależności leżących w kwestiach pracownika. Dodatkowo firmy pośredniczące w zatrudnieniu powinny posiadać polisę na organizację ewakuacji oraz hospitalizacji i powrotu pracownika do miejsca zamieszkania w Polsce w razie wypadków komunikacyjnych pracowników wyjeżdżających za granicę oraz powracających z zagranicy na okres zatrudnienia zagranicą wynikającego z umowy pomiędzy pracownikiem, pośrednikiem oraz przedsiębiorcą zagranicznym.

17. *PRAWO DO URLOPU NA EDUKACJĘ ORAZ DOKSZTAŁCANIE ZAWODOWE DLA OSÓB PRACUJĄCYCH ZATRUDNIONYCH NA UMOWACH O PRACĘ POWYŻEJ 3 LAT.*

Prawo do urlopu edukacyjnego dla osób zatrudnionych o pracę po ukończeniu roku pracy dla tego samego przedsiębiorstwa na cały okres roku akademickiego lub okres trwania szkolenia, lecz nie więcej niż 9 miesięcy w ciągu roku przez 3 lata. Urlop nie jest urlopem płatnym, osoba na takim urlopie jest odpowiedzialna za opłacanie swoich własnych składek zdrowotnych za gotówkę bezpośrednio do NFZ lub posiadanie ubezpieczenia z innego tytułu.

18. *KREDYTOWY FUNDUSZ EDUKACJI ZAWODOWEJ, TECHNICZNEJ, WYŻSZEJ ORAZ WSZELKIEGO DOKSZTAŁCANIA I POMOCY W POKRYWANIU KOSZTÓW ZWIĄZANYCH.*

Kredytowy Fundusz Edukacyjny dla wszystkich bez wykształcenia wyższego do 10,000 PLN rocznie i do 40,000 PLN na całe życie na wszelkiego rodzaju doksztalcanie. w razie uzyskania wykształcenia wyższego licencjat zwrot 30% (1000pln rocznie), w razie magistra 60% (1500pln rocznie) a w razie uzyskania dyplomu profesora/doktora 100% (2000pln rocznie). Fundusz może być wykorzystany do wszelkiego rodzaju kursów zawodowych po których ukończeniu kursanci są uprawnieni oraz mogą



489 *podejść do egzaminów zawodowych w ramach ukończonego kursy. instytucje szkoleniowe muszą*
490 *posiadać wpis do państwowego rejestru szkół, jeśli specyficzne kursy oraz lub szkolenia tego*
491 *wymagają według ustaw prawa edukacyjnego.*

492
493 *Kredytowy Fundusz Edukacji Zawodowej powinien umożliwić wyrobienie zawodów maszyn*
494 *budowlanych, drogowych wraz z obsługą techniczną obsługiwanych pojazdów oraz wszelkich innych*
495 *zawodów niewymagających obsługi maszyn kołowych. przykładowe zawody, które powinny być*
496 *objęte wsparciem: prawo jazdy na wszelkie drogowe pojazdy kołowe każdej masy, wszelkie pojazdy*
497 *szynowe: tramwaje, pociągi, wszelkie pojazdy morskie, wszelkie pojazdy lotnicze, wszelkie maszyny*
498 *rozbiorcze oraz budowlane: koparki, walce, zagęszczarki, dźwigi, wózki widłowe oraz*
499 *tradycyjne zawody: spawanie, energetyka, gazownictwo, kanalizacja, telekomunikacja,*
500 *programowanie, itp.*

501
502 *Kredytowy Fundusz Edukacji powinien także umożliwić wykształcenie we wszelkich zawodach*
503 *medycznych: pomoc pielęgniarstwa, pielęgniarstwo, pobieranie krwi, laboratoryjne analizy*
504 *medyczne, obsługa rentgenów, rejestracja medyczna, zawody podologiczne, zwody*
505 *fizjoterapeutyczne, itp. Fundusz Edukacyjny może być wykorzystany na wszelkich studiach oraz*
506 *kursach zawodowych na pokrycie kosztów egzaminów, czesnego, książek, przyborów. grant*
507 *edukacyjny może być także wykorzystany na żywność/środki higieny/czystości oraz zakwaterowanie*
508 *podczas trwania kursów/edukacji zawodowej/doszkalającej. Każda pracująca osoba w państwie*
509 *placi podatki więc nie można tylko dawać na uczelnie wyższe i tym samym oczekiwać, że państwo*
510 *będzie w stanie wykonywać zadania wymagające wszystkich rodzajów zawodów do czego kształcenia*
511 *państwo nie dokłada.*

512
513 *Jak by każdy magister oraz inżynier musiał płacić za każdy dzień szkoły wyższej w tym budynku oraz*
514 *rachunki swojej szkoły wyższej ze swojego portfela to by nie mył magistrem tylko pracował na*
515 *budowie albo w biedronce, bo nigdy nie było by go stać na odpłatną edukację. Każda osoba w*
516 *państwie powinna posiadać równy dostęp do edukacji oraz funduszy na edukację bez względu czy to*
517 *nauka lekarska czy nauka obsługi koparek i dźwigów. Państwo polskie było jest i będzie budowane*
518 *przez gołe ręce osób po zawodach i bez zawodów niewymagających uczelni wyższych. Nie ma co*
519 *inwestować w system kształcenia samych magistrów, doktorów i profesorów, którzy zostali*
520 *wykształceni za podatki osób ciężko pracujących, którym ta sama możliwość edukacji bezpłatnej, lecz*
521 *w innych zawodach nie jest umożliwiana nawet na zasadzie kredytowej*



19. *OBOWIĄZEK WSZYSTKICH PRACODAWCÓW DO ZGŁASZANIA DO URZĘDÓW PRACY PRZEZ INTERNETOWY PORTAL CENTRALNEJ BAZY OFERT PRACY CBOP WSZYSTKICH OFERT PRACY WSZELKIEGO RODZAJU ZATRUDNIENIA.*

Z uwagi na problem z rozpoznaniem w Internecie wszystkich portali pracy, w których brakuje jednolitych standardów umożliwiających odnalezienie zatrudnienia oraz rozpoznanie wszystkich ofert pracy w państwie oraz zagranicą powinna być wprowadzona ustawa zobowiązująca zamieszczanie wszystkich ofert pracy w CBOP. Portal Centralnej Bazy Ofert Pracy powinien być odpowiednio przystosowany a pracodawcy odpowiednio zobowiązani do zamieszczania wszystkich ofert zatrudnienia przez wszystkich pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w Polsce, do których są zatrudniani obywatele Polscy na terenie Polski oraz do pracy za granicą Polski przez pracodawców polskich, zagranicznych w tym krajowych oraz zagranicznych pośredników pracy za granicą państwa.



**LISTA POWSZECHNYCH GRUP PLEMIENNYCH NA POTRZEBY FORMOWANIA
PLEMIENNYCH ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W OPARCIU O PRAWO DO
FORMALIZACJI PRAWNEJ WŁASNYCH UGRUPOWAŃ ETNICZNYCH**

A PLEMIENIA WŁOSÓW ARKTYCZNYCH.

- A0 Plemię Włosów Ultra Jasnych Blank (*Arcticus Blancus*)
A1 Plemię Włosów Jasnych Blond. (*Arcticus Blondus*)
A2 Plemię Włosów Średnio Jasnych Blond. (*Arcticus Blondus*)
A3 Plemię Włosów Średnich Blend. (*Arcticus Blendus*)
A4 Plemię Włosów Średnio Ciemnych Blend. (*Arcticus Blendus*)
A5 Plemię Włosów Ciemnych Blund. (*Arcticus Blundus*)
A6 Plemię Włosów Ultra Ciemnych Blund. (*Arcticus Blundus*)

B PLEMIENIA WŁOSÓW CZERWONYCH.

- B1 Plemię Włosów Jasnych Czerwonych.
B2 Plemię Włosów Średnio Jasnych Czerwonych.
B3 Plemię Włosów Średnich Czerwonych.
B4 Plemię Włosów Średnio Ciemnych Czerwonych.
B5 Plemię Włosów Ciemnych Czerwonych.
B6 Plemię Włosów Ultra Ciemnych Czerwonych.

C PLEMIENIA WŁOSÓW BRĄZOWYCH.

- C1 Plemię Włosów Jasnych Brązowych.
C2 Plemię Włosów Średnio Jasnych Brązowych.
C3 Plemię Włosów Średnich Brązowych.
C4 Plemię Włosów Średnio Ciemnych Brązowych.
C5 Plemię Włosów Ciemnych Brązowych.
C6 Plemię Włosów Ultra Ciemnych Brązowych.

D PLEMIENIA WŁOSÓW CZARNYCH.

- D7 Plemię Włosów Czarnych. (*H.S. Rafalticus / H.S. Aquaticus*)



574 *WSZELKIE BŁĘDY ORTOGRAFICZNE ORAZ PYTANIE DOTYCZĄCE WNIOSKU ORAZ*
575 *POSZCZEGULNYCH PROPOZYCJI USTAW PRZESYŁAĆ DO EMAIL@EUGENIX.ORG LUB*
576 *BEZPOŚREDNIO NA ADRES EUGENIX® MARIACKA 11/7, KATOWICE, 40-014, POLSKA.*
577

578 *K Pawlak*
579 *FUNDATOR EUGENIX®*