
Od:
Wysłano: czwartek, 25 czerwca 2026 08:00
Do:
DW:

Temat: Kompleksowe zmiany w Kodeksie pracy do Stycznia 2035

Flaga monitująca: Flaga monitująca
Stan flagi: Wykonane

UWAGA: Ta wiadomość pochodzi od zewnętrznego nadawcy - zachowaj ostrożność, szczególnie w przypadku linków i załączników.

[Kompleksowe zmiany w Kodeksie pracy do Stycznia 2035](#)

Mieszkaniec Województwa Dolnośląskiego Rzeczypospolitej Polskiej
Działacz Społeczny w Województwie Dolnośląskim Rzeczypospolitej Polskiej
Przyszły Polski Polityk Zawodowy

Dnia 25 Czerwca 2026

Pan Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów Rządu Rzeczypospolitej Polskiej

Pan dr Krzysztof Gawkowski
Wiceprezes Rady Ministrów Rządu Rzeczypospolitej Polskiej

Pan dr Władysław Kosiniak Kamysz
Wiceprezes Rady Ministrów Rządu Rzeczypospolitej Polskiej

Pani dr Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej RP

Pan Andrzej Domański
Minister Finansów i Gospodarki RP

Pani Marta Cieńkowska
Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego RP

do wiadomości

Pan dr Karol Nawrocki
Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej

Pan Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP

Panie i Panowie
Członkowie Rządu RP
(wszyscy)

Pan dr hab. Krzysztof Stefański
Dyrektor Departamentu Prawa Pracy
w Ministerstwie Rodziny Pracy i Polityki Społecznej RP

Szanowni Państwo

Zwracam się w nawiązaniu do Pisma z 31 Grudnia 2025 w którym zawarłem wszystkie postulaty dotyczące zmian w Kodeksie Pracy jakich oczekują pracownicy i jakie należy wprowadzić do 2030 roku

Zgodnie z Artykułem 146 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

<https://arslege.pl/konstytucja-rzeczypospolitej-polskiej/k15/s1216/>

1. Rada Ministrów prowadzi politykę wewnętrzną i zagraniczną Rzeczypospolitej Polskiej.

Zgodnie z Artykułem 5 Ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów

<https://arslege.pl/uprawnienia-prezesa-rm-wobec-podleglych-mu-organow/k94/a17090/>

W celu wykonania zadań i kompetencji określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i ustawach, Prezes Rady Ministrów może w szczególności:

- 1) wyznaczyć ministrowi zakres spraw, w których minister ten działa z upoważnienia Prezesa Rady Ministrów;
- 2) żądać informacji, dokumentów i sprawozdań okresowych lub dotyczących poszczególnej sprawy albo rodzaju spraw od ministra, kierownika urzędu centralnego lub wojewody oraz od pracowników urzędów organów administracji rządowej po zawiadomieniu właściwego ministra, kierownika urzędu centralnego lub wojewody;
- 3) zarządzić przeprowadzenie korespondencyjnego uzgodnienia stanowisk członków Rady Ministrów;
- 4) zwoływać, brać udział i przewodniczyć posiedzeniom organów pomocniczych Rady Ministrów lub Prezesa Rady Ministrów, bez względu na ich skład i zakres działania;
- 5) zwoływać posiedzenia, z udziałem właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych lub wojewodów i im przewodniczyć;
- 6) przekazać, z urzędu lub na wniosek właściwego organu albo na wniosek strony, sprawę należącą do właściwości więcej niż jednego ministra lub kierownika centralnego urzędu do załatwienia wskazanemu przez siebie ministrowi, zawiadamiając o tym wszystkie inne właściwe organy oraz strony;
- 7) rozstrzygać o zakresie działania ministrów w razie sporu kompetencyjnego między ministrami.

Zgodnie z Artykułem 7 Ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów

<https://arslege.pl/zadania-czlonka-rm/k94/a17092/>

1. Członek Rady Ministrów uczestniczy, na zasadach określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w ustalaniu polityki państwa, ponosząc za treść i za realizację działań Rządu odpowiedzialność w trybie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Członek Rady Ministrów jest **OBOWIĄZANY !!!!!!!!!!!!!**, w zakresie swojego działania, do **INICJOWANIA i OPRACOWYWANIA** polityki Rządu, a także **przedkładania inicjatyw, projektów założeń projektów ustaw i projektów aktów normatywnych na posiedzenia Rady Ministrów – na zasadach i w trybie określonych w regulaminie pracy Rady Ministrów.**

Zgodnie z Artykułem 241 Ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego

<https://arslege.pl/przedmiot-wniosku/k3/a831/>

Przedmiotem wniosku mogą być w szczególności sprawy ulepszenia organizacji, wzmocnienia praworządności, usprawnienia pracy i zapobiegania nadużyciom, ochrony własności, lepszego zaspokajania potrzeb ludności.

Mając powyższe na uwadze

Wnoszę do Pana Premiera Donalda Tuska na podstawie Artykułu 146 ust 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w związku z Artykułem 5 ust 1 w związku z Artykułem 7 ust 1 i 2 Ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów w związku z Artykułem 241 Ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego

o Polecenie Pani dr Agnieszce Dziemianowicz-Bąk Ministrowi Rodziny Pracy i Polityki Społecznej RP (Nadzór nad Departamentem Prawa Pracy MRPIPS RP) o przedłożenie do początku Września 2026 Radzie Ministrów projektu noweli Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

Artykuły do korekty w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

Zgodnie z artykułem 18^{3b} Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

<https://arslege.pl/kodeks-pracy/k10/s5685/>

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

- 1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;
- 2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1;
- 3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy i narzucenie rodzaju formy zatrudnienia (innej niż umowa o pracę)

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§ 2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi;

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1;

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§ 3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 183a zakaz dyskryminacji pracowników § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§ 4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Uzasadnienie zmiany :

Dyskryminacja w zatrudnieniu jest już sam narzucanie innego jej typu niż umowa pracę . Już tutaj powinna być stosowana sankcja przez PIP gdy pracodawca wymusza zatrudnienie na umowie cywilnoprawnej bez konsultacji z pracownikiem .

-) Skrócenie okresów na których zawiera się umowę o pracę na czas określony

<https://arslege.pl/umowy-o-prace-na-czas-okreslony/k10/a1183/>

Zgodnie z artykułem 25¹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1. § 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie

– jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

§ 4¹. Przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zgodnie z art. 177 ochrona pracownicza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego, ojcowskiego rodzicielskiego § 3.

§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać dwóch.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1. § 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030 :

§ 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 12 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać dwóch.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że

pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Uzasadnienie zmiany :

Czas na który zawiera się terminowe umowy pracę powinien ulec skróceniu . Generalnie docelowo w 2030 roku po pełnym kalendarzowym roku pracy pracodawca powinien dawać umowę na czas nieokreślony, Jest to zagwarantowanie stabilizacji pracowników .

- Wydłużenie okresów wypowiedzenia umowę o pracę na czas określony i nieokreślony

Zgodnie z artykułem 36 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3)

3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. § 11. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w § 1, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231 przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. (uchylony)

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

§ 5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc, a w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2 - 3 miesiące. § 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 3 miesiące , jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 6 miesięcy , jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. § 2. (uchylony)

§ 3. (uchylony)

§ 4. (uchylony)

§ 5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie, strony mogą ustalić w umowie o pracę, że w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1, okres wypowiedzenia wynosi 6 miesięcy w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1 - 3 . § 6. Strony mogą po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną z nich ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy; ustalenie takie nie zmienia trybu rozwiązania umowy o pracę.

Uzasadnienie zmiany :

Celem wydłużenia okresu wypowiedzenia jest możliwość dla pracowników wydłużenia okresu poszukiwania nowej pracy .

Jest to istotne przy nagłej likwidacji miejsc pracy oraz dla osób po 50 roku życia

- Wydłużenie okresów rekompensaty za bezzasadne rozwiązanie umowę o pracę na czas określony i nieokreślony

<https://arslege.pl/wynagrodzenie-za-czas-pozostawania-bez-pracy-pracownika-przywroczonego-dopracy/k10/a1205/>

Zgodnie z artykułem 47 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 6 miesięcy . Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Uzasadnienie zmiany :

Celem wydłużenia okresu zadośćuczynienia za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy jest ograniczenie nadużyć przez pracodawców .

W momencie gdy okresu zadośćuczynienia za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy wynosi tylko 2 miesiące a roszczeń trzeba dochodzić sądowo wydłużenie czasu ma za cel wzmocnienie ochrony praw pracowniczych

<https://arslege.pl/odszkodowanie-w-razie-bezprawnego-wypowiedzenia-umowy-o-prace/k10/a1206/>

Zgodnie z artykułem 47¹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 orzeczenia sądu pracy w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 orzeczenia sądu pracy w razie bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 1 do 6 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać, określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 6 miesięcy.

Uzasadnienie zmiany :

Celem wydłużenia okresu zadośćuczynienia za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy jest ograniczenie nadużyć przez pracodawców .

W momencie gdy okres wypowiedzenia wydłużony jest do 6 miesięcy za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy analogicznie następuje wydłużenie czasu rozliczenia zadośćuczynienia

- Wydłużenie okresów rekompensaty za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony

<https://arslege.pl/rozwiązanie-umowy-o-prace-bez-wypowiedzenia-z-przyczyn-niezawinionychprzez-pracownika/k10/a1212/>

Zgodnie z artykułem 53 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia: 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową; 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. § 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. § 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. § 4. Przepisy art. 36 okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub określony § 11 i art. 52 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika § 3 stosuje się odpowiednio. § 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia: 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: a) dłużej niż 6 miesięcy - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową; 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. § 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. § 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. § 4. Przepisy art. 36 okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub określony § 11 i art. 52 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika § 3 stosuje się odpowiednio. § 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Uzasadnienie zmiany :

Celem wydłużenia okresu wypowiedzenia w przypadku nieobecności w pracy spowodowanej chorobą jest wzmocnienie praw pracowniczych .

Czym innym jest nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy , a czym innym usprawiedliwiona nieobecność spowodowana stanem zdrowia .

Z tego powodu pracodawca powinien mieć możliwość rozwiązania umowy pracę nie wcześniej jak po pół roku ciągłej nieobecności <https://arslege.pl/wynagrodzenie-za-czas-pozostawiania-bez-pracy-pracownika-przywroczonego-dopracy-po-bezprawnym-rozwiazaniu-umowy/k10/a1215/>

Zgodnie z artykułem 57 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. § 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. § 3. (uchylony) § 4. Przepisy art. 48 odmowa ponownego zatrudnienia pracownika po przywróceniu go do pracy i art. 51 zaliczenie do stażu pracy pracownikowi przywróconemu do pracy okresu pozostawania bez pracy § 1 stosuje się odpowiednio.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 6 miesięcy i nie mniej niż za 1 miesiąc. § 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi w wieku przedemerytalnym, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. § 3. (uchylony) § 4. Przepisy art. 48 odmowa ponownego zatrudnienia pracownika po przywróceniu go do pracy i art. 51 zaliczenie do stażu pracy pracownikowi przywróconemu do pracy okresu pozostawania bez pracy § 1 stosuje się odpowiednio.

Uzasadnienie zmiany :

Celem wydłużenia okresu zadośćuczynienia za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy jest ograniczenie nadużyć przez pracodawców .

W momencie gdy okres wypowiedzenia wydłużony jest do 6 miesięcy za bezzasadne rozwiązanie stosunku pracy analogicznie następuje wydłużenie czasu rozliczenia zadośćuczynienia

<https://arslege.pl/uklady-zbiorowe-pracy/k10/a1257/>

-) Skrócenie czasu pracy

<https://arslege.pl/wymiar-i-rozkłady-czasu-pracy/k10/a1316/>

Zgodnie z artykułem 129 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art 135–138, art. 143 system skróconego tygodnia pracy i art. 144 system pracy weekendowej. § 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. § 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. § 4. Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli: 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 ustalenie systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych § 1, albo z umowy o pracę; 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik; 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 1401 ruchomy czas pracy; 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy. § 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027:

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 7 godzin na dobę i przeciętnie 35 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art 135–138, art. 143 system skróconego tygodnia pracy i art. 144 system pracy weekendowej.

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. § 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. § 4.

Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli: 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 ustalanie systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych § 1, albo z umowy o pracę; 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik; 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 i ruchomy czas pracy; 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy. § 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030:

§ 1. Czas pracy nie może przekraczać 6 godzin na dobę i przeciętnie 30 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art 135–138, art. 143 system skróconego tygodnia pracy i art. 144 system pracy weekendowej.

§ 2. W każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. § 3. Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład. § 4.

Pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli: 1) rozkład czasu pracy pracownika wynika z prawa pracy, obwieszczenia, o którym mowa w art. 150 ustalanie systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych § 1, albo z umowy o pracę; 2) w porozumieniu z pracownikiem ustali czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w § 1; w takim przypadku rozkład czasu pracy ustala pracownik; 3) na pisemny wniosek pracownika stosuje do niego rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140 i ruchomy czas pracy; 4) na pisemny wniosek pracownika ustali mu indywidualny rozkład czasu pracy. § 5. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie ma obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów; w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

Uzasadnienie zmiany :

Celem skrócenia czasu pracy jest umożliwienie pracownikom łączenie życia prywatnego z zawodowym .
Czas pracy nie był korygowany od dekad , tym samym czas najwyższy na skrócenie tygodnia pracy
Pracownicy mając 40 godzinny tydzień pracy w wielu branżach są przeciążeni obowiązkami co uniemożliwia
rozwój prywatny i zawodowy

<https://arslege.pl/nieprzerwany-tygodniowy-odpoczynek-pracownika/k10/a1320/>

Zgodnie z artykułem 133 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

-) Wydłużenie minimalnych przerw w pracy z 15 do 30 minut

Zgodnie z artykułem 134 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

<https://arslege.pl/prawo-do-przerwy-w-pracy/k10/a1321/>

§ 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 30 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 30 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 30 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.

Uzasadnienie zmiany od Stycznia 2027

Długość wymiaru przerwy wliczana do czasu pracy (odpowiednio dla zmian trwających powyżej 6, 9 i 16 godzin) została wprowadzona ustawą która obowiązuje już ponad 50 lat . Nie była dotychczas nowelizowana , mimo zmiany uwarunkowań społecznych i gospodarczych.

Obecny wymiar przerw (odpowiednio dla zmian trwających powyżej 6, 9 i 16 godzin) jest daleko niewystarczający na regenerację sił . Prawo na dzień dzisiejszy określa minimalny czas trwania przerwy , co oznacza iż może być ona dłuższa . Wielu pracodawców korzysta z tej możliwości - trzeba zadbać o tych zatrudnionych którzy nie mogą liczyć na wspaniałomyślność swoich szefów.

Mając powyższe na uwadze

Wobec faktu iż kodeks pracy nie był zmieniany w zakresie długości trwania przerw, przyznany wymiar odpoczynku jest zbyt krótki na regenerację sił (zwłaszcza w zakresie spożycia posiłku) oraz przepisy wyznaczają minimalny czas trwania przerwy pracy , tym samym wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników istnieje dziejowa KONIECZNOŚĆ aby dokonać nowelizacji .

Po 50 latach obowiązywania aktualnych przepisów , prawie 40 lat wprowadzenia ystroju demokarycznego / kapitalistycznego oraz po 20 latach od wstąpienia Rzeczypospolitej do Unii Europejskiej stać już Budżet Państwa Polskiego aby dać Społeczeństwu RP zmiany wzmacniających prawa pracownicze . Nie ma żadnych przeciwwskazań w realizacji tego postulatu . 2) Zwiększenia wysokości dodatku za pracę w godzinach nocnych (20-6) do 50 % (w 2027 roku) , oraz 100 % (od 2030 roku)

<https://arslege.pl/czas-pracy-przy-dozorze-urzadzen-lub-pozostawianiu-w-pogotowiu-dopracy/k10/a1323/>

Zgodnie z artykułem 136 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca.

§ 2. W systemie czasu pracy, o którym mowa w § 1, pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art. 133 nieprzerwany tygodniowy odpoczynek pracownika.

Zgodnie z artykułem 151¹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

<https://arslege.pl/dodatek-za-prace-w-godzinach-nadliczbowych/k10/a1339/>

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. § 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. § 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. § 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030 :

§ 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 200% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w soboty, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w sobotę, niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. § 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. § 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. § 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z artykułem 151⁷ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21:00 a 7:00.

§ 2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

§ 4. Wykaz prac, o których mowa w § 3, określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. § 6. Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030 :

§ 1. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 20:00 a 8:00.

§ 2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

§ 3. Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym.

§ 4. Wykaz prac, o których mowa w § 3, określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

§ 5. Przepis § 3 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. § 6. Na pisemny wniosek pracownika, o którym mowa w § 2, pracodawca informuje właściwego okręgowego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Uzasadnienie zmiany od Stycznia 2030

Pora nocna będzie wydłużana o 2 dodatkowe godziny , w związku z wydłużeniem zakazu nocnego handlu napojami alkoholowymi od godziny 20-8 rano + wprowadzeniem ograniczeń w pracy sklepów wielkopowierzchniowych w dni robocze (poniedziałek piątek) oraz soboty i niedziele

Zgodnie z artykułem 151⁸ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

<https://arslege.pl/dodatek-za-prace-w-porze-nocnej/k10/a1346/>

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 50% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030 :

§ 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w § 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Uzasadnienie zmiany od Stycznia 2027 - 2030

Wysokość dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę wprowadzono ustawą która obowiązuje już ponad 50 lat . Nie była dotychczas nowelizowana , mimo zmiany uwarunkowań społecznych i gospodarczych.

Wysokość dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę godzi w podstawowe prawa pracownicze w zakresie zapewnienia sprawiedliwości i ładu społecznego . Pracownik mający nocne zmiany ma zdezorganizowane 2 dni (poprzedzający czas pracy i drugi następujący po nim) .

W porządku prawnym Rzeczypospolitej Polskiej przyjęta jest reguła pracy na dziennych zmianach. Tym samym dodatek za pracę w godzinach nocnych powinien być REKOMPENSATĄ (za odstępstwo od reguły) która odzwierciedla poświęcenie zatrudnionych oraz powodować ma większą atrakcyjność pracy w godzinach nocnych (mniejsza ilość godzin / dni do wypracowania w miesiącu) .

Mając powyższe na uwadze

Wobec faktu iż kodeks pracy nie był zmieniany w zakresie wysokości dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej , obowiązująca jego wysokość jest rażąco niesprawiedliwością w wyniku czego stawki za pracę w godzinach nocnych są kompletnie nieatrakcyjne , tym samym wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników istnieje dziejowa KONIECZNOŚĆ aby dokonać nowelizacji .

Po 50 latach obowiązywania aktualnych przepisów , prawie 40 lat wprowadzenia ystroju demokarycznego / kapitalistycznego oraz po 20 latach od wstąpienia Rzeczypospolitej do Unii Europejskiej stać już Budżet Państwa Polskie aby dać Społeczeństwu zmiany wzmacniających prawa pracownicze . Nie ma żadnych przeciwwskazań w realizacji tego postulatu .

Zgodnie z artykułem 151⁹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

Rozdział VII. Praca w niedziele i święta

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

Rozdział VII. Praca w soboty, niedziele i święta

Uzasadnienie

Sobota nie jest dniem roboczym , tym samym oficjalnie została uznana za dzień wolny dla wszystkich (za wyjątkiem newralgicznych sektorów)

§ 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy. § 2. Za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ dopuszczalność pracy w niedzielę i święta, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Dniami wolnymi od pracy są soboty, niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w sobotę, niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ dopuszczalność pracy w niedziele i święta, uważa się pracę wykonywaną między godziną 7:00 w tym dniu a godziną 7:00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030 :

§ 1. Dniami wolnymi od pracy są soboty, niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w sobotę, niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ dopuszczalność pracy w niedziele i święta, uważa się pracę wykonywaną między godziną 8:00 w tym dniu a godziną 8:00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Uzasadnienie zmiany od Stycznia 2027/ 2030

Wydłużenie czasu trwania urlopów wypoczynkowych

<https://arslege.pl/wymiar-urlopu-wypoczynkowego/k10/a1353/>

Zgodnie z artykułem 154 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

§ 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 3. Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

1) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; 2) 30 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

§ 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 3. Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030 :

§ 1. Wymiar urlopu wynosi:

1) 32 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;
2) 38 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

§ 2. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w § 1; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

§ 3. Wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym, ustalony na podstawie § 1 i 2, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1.

Uzasadnienie zmiany

Celem wydłużenia urlopów jest dodanie 12 dni urlopu zdrowotnego dla kobiet oraz analogicznego dla mężczyzn

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-urlop-menstruacyjny-wprowadzenie-nowego-benefit-u-dla-pracownic>

Wydłużenie czasu trwania urlopów opiekuńczych

<https://arslege.pl/kodeks-pracy/k10/s16034/>

Zgodnie z artykułem 173¹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. § 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. § 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. § 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Propozycja zmiany od Stycznia 2030 :

§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 15 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. § 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. § 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. § 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. § 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Uzasadnienie zmiany

Celem wydłużenia urlopów opiekuńczych, jest wzmocnienie więzi rodzinnych celem zabezpieczenia opieki nad dziećmi lub rodzicami

<https://arslege.pl/ochrona-pracownicza-kobiet-w-ciazy-i-pracownika-wychowujacego-dziecko-doosmego-roku-zycia/k10/a1382/>

Zgodnie z artykułem 178 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 system przerywanego czasu pracy. § 2. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 system przerywanego czasu pracy, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

Artykuł 178 Kodeksu pracy będzie uchylony. Pracownica w ciąży dostaje automatycznie urlop wychowawczy na cały okres trwania ciąży (niebawem osobna interwencja w tej sprawie)

Zgodnie z artykułem 179 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

§ 1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176 zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety w ciąży lub karmiące piersią § 2, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§ 2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 zakaz wykonywania niektórych prac przez kobiety w ciąży lub karmiące piersią jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§ 3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

§ 4. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§ 5. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

§ 6. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

§ 7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

Artykuł 179 Kodeksu pracy będzie uchylony. Pracownica w ciąży dostaje automatycznie urlop wychowawczy na cały okres trwania ciąży (niebawem osobna interwencja w tej sprawie) oraz po urodzeniu dziecka

Uzasadnienie

<https://arslege.pl/zakres-podmiotowy-ukladu-zbiorowego-pracy/k10/a1484/>

Zgodnie z artykułem 239 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (w związku z artykułem 77¹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy

<https://arslege.pl/uklady-zbiorowe-pracy/k10/a1257/>

versus

<https://www.google.com/search?hl=pl&source=hp&biw=&bih=&q=uk%C5%82ady+zbiorowe+pracy+lepsze+warunki+zatrudnienia>

versus

<https://www.google.com/search?hl=pl&source=hp&biw=&bih=&q=uk%C5%82ady+zbiorowe+pracy+lepsze+warunki+zatrudnienia>

Układy zbiorowe pracy to forma porozumienia społecznego zawieranego w rokowaniach między pracodawcą a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi. Dzięki nim można ustalić m.in. warunki zatrudnienia i wynagradzania w sposób lepiej dostosowany do specyfiki danego przedsiębiorstwa.

&&&

<https://www.gov.pl/web/rodzina/lepsze-przepisy-dla-ukladow-zbiorowych-pierwsze-czytanieprojektu-ustawy>

versus

<https://arslege.pl/warunki-wynagradzania-i-swiadczen-pracownikow-panstwowych-jednostek-sferybudzetowej/k10/a1259/>

-) Wprowadzenia sankcji (solidarnej) za zawieranie bezprawnych umów zlecenia w ramach Outsourcingu

Zgodnie z artykułem 734 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny

<https://arslege.pl/kodeks-cywilny/k9/s2027/>

§ 1. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

§ 2. W braku odmiennej umowy zlecenie obejmuje umocowanie do wykonania czynności w imieniu dającego zlecenie. Przepis ten nie uchybia przepisom o formie pełnomocnictwa.

Zgodnie z artykułem 735 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny

§ 1. Jeżeli ani z umowy, ani z okoliczności nie wynika, że przyjmujący zlecenie zobowiązał się wykonać je bez wynagrodzenia, za wykonanie zlecenia należy się wynagrodzenie.

§ 2. Jeżeli nie ma obowiązującej taryfy, a nie umówiono się o wysokość wynagrodzenia, należy się wynagrodzenie odpowiadające wykonanej pracy.

Zgodnie z artykułem 281 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (w związku z artykułem 18^{3b} Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy)

<https://arslege.pl/wykroczenia-przeciwko-prawom-pracownika-w-zakresie-nawiazywania-i-rozwiazywania-stosunku-pracy/k10/a1534/>

§ 1. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 nawiązanie stosunku pracy § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
 - 1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 251 umowy o pracę na czas określony § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
 - 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, 2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 elementy umowy o pracę i tryb zawarcia umowy § 3, 32 i 33 oraz art. 291 wyjazd pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju § 2 i 4,
 - 2b) nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 293 wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy lub warunków pracy § 3,
 - 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
 - 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,

- 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 1881 wniosek pracownika o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy,
- 5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 1731 urlop opiekuńczy–1733, 5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 1421 wniosek o wykonywanie pracy w innym systemie lub rozkładzie czasu pracy i art. 6719 uzgodnienia umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej § 6 i 7, 5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 9413 szkolenia pracowników,
- 6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,
- 6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 katalog podstawowych obowiązków pracodawcy pkt 9b, art. 945 kontynuacja prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracownika § 2 i art. 946 informacje o dokumentacji pracowniczej przekazywane pracownikowi wraz ze świadectwem pracy pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,
- 7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. § 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 informacje ujawniane w Rejestrze ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

- podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 informacje ujawniane w Rejestrze ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu

podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.

Propozycja zmiany od Stycznia 2027 :

§ 1. Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu oraz zlecając zatrudnienie w ramach Outsourcingu :

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 nawiązanie stosunku pracy § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
- 1a) nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 251 umowy o pracę na czas określony § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia,
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, 2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w sposób rażący przepisy art. 29 elementy umowy o pracę i tryb zawarcia umowy § 3, 32 i 33 oraz art. 291 wyjazd pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju § 2 i 4,
- 2b) nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 293 wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy lub warunków pracy § 3,
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 1881 wniosek pracownika o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy,
- 5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 1731 urlop opiekuńczy–1733, 5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 1421 wniosek o wykonywanie pracy w innym systemie lub rozkładzie czasu pracy i art. 6719 uzgodnienia umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej § 6 i 7, 5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 9413 szkolenia pracowników,

- 6) nie prowadzi dokumentacji pracowniczej,
6a) nie przechowuje dokumentacji pracowniczej przez okres, o którym mowa w art. 94 katalog podstawowych obowiązków pracodawcy pkt 9b, art. 945 kontynuacja prowadzenia dotychczasowej dokumentacji pracownika § 2 i art. 946 informacje o dokumentacji pracowniczej przekazywane pracownikowi wraz ze świadectwem pracy pkt 2, albo przez dłuższy okres, jeżeli wynika on z odrębnych przepisów,
7) pozostawia dokumentację pracowniczą w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem

- podlega karze grzywny:

1) od 5000 zł do 50 000 zł w przypadku zatrudnienia pracownika na własne potrzeby ' 2) od 5000 zł do 50 000 zł w przypadku zatrudnienia pracownika na potrzeby zewnętrzne ramach Outsourcingu (do domyśle odpowiedzialność solidarna proporcjonalna do zawinienia) '

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1 pkt 2, jest osobą, o której mowa w art. 2 informacje ujawniane w Rejestrze ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2018 r. o Krajowym Rejestrze Zadłużonych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1909), pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu

- podlega karze grzywny:

1) od 5000 zł do 50 000 zł w przypadku zatrudnienia pracownika na własne potrzeby ' 2) od 5000 zł do 50 000 zł w przypadku zatrudnienia pracownika na potrzeby zewnętrzne ramach Outsourcingu (do domyśle odpowiedzialność solidarna proporcjonalna do zawinienia) '

Uzasadnienie zmiany od Stycznia 2027

Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy został wprowadzony ustawą która obowiązuje już ponad 50 lat . Nie była dotychczas nowelizowany , mimo zmiany uwarunkowań społecznych i gospodarczych.

Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy w obecnym kształcie jest daleko niewystarczający w zakresie zapewnienia ochrony osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych .

<https://pl.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>

Outsourcing (skrót z ang. outside-resource-using) – wydzielenie ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa niektórych realizowanych przez nie samodzielnie funkcji i przekazanie ich do wykonania innym podmiotom[1].

Obecnie outsourcing traktowany jest jako nowoczesna strategia zarządzania, polegająca na oddaniu innemu przedsiębiorstwu zadań niezwiązanych bezpośrednio z podstawową działalnością przedsiębiorstwa, dzięki czemu może ona skupić swoje zasoby i środki finansowe na tych obszarach, które stanowią podstawę jej działań i w których osiąga przewagę konkurencyjną[6].

versus

https://pl.wikipedia.org/wiki/Luka_w_prawie

Mając powyższe na uwadze

Obowiązujące obecnie w Polsce Artykuł 281 Kodeksu Pracy dotyczący wykroczeń przeciwko prawom pracownika w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy zawiera lukę prawną . O ile przepisy jasno i precyzyjnie wskazują na wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz pozwalają ukarać bezpośrednich sprawców nadużyć nie dotyczą w ogóle czynów pośrednich - Outsourcing

Outsourcing jako koncepcja zatrudniania pracowników przez podmioty zewnętrzne pojawiła się we wczesnych dekadach XX wieku . Jednakże na masową skalę została użyta na początku XXI stulecia . Obecnie nie zdarzają się

powszechnie sytuacje nadużyć w procesie zatrudnienia polegających na tym iż pracodawca oferuje umowę zlecenia na własne potrzeby. Brak działań w tym zakresie spowodowany jest konsekwencjami wynikającymi wprost z artykułu 281 KP .

Natomiast na masową skalę (zwłaszcza w sektorze usług za przyczyną Outsourcingu) problemem społecznym staje się zawieranie bezzasadnych umów zlecenie (dawanych pracownikom obligatoryjnie) . Przyczyn tego można było się niezasadnie doszukiwać w specyfice niektórych profesji / branż . Na podstawie orzeczeń sądowych można stwierdzić iż miejsce pracy nie ma tu żadnego zastosowania.

<https://www.wprzetargach.pl/kategorie/opis-przedmiotu-zamowienia-art-29-ust-3a/wymaganiezatrudnienia-przez-wykonawce-lub-podwykonawce-na-podstawie-umowy-o-prace-osobwykonujacych-wskazane-przez-zamawiajaceg>

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jeśli realizacja czynności w ramach udzielanego zamówienia polega na wykonywaniu pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., zamawiający jest obowiązany określić w opisie przedmiotu zamówienia wymóg zatrudnienia, a wykonawca lub podwykonawca mają obowiązek zatrudniać osoby wykonujące czynności objęte tym wymogiem.

Przepis art. 22 § 1 k.p. określa konstytutywne cechy stosunku pracy: wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy oraz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę i w czasie przez niego wyznaczonym, a także obowiązek pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jeśli realizacja czynności w ramach udzielanego zamówienia polega na wykonywaniu pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., to zamawiający musi określić w opisie przedmiotu zamówienia wymóg zatrudnienia, a wykonawca lub podwykonawca mają obowiązek zatrudniać osoby wykonujące czynności objęte tym wymogiem.

Nawiązanie stosunku pracy wywołuje także dalsze, pośrednie skutki, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe z punktu widzenia interesu przedsiębiorcy (ubezpieczonego) oraz interesu publicznego, dlatego ocena faktycznego nawiązania i wykonywania stosunku pracy może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z dnia 2 sierpnia 2016 r., III AUa 235/16, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu zwrócił uwagę, że „o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę oraz przedłożenie innych związanych z tym dokumentów, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – przede wszystkim świadczenie pracy z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 § 1 k.p.”.

Stosunek pracy istnieje nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy. Jeżeli praca (zatrudnienie) była wykonywana na warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, bez znaczenia pozostaje to, czy strony formalnie zawarły jakąkolwiek umowę o pracę, a także bez względu na to, jak ją nazwały. Z punktu widzenia art. 22 § 1 k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w tym przepisie, a kwestią wtórną i nieobjętą art. 22 § 1 k.p. jest natomiast ocena skutków prawnych określenia umowy, na podstawie której była wykonywana praca, inną nazwą niż „umowa o pracę” lub formalnego jej ukształtowania jako umowy cywilnoprawnej. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p.

versus

<https://biznes.interia.pl/emerytury/news-czy-umowa-zlecenie-wlicza-sie-do-emerytury-tozalezy,nId,7884745>

Są jednak sytuacje, w których umowa zlecenie może zostać uznana za okres składkowy i wpłynąć na staż pracy. Ma to miejsce, gdy:

Umowa zlecenie była oskładkowana – czyli odprowadzano od niej składki na ubezpieczenie społeczne. Umowa zlecenie spełniała warunki umowy o pracę – jeśli zleceniobiorca udowodni, że jego praca miała charakter podporządkowany, była wykonywana w określonym miejscu i czasie, a zleceniodawca sprawował nad nią nadzór. W drugim przypadku, zleceniobiorca może starać się o uznanie tego okresu za stosunek pracy, co wymaga postępowania wyjaśniającego lub nawet sądowego.

Mając powyższe na uwadze

Nie ulega żadnej wątpliwości na podstawie przytoczonego wyroku sądowego jak wcześniej brzmienia Artykułu 281 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy iż podstawą do wydawania bezprawnych umów zlecenia jakich dopuszcza się część pracodawców w ramach Outsourcingu jest luka prawna która wygląda w sposób następujący :

Pracodawcy dążąc do redukcji kosztów , nie zatrudniają pracowników bezpośrednio przez umowy o pracę . Zamiast tego stosują Outsourcing albowiem z treści Artykułu 281 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy wynika iż niemożliwym jest sankcjonowanie za pośrednie zatrudnione w oparciu o bezzasadne umowę zlecenie

W ramach Outsourcingu w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości za przewinienia odpowiada tylko bezpośredni pracodawca . Firma "wynajmująca" pracownika już nie, mimo że to z jej inicjatywy ma miejsce zatrudnienie , a także władze firmy korzystającej z Outsourcingu powinny wiedzieć lub przynajmniej mieć świadomość iż naruszają literę i sens przepisów kodeksu pracy .

Skoro nie jest możliwym oferowanie bezpośrednio bezprawnych umów zlecenie , analogicznym jest WYKLUCZENIE pośrednich odpowiedników . A odpowiedzialność za bezprawne działania nie powinna spoczywać tylko na firmie bezpośrednio zatrudniającej .

Ta (mówimy ciągle o Outsourcingu) nie ma żadnej korzyści (a dodatkowych kosztów jest mnóstwo) w oferowaniu nachalnie umów zlecenia , tym samym nie może być jedyną która podlega odpowiedzialności (w tym przypadku sankcjom finansowym) .

Patologia z jaką mamy miejsce na rynku pracy w ramach Outsourcingu wynika bezpośrednio z paru czynników :

- 1) Błędne rozumienie tego zjawiska . Outsourcing co do zasady jest sensowną odpłatną formą delegowania zadań w realizacji celów przedsiębiorstwa , gdzie pracownicy zatrudniani zewnętrznie nie są na gorszych warunkach niż własna kadra.
- 2) Brak długich tradycji tego zjawiska . Outsourcing jest stosunkowo nowym (w skali całej historii rozwoju przedsiębiorczości) zagadnieniem . Tym samym nie ma wypracowanych długich tradycji i praktyk działania .
- 3) Luki w prawie wynikające z braku braku długich tradycji stosowania tego zjawiska . Obowiązujący w Polsce kodeks pracy pisany był jeszcze w czasie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej gdzie nie istniały inne jak bezpośrednie formy zatrudnienia .

Mając powyższe na uwadze

Wobec faktu iż kodeks pracy nie był zmieniany w zakresie katalogu wykroczeń przeciwko prawom pracownika w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz przepisy są kompletnie niedostosowane do współczesności (brak troski o pracowników Outsourcingu) , tym samym wychodząc naprzeciw potrzebom pracowników istnieje dziejowa KONIECZNOŚĆ aby dokonać nowelizacji .

Artykuł 281 KP w obecnym brzmieniu pozwala na zastosowanie sankcji za bezprawne zawierania umów zlecenia gdy firma zatrudnia bezpośrednio pracowników dla siebie . Jednocześnie ten sam przepis w obecnym brzmieniu nie pozwala (luka prawna) na zastosowanie sankcji za bezprawne zawieranie umów zlecenia gdy firma chce zatrudniać pośrednio pracowników dla siebie przez firmy zewnętrzne (Outsourcing) . Istnieje możliwość ukarania tylko firmy zatrudniającej .

Powinna być odpowiedzialność solidarna proporcjonalnie do skali przewinienia (Osobno do 30 000 po kontroli PIP) . Pracodawcy mogą wymuszać zatrudnianie na umowie zlecenia , a nie można ich za to ukarać , sankcje spadną na firmy zewnętrzne gdy nie zainicjowały woli zatrudnienia na umowie cywilnoprawnej (jest to NIESPRAWIEDLIWE !!!!!)

Po 50 latach obowiązywania aktualnych przepisów , prawie 40 lat wprowadzenia ystroju demokarycznego / kapitalistycznego oarz po 20 latach od wstapienia Rzeczypospolitej do Unii Europejskiej stac juz Polskie społeczeństwo na dokonanie zmian wzmacniających prawa pracownicze . Nie ma żadnych przeciwwskazań w realizacji tego postulat u .

10) Aktualizacja Listy Dni Świątecznych

https://pl.wikipedia.org/wiki/%C5%9Awi%C4%99ta_pa%C5%84stwowe_w_Polsce

versus

https://pl.wikipedia.org/wiki/Dni_wolne_od_pracy_w_Polsce

versus

<https://arslege.pl/ustawa-o-dniach-wolnych-od-pracy/k108/>

Harmonogram aktualizacji Świąt Państwowych

W 2027 roku Świętem Państwowym staje się: Wielka Sobota oraz 2 listopada Dzień Zaduszny W 2028

roku Świętem Państwowym staje się: 2 lutego – Oczyszczenie Najświętszej Marii Panny

W 2029 roku Świętem Państwowym staje się: 25 Marca - Zwiastowanie Najświętszej Marii Panny i 5 Października Święto Edukacji Narodowej

W 2030 roku Świętem Państwowym staje się: 21 Marca - I dzień wiosny - Dzień Kobiet

W 2031 roku Świętem Państwowym staje się: 22 Września - I dzień Jesieni Dzień Dzieci i 31 Grudnia - Sylwester D;lugosc

W 2032 roku Świętem Państwowym staje się: 26 Maja - Dzień Matki i Ojca

W 2033 roku Świętem Państwowym staje się: [40 dni po Wielkanocy] – Wniebowstąpienie Pańskie i Drugi Dzień Zesłania Ducha Świętego

W 2034 roku Świętem Państwowym staje się: - I dzień Lata Dzień Mężczyzn

W 2035 roku Świętem Państwowym staje się: 21 Grudnia - I dzień zimy - dzień osób starszych i 2 Maja W 2036 roku Świętem Państwowym staje się: 29 czerwca – Uroczystość Apostołów Piotra i Pawła

Docelowa lista dni ustawowo wolnych od pracy po 2035 roku

1) 1 stycznia – Nowy Rok

2) 6 stycznia – Trzech Króli

3) 2 lutego – Oczyszczenie Najświętszej Maryi Panny (Święto Państwowe w II RP) 4) 21 Marca - I dzień wiosny - Dzień Kobiet

5) 25 Marca - Zwiastowanie Najświętszej Maryi Panny (Święto Państwowe w II RP) 6) Wielka Sobota

7) Pierwszy Dzień Wielkiej Nocy

8) Drugi Dzień Wielkiej Nocy

9) Pierwszy Dzień Zesłania Ducha Świętego

10) Drugi Dzień Zesłania Ducha Świętego (Święto Państwowe w II RP)

11) 1 maja – Święto Pracy

12) 2 maja – Święto Flagi , Godła i Języka Narodowego

13) 3 maja – Święto Konstytucji RP

14) 26 Maja - Dzień Matki i Ojca

15) 4 Czerwca - Rocznica przywrócenia demokracji w Polsce

16) [40 dni po Wielkanocy] – Wniebowstąpienie Pańskie (Święto Państwowe w II RP)

- 17) [60 dni po Wielkanocy] – Boże Ciało
- 18) 21 Czerwca - I dzień Lata Dzień Mężczyzn
- 18) 29 czerwca – Uroczystość Świętych Apostołów Piotra i Pawła (Święto Państwowe w II RP)
- 20) 11 Lipca Światowy Dzień ofiar czystek etnicznych
- 21) 15 sierpnia – Wniebowzięcie NMP i Święto Wojska Polskiego
- 22 22 Września - I dzień Jesieni Dzień Dzieci
- 23) 5 Października - Dzień Nauczyciela - Święto Edukacji Narodowej
- 24) 1 listopada – Wszystkich Świętych 25) 2 listopada – Dzień Zaduszny
- 26) 11 listopada Święto Niepodległości
- 27) 8 grudnia – Niepokalane Poczęcie Najświętszej Marii Panny (Święto Państwowe w II RP)
- 28) 21 Grudnia - I dzień zimy - dzień osób starszych 29) 24 Grudnia - Wigilia Bożego Narodzenia
- 30) 25 grudnia – I dzień Bożego Narodzenia.
- 31) 26 grudnia – II dzień Bożego Narodzenia.
- 32) 31 Grudnia - Sylwester