

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna posiadająca osobowość prawną, nie posiadająca osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników.

Ponieważ zdecydowana większość osób prowadząca działalność gospodarczą w zakresie transportu drogowego taksówką osobową nie zatrudnia pracowników, w świetle kodeksu pracy, nie jest pracodawcą.

Uważam, że przeznaczenie w rozporządzeniu o programie szkolenia aż 3 godzin na poznanie przepisów kodeksu pracy jest nie potrzebna w sytuacji gdy przepisy te nie dotyczą taksówkarzy.

W sposób krótki i zwięzły przedstawię w tym miejscu najważniejsze zagadnienia, z którymi powinni zapoznać się przyszli taksówkarze zamierzający zatrudnić pracowników.

Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Ilekcio w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Jakakolwiek **dyskryminacja** w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy- **jest niedopuszczalna**.

Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz urlopach wypoczynkowych.

Pracodawca, jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspakaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

Zasady tworzenia i działania tych organizacji, określa ustaw o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy.

Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy, sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna.

Spółeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy sprawuje społeczna inspekcja pracy.

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 zobowiązuje się zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- a) imię i nazwisko,
- b) imiona rodziców,
- c) datę urodzenia,
- d) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- e) wykształcenie,
- f) przebieg dotychczasowego zatrudnienia,
- g) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- h) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych.

Umowę o pracę zawiera się:

- a) na czas nie określony,
- b) na czas określony,
- c) na czas wykonania określonej pracy.

Każda z tych umów może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy.

Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności:

- a) rodzaj pracy,
- b) miejsce wykonywania pracy,
- c) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- d) wymiar czasu pracy,

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- b) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- c) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- d) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- e) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- a) na mocy porozumienia stron,
- b) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- c) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- d) z upływem czasu, na który była zawarta,
- e) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy orzeka o

bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu-orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowaniu.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- a) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- b) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- c) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
- d) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - dłużej niż 3 miesiące-gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące-gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.

Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Z wynagrodzenia o pracę-po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych-podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- d) kary pieniężne z tytułu nieprzestrzegania przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy.

Pełny tekst ustawy kodeks pracy znajduje się w wykazie aktów prawnych w zakładce „taxi-szkolenia”.