

Правила регулирующие взаимоотношения между работодателем и работником



РАБОТНИК –
физическое лицо,
вступившее в
трудовые
правоотношения с
работодателем



РАБОТОДАТЕЛЬ –
физическое либо
юридическое лицо
(организация),
вступившее в
трудовые
отношения с
работником



В соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 16 ТК РФ, трудовые взаимоотношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.



Выделяют три основные информационные стадии во взаимоотношениях работодателя и работника:

1) взаимоотношения работодателя и работника до заключения трудового договора:

- получение информации от потенциального работодателя работником;

- получение информации работодателем от работника;

2) взаимоотношения работодателя и работника в период действия трудового договора;

3) взаимоотношения работодателя и работника в момент прекращения трудового договора и после него.

Первичная стадия взаимоотношения работника и работодателя начинается с момента получения работником информации от работодателя, в которой работодатель информирует работника об условиях труда:

- о месте работы;
- о дате начала работы;
- о наименовании должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретной трудовой функции;
- о правах и обязанностях работника;
- о правах и обязанностях работодателя;
- о характеристике условий труда, компенсациях и льготах работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;
- о режиме труда и отдыха;
- об условиях оплаты труда;
- о видах и условиях социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью.

Отказ работодателя принять на работу работника по мотивам непредоставления информации сверх указанной в ст. 65 ТК РФ является незаконным, нарушает права и свободы человека.

Работодатель не вправе требовать согласия работника на проверку предоставленной работником информации; он должен основывать решение о приеме на работу на информации, содержащейся в предоставленных работником документах.

Даже если работодатель и получил от работника согласие на проверку сообщенной работником информации, он не имеет права ее проводить (ст. 22 ТК РФ).