

Дата занятия 08.04.2020
преподаватель: Нюренберг Е.А. niurienbiergh@list.ru

Тема: «Трудовые отношения предпринимателей работодателей с наемными работниками».

1. Вопросы информационной свободы человека во взаимоотношениях работодателя и работника.

Ситуация на рынке труда, в нашем Лесозаводском городском округе складывается так, что специалистам вашей специальности найти работу по специальности сразу после окончания учебного заведения очень сложно.

Многие работодатели требуют от претендентов на ту или иную вакансию, прежде всего опыт работы.

И один из способов получить такой опыт это работа в качестве индивидуального предпринимателя по оказанию финансовых и бухгалтерских услуг.

Так или иначе, но в скором времени вы столкнётесь с работодателем, как наемный работник, или наоборот, если вы решите открыть свое дело, вы будете общаться с наемными работниками в качестве работодателя, поэтому данная тема для вас очень актуальна и значима, вся информация, которая вам сегодня будет предоставлена очень важна и необходима.

В Российской Федерации взаимоотношения работника и работодателя регулируются трудовым законодательством в соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник — это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работниками считаются все лица наемного труда, а также работающие участники акционерных обществ, товариществ, производственных кооперативов.

Работающий собственник предприятия может быть одновременно и работодателем, и работником.

Трудовое законодательство состоит из различных нормативных правовых актов, которые должны соответствовать Трудовому кодексу РФ.

Трудовые отношения характеризуются тем, что в них не существует равноправия сторон.

Работодатель имеет большие рычаги влияния на работника. Он может принять на работу и уволить работника, применить к работнику поощрительные меры или наложить на него взыскание.

Работодатель с помощью экономических рычагов воздействует на работника и добивается от работника реализации своих интересов.

В целях ограничения произвола работодателя работник должен иметь полную и достоверную информацию о своих правах и обязанностях в трудовых отношениях.

Прежде всего, и работник, и работодатель имеют право на информацию друг о друге.

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.

Данные сведения должны быть в любом случае сообщены работнику при его обращении к работодателю, причем до истребования какой-либо информации от самого работника.

Работник предоставляет работодателю интересующую его информацию в целях заключения трудового договора.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ работник обязан предоставить работодателю при заключении трудового договора ряд документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;***
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;***
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;***
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;***
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.***

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (например, при устройстве на госслужбу требуется предоставить ряд дополнительной информации).

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо перечисленных выше.

Итак, вся информация, предоставляемая работодателю работником, должна состоять только из информации, которая имеется в документах работника и в пояснениях работника относительно этой информации.

Выходящую за эти рамки информацию работодатель требовать у работника не вправе.

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

Кроме того, 11 июля 2015 г. вступил в силу Федеральный закон от 29.06.2015 N 200-ФЗ "О внесении изменения в статью 64 Трудового кодекса РФ", устанавливающий конкретный срок для предоставления лицу, обратившемуся к работодателю и получившему отказ в заключении

трудового договора, сообщения о причинах такого отказа в письменной форме - 7 дней.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

До принятия этого Закона срок, в течение которого потенциальный работодатель должен был дать письменный ответ, трудовым законодательством установлен не был.

То есть норма, направленная на защиту прав граждан при приеме на работу, фактически являлась неприменимой, так как привлечь работодателя к ответственности было не за что, и влекло за собой наличие разного рода злоупотреблений со стороны работодателей.

Таким образом, у работника существует обязанность по предоставлению определенной информации работодателю. Непредставление такой информации будет являться основанием для отказа в приеме на работу.

Работодатель вправе принять на работу работника и без предоставления им необходимой информации. В этом случае работодатель может в дальнейшем потребовать от работника предоставить ему информацию позднее.

Во многих российских организациях в настоящее время существует практика заполнения анкет с биографическими данными работника при приеме на работу.

В анкете кроме прочих сведений иногда содержится следующий пункт: "Не возражаю против проверки предоставленных мною данных (подпись работника)".

Данный пункт противоречит как Конституции РФ, так и трудовому законодательству.

В Конституции РФ явно выражено, что государство гарантирует неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну.

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.

Доводы о том, что работодатель имеет право проводить проверку информации, полученной от работников, построены на неправильном толковании гл. 14 ТК РФ.

В указанной главе регулируются вопросы обработки информации.

Обработка подразумевает не получение новой информации, а преобразование уже полученной информации, например в электронный вид, в виде схем, таблиц и пр.

После приема на работу в ходе трудовых взаимоотношений работодатель может, например, истребовать данные от работника о его профессиональном обучении (если эти данные не требовались и не были получены работодателем при устройстве на работу, исходя из условий работы), и если работник не может предоставить дополнительные данные, ссылаясь на утерю диплома и пр., работодатель с согласия работника имеет право истребовать необходимые данные в учебном заведении.

Но в любом случае требование работодателя о предоставлении дополнительных данных должно быть мотивировано (например, в целях перевода работника на другую, более высоко оплачиваемую должность).

Таким образом, требования работодателя о предоставлении работником дополнительной информации, требование дачи согласия на проведение проверки предоставленной информации и сама проверка информации незаконна, противоречит российскому праву.

В частности, **работодатель обязан:**

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции, и пр.

Работнику предоставлен ряд гарантий, направленных на осуществление контроля над информацией, относящейся к его персональным данным.

Работник имеет право на:

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Однако неверно круг взаимоотношений между работодателем и работником в информационной сфере ограничивать только персональными данными работника или получением информации от работодателя и передачей ему информации при заключении трудового договора.

Информационная свобода в трудовых отношениях проявляется не только при изучении персональных данных. Существует группа норм, которая направлена на защиту информационной свободы человека-работника.

ТК РФ предусматривает, что работник имеет право:

- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- обеспечение технической документацией, необходимой для исполнения работником трудовых обязанностей;

- получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

- ознакомление с приказом (распоряжением) работодателя о приеме на работу под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

В настоящее время малые предприятия являются крупнейшим поставщиком рабочих мест на рынке труда, тем не менее, присущим им социально-трудовым отношениям уделяется достаточно мало внимания.

Между тем в малом бизнесе уже сложилась своя во многом отличная от той, что существует на крупных и средних российских предприятиях, практика найма, увольнения, оформления трудовых отношений ит. д.

На сегодняшний день ситуация на рынке труда малых предприятий на стороне работодателя - ему противостоят разобщенные, часто юридически неграмотные работники, оказавшиеся в ситуации безработицы, высокой инфляции, низкой заработной платы в государственном секторе.

Все эти факторы содействуют возникновению неофициальных взаимоотношений между работодателем и наемным работником, которые состоят в незарегистрированной занятости, а также устном створе по поводу неофициальной заработной платы, условий увольнения, неоплачиваемых отпусках и больничных листах и т. п.

Все *проблемы взаимоотношений работодателя и наемного работника* можно разделить на четыре основные группы: *организационные, экономические, организационно-правовые, социально-психологические.*

К организационным проблемам отнесем:

- **несовпадение интересов работников с целями и задачами предприятия, отчуждение персонала от труда;**
- **отсутствие четко прописанной миссии, целей и задач организации;**
- **расплывчатая организационная структура без разграничения функциональных обязанностей и постановки целей и задач для каждого сотрудника.**

К экономическим проблемам относятся следующие:

- ***работодатель стремится к максимизации прибыли, развитию производства, формированию оборотных фондов, работник - к повышению заработной платы и материального стимулирования, а также к повышению уровня и качества жизни.***

В реальности максимизация прибыли и минимальные затраты на производство идут не на пользу работникам;

- ***увеличения объемов производства можно добиться либо путем повышения производительности труда, либо за счет использования новых технологий.***

На российских малых предприятиях часто увеличение объемов производства достигается путем интенсификации труда наемных

работников при недостаточном вложении средств в производство и новые технологии.

К числу организационно-правовых проблем относят:

- *социальную незащищенность работников, нарушение и ущемление их законных прав (люди работают без отпусков, больничных, инвалиды не могут устроиться на работу, эксплуатируется труд подростков и т. п.);*

- *явное противоречие нормам трудового законодательства, причем исключительно в пользу работодателя (отсутствие и некорректное заключение трудовых договоров; трудовая деятельность, не зафиксированная в трудовых книжках; не отчисление налогов и т. п.);*

- *неразвитость института профсоюзов, вследствие чего работники находятся в невыгодном положении по отношению к работодателю.*

К социально-психологическим проблемам относятся:

- *конфликтный характер трудовых отношений, характеризующийся неуважением к коллегам, равнодушием и черствостью в общении, склоками, сплетнями, падением результативности и т. п.;*

- *критический уровень доверия между руководителем и подчиненными;*

- *агрессивное воздействие и неэтичное поведение работодателя по отношению к наемным работникам.*

Основным актом, регламентирующим отношения между предпринимателями и работниками является трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Следует отметить, что действующее трудовое законодательство позволяет индивидуальному предпринимателю не только вести самостоятельную деятельность и выступать в качестве работодателя, но и самому работать по трудовому договору в качестве работника.

В этом случае он является застрахованным по двум основаниям. Фиксированный платеж в пенсионный фонд в размере, установленном правительством Российской Федерации, предприниматель уплачивает сам, а страховые взносы за него уплачивает работодатель как за наемного работника.

Важно помнить, что прекращение статуса индивидуального предпринимателя не влияет на правоотношения бывшего индивидуального предпринимателя как работника.

Трудовые отношения с работодателем при этом прекращению не подлежат.

В том же случае, когда индивидуальный предприниматель являлся работодателем, ему необходимо оформить прекращение трудовых отношений со своими работниками.

Домашнее задание

1. Ответить на вопросы:

а) Может ли предприниматель принять на работу человека на 1-2 месяца без оформления договора?

б) Какие основания можно считать обоснованными для отказа в приеме на работу, а какие нет?

в) Может ли работодатель требовать временную регистрацию у своих работников в случае, если они приезжают работать из других городов или регионов?

2. Изучить Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных"

Решить тесты

ТЕСТ 1

Тема: ”Предпринимательские договора: виды, содержания и порядок заключения”.

**Установите соответствие следующих определений понятиям:
С 1-17 прописаны определения , с 18-34 – понятия, необходимо их привести в
соответствие, например: 1-28**

1. Сделка, для совершения которой необходимо и достаточно воли одной стороны.
2. Сделки, для совершения которых необходимо, как минимум согласие двух сторон, которыми могут быть различные сочетания как физических, так и юридических лиц.
3. Вступающие в силу после того, как стороны достигли соглашения по всем существующим условиям и оформили его в соответствии с законом.
4. сделки (договоры), для действительности которых, помимо заключения в требуемом законом виде, необходима реальная передача вещей или денег.
5. Договор, по которому стороны обязуются заключить в будущем соглашение о передаче имущества(выполнении работ, оказание услуг) на условиях основного договора по предусмотренным законом требованиям.
6. Сделка, при которой стороны поставили возникновение прав и обязанностей в зависимость от обстоятельств.
7. Сделка, подписанная сторонами или представителями на основе тех или иных требований, установленных законодательством РК.
8. Сделки, исполняемые при самом их совершении, когда из поведения лица явствует воля совершить её. Подтверждается выдачей жетона, билета или другого знака.
9. Вид письменной сделки, совершённой после нотариального удостоверения, согласно установленным законодательным актам или соглашения сторон.
10. Договор, по которому сторона должна получить плату или иное встречное предоставление за исполнение своих обязанностей.
11. Договор, заключённый коммерческой или другой организацией, который устанавливает её обязанности по продаже товаров, выполнению работ(услуг) в отношении каждого, кто к ней обратится.
12. Договор, содержащий элементы различных договоров, предусмотренных законодательством.
13. Соглашение о передаче прав и обязанностей в отношении товаров, ценных бумаг и другого имущества, допущенного к обращению на бирже, согласно законодательству и биржевым уставам.

14. Сделка, совершённая для вида без намерения вызвать юридические последствия или с целью прикрыть другую сделку.
15. Сделка считается недействительной при нарушении требований, предъявленных к форме, содержанию и участникам, а также свободе их волеизъявления.
16. Регламентирует содержание договоров купли-продажи, мены, дарения и т.д.
17. Раскрывают содержание юридических или фактических действий в чужом интересе.
18. Устный договор
19. Возмездный договор
20. Реальные сделки
21. Договор под отлагательным условием
22. Публичный договор
23. Биржевой договор
24. Консенсуальные сделки (договоры)
25. Мнимый (притворный) договор
26. Письменный договор
27. Смешанный договор
28. Односторонняя сделка
29. Недействительный договор
30. Посреднические сделки
31. Предварительный договор
32. Договор об отчуждении имущества
33. Двусторонние (многосторонние) сделки
34. Нотариальный договор

Тест 2

Тема: культура предпринимательства.

Из предложенных ниже определений, выберете, на ваш взгляд, правильные.

1. Культура предпринимательства не является неотъемлемым элементом организации предпринимательской деятельности. Она базируется на общих понятиях культуры и неразрывно с ней связана.
2. Культура - это совокупность производственных, общественных и духовных потребностей людей.
3. Культура предпринимательства означает, что самостоятельность и экономическая свобода субъектов предпринимательской деятельности не противоречат их неоправданной инициативе.
4. Предприниматели сами устанавливают меры и формы ответственности за нарушение правовых норм, регулирующих предпринимательскую деятельность.
5. Уголовным законодательством не установлены меры уголовной ответственности за незаконное и лжепредпринимательство и другие деяния граждан, не соответствующие законной деятельности.
6. Одним из элементов культуры предпринимательской деятельности является ее законность.
7. Важным элементом культуры предпринимательства является честное ведение его субъектами своего бизнеса
8. Предпринимательская деятельность направлена на систематическое извлечение прибыли всяческими путями и методами.
9. Предпринимательская деятельность направлена на систематическое извлечение прибыли, но не всяческими путями и методами, а только на законных основаниях.
10. Культура предпринимательства означает, что предприниматели, создав собственное дело, осуществляют законный бизнес и получают доход (прибыль) на законных основаниях.
11. Предпринимательская деятельность не имеет правовые и этические критерии, нормы, правила поведения.
12. Право нормы поведения предпринимателей и организаций устанавливаются законами и нормативными актами, невыполнение которых грозит серьезными мерами наказания, вплоть до банкротства и лишения свободы.
13. Важным условием развития цивилизованного предпринимательства является не только принятие законов, регулирующих

предпринимательскую деятельность, но и формирование правовой культуры.

14. Предпринимательская этика не опирается на моральные принципы, относящиеся к нравам, характеру, притязаниям предпринимателей, а потому неразрывно связана с их мотивами, побуждениями.
15. Предпринимательская этика проявляется в таких категориях, как верность данному слову, принятому на себя обязательству, моральной ответственности за невыполнение установленных правовыми нормами обязанностей.

Результаты выполнения тестов предоставить на эл. почту преподавателю