

Защита трудовых прав работников

**Брошюра разработана: Плешко Еленой Евгеньевной, руководителем
юридического отдела Санкт-Петербургской общественной организации
«Общество содействия социальной защите граждан «Петербургская ЭГИДА»**

1. Введение.

За последние годы резко увеличилось количество нарушений работодателями трудовых прав работников.

Как это ни странно звучит, однако часто нарушения трудового законодательства связаны с тем, что работодатели просто не знают, какие права есть у работников (например, организация маленькая и в штатном расписании не предусмотрено должности юриста). В этом случае работнику, как правило, достаточно указать администрации на нарушение законодательства и работодатель исправляет допущенную ошибку.

Однако нередки случаи, когда администрация прекрасно знает трудовое законодательство и, тем не менее, идет на его нарушение.

Мы искренне надеемся, что в отношении вас не будет нарушено законодательство, однако если это все-таки произойдет, вам будет полезно знать о способах защиты своих прав.

Будьте готовы к тому, что защищать свои права не всегда просто: требуется определенное время, да и хождение по различным инстанциям бывает нелегко.

Однако работники, которые уже смогли восстановить свои права, советуют не оставлять нарушения безнаказанными. Ведь безропотное «смирение» работника порождает у работодателя ощущение собственной безнаказанности, а это, увы, означает, что нарушаться права будут все чаще и чаще.

В данной брошюре мы рассмотрели наиболее частые нарушения прав работников, а также рассказали об эффективных способах защиты своих прав.

Текст брошюры основан на нормах трудового законодательства и снабжен комментариями о том, как эти нормы работают.

1. Невыплата заработной платы.

С невыплатой заработной платы работники сталкиваются, пожалуй, чаще всего. Конечно, никто не застрахован от этого нарушения, однако в ваших силах уменьшить его возможный риск.

Уже при приеме на работу будьте очень внимательны. Перед подписанием трудового договора, обязательно его прочитайте (если есть возможность, покажите договор юристу). Особое внимание обратите на свою трудовую функцию и на размер заработной платы, так как на практике встречаются случаи, когда условия, озвученные на собеседовании, разительно отличаются от тех, что затем включаются в трудовой договор (например, вместо оклада 20.000 рублей, указывается – 10.000 рублей).

Кроме того, работник должен проявить осторожность в следующих случаях: - ему предлагают «черную» заработную плату (то есть заработную плату, с которой не удерживаются налоги); - или устанавливают маленький оклад и большие премии.

Имейте в виду, что в первом случае (то есть, если у вас «черная» заработная плата) размер пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет, «отпускных» вам посчитают исходя из «белой» зарплаты.

Кроме того, при малейшем конфликте с работодателем вы рискуете получить только «белую часть» заработной платы и услышать лаконичное предложение: «Не нравится? Увольняйся!» Размер «черной» заработной платы доказать чрезвычайно сложно, ведь именно «белая» заработная плата прописывается в трудовом договоре, указывается в расчетном листке, перечисляется на банковский счет работника.

Во втором случае велика вероятность того, что вам могут выплатить только оклад. Часто условия премирования указываются работодателем очень туманно, что позволяет ему не выплачивать премию «неудобному» работнику.

Каждому желательно ознакомиться с условиями и порядком выплаты премии. Они могут быть прописаны в различных актах организации: Положение о премировании, Положение об оплате труда, Коллективный договор и др.

Таким образом, и в случае, когда работнику устанавливается «черная» заработная плата, и в случае наличия больших премий при маленьком окладе работник становится уязвимым, полностью зависимым от воли работодателя. При малейшем конфликте есть вероятность того, что ему выплатят только «белую» заработную плату \ оклад (без премии) и работнику предстоит отстаивать свои права в сложном судебном разбирательстве.

Однако нередко ситуации, когда работникам не выплачивают даже «белую» заработную плату / оклад.

Что же делать, если работодатель не выплачивает заработную плату?

1. Требовать у работодателя уплаты процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки заработной платы, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Правда, размер этой компенсации невелик.

Вы можете его посчитать по следующей формуле: $1/300 \times \text{ставка рефинансирования ЦБ РФ} \times N \times M$,

Где N – размер невыплаченной заработной платы, M – количество дней задержки.

Например, вам задержали выплату 10.000 рублей на 10 дней.

Денежная компенсация: $0,0775 \times 1/300 \times 10.000 \text{ руб.} \times 10 \text{ дней} = 25,8 \text{ руб.}$

2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Вы имеете право приостановить работу до выплаты задержанной суммы¹.

Однако перед приостановкой работы обязательно письменно уведомите об этом работодателя (у вас на руках должно остаться заявление, с отметкой о получении его работодателем).

3. Если вам свыше 3 месяцев выплачивают менее половины от размера вашей заработной платы или свыше 2 месяцев полностью ее не выплачивают, вы можете написать заявление о возбуждении уголовного дела в районный следственный отдел Следственного управления Следственного Комитета при Прокуратуре РФ. Если руководитель организации совершил это из корыстной или иной личной заинтересованности, возможно привлечь его к уголовной ответственности.

¹ В соответствии со ст. 142 ТК РФ не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи)

4. Если в вашей организации действует профсоюз, обязательно в него обратитесь. Защита прав работников – его основная задача!

5. Вы можете подать жалобу в Государственную инспекцию труда, прокуратуру и/или с иском в суд. Более подробно об этом написано в 6 разделе.

2). Невыплата пособия по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет, единовременного пособия при рождении ребенка.

Среди нарушений социально-трудовых прав работников особое место занимает невыплата работодателями пособия по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1,5 лет, единовременного пособия при рождении ребенка.

На наш взгляд, частые невыплаты данных пособий связаны с несовершенством законодательства, которое предусматривает, что выплата пособий производится не напрямую Фондом социального страхования РФ (ФСС РФ), а работодателями, которые затем в свою очередь «компенсируют» выплаты за счет средств ФСС РФ. Очевидно, «лишняя» бумажная работа и определенное время, требующееся для возмещения выплат, толкает многих недобросовестных работодателей на то, что они предпочитают забыть о своей обязанности по выплате пособий. В результате родившая женщина становится «заложником» данной ситуации, ей приходится бороться за бесспорно предоставляемые государством пособия.

При этом следует выделить 2 возможные ситуации:

1). Организация продолжает работу, однако по тем или иным причинам пособия прекращают выплачивать.

2). Организация «пропадает», то есть существует только на бумаге, вы не можете ее найти по известным вам адресам, какого-либо имущества или счета в банке нет, ваши коллеги увольняются по переводу в другие фирмы.

Первая ситуация, конечно, очень неприятная для вас, значительно проще. Как и в случае с невыплатой заработной платы, вы можете написать жалобу в Государственную инспекцию труда, районную прокуратуру по юридическому адресу работодателя или подать иск в суд.

Кроме того, рекомендуем вам также обратиться в Государственное учреждение – Региональное отделение Фонда социального страхования РФ (ГУ – РО ФСС РФ) в вашем регионе, поскольку в его обязанности входит контроль за соблюдением работодателями законодательства Российской Федерации об

обязательном социальном страховании в связи с материнством при выплате страхового обеспечения.

Вторая ситуация, к сожалению, встречается в последнее время все чаще. К сожалению, нередко случаи, когда ни Государственная инспекция труда, ни прокуратура, ни ФСС РФ не в силах найти пропавшую фирму.

Однако ни в коем случае не следует опускать руки.

Есть положительные примеры, когда работникам удавалось взыскать невыплаченные пособия. Например, 4 работницы крупной фабрики по пошиву мужской одежды находились в отпусках по уходу за ребенком. В это время 700 их коллег были уволены по переводу в другую фирму, организация «пропала», ее не могли найти ни инспекция, ни прокуратура. Получив положительное решение суда о взыскании пособий, женщины обратились в службу судебных приставов. В результате пострадавшим удалось получить большую часть пособий.

Важно отметить, что в соответствии с законодательством в случае невозможности выплаты работодателем пособия по беременности и родам или ежемесячного пособия по уходу за ребенком в связи с **недостаточностью денежных средств на счете в кредитной организации** назначение и выплата указанных пособий осуществляются территориальным органом страховщика (например, в Санкт-Петербурге это - ГУ СПб РО ФСС РФ).

Однако для выплаты пособий напрямую ФСС РФ необходим ряд документов, которых в большинстве случаев у родившей женщины не оказывается. В результате женщине отказывают в назначении пособия.

Даже если вы абсолютно уверены в своем работодателе, рекомендуем вам перед уходом в декретный отпуск взять в отделе кадров заверенные надлежащим образом копии следующих документов (пусть они вам лучше не пригодятся, чем вы будете потом жалеть, что их не получили):

- трудовая книжка,
- трудовой договор,
- приказ о предоставлении отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком,
- справка о средней заработной плате, из которой исчисляется пособие по беременности и родам и ежемесячное пособие по уходу за ребенком.
- справка по ф. 2-НДФЛ.

3. Принуждение к увольнению «по собственному желанию».

Зачастую недобросовестные работодатели предлагают «неудобному» работнику уволиться «по собственному желанию».

Как правило, это происходит тогда, когда работодатель прекрасно понимает, что законного основания для увольнения у него нет (например, увольнение беременной женщины по инициативе работодателя допускается только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), однако по тем или иным причинам желает избавиться от работника. В этой ситуации наличие заявления об увольнении «по собственному желанию» является для работодателя наилучшим вариантом.

Хорошо, если вы уже нашли достойную работу, и разговор с руководителем лишь утвердил вас в мысли о смене работы. Однако возможны ситуации, при которых расторжение трудового договора влечет потерю единственного источника дохода на длительное время.

Поэтому - не торопитесь писать заявление об увольнении «по собственному желанию».

Запомните: подобное увольнение практически невозможно признать в суде незаконным, ведь обязанность доказать, что работодатель вынудил подать заявление об увольнении по собственному желанию, возлагается на работника. Сделать это чрезвычайно сложно в виду того, что практически всегда подобные разговоры проходят в отсутствие свидетелей. А если кто-либо из коллег случайно услышит, что на вас оказывается давление, будьте готовы к тому, что в судебном заседании он может сказать, что ничего подобного не помнит.

Что же делать работнику, если он отказался писать заявление об увольнении «по собственному желанию»?

Прежде всего, готовьтесь к тому, что, не получив соответствующего заявления, работодатель, скорее всего, будет искать возможность вас уволить. Не давайте работодателю оснований для этого: не опаздывайте на работу (даже если ваши коллеги иногда безнаказанно опаздывают), добросовестно исполняйте свои трудовые обязанности. Стоит ли говорить о том, что ни о каких устных договоренностях с администрацией о предоставлении отгула, отпуска без сохранения заработной платы, выходе на работу не в свою смену не может быть и речи! Чаще всего администрация «забывает» об этой договоренности и увольняет работника за прогул.

Не лишней будет и попытка выяснить, почему работодатель желает «избавиться» от вас. Возможно, вам удастся разрешить конфликтную ситуацию.

Например, был случай, когда давление на работника осуществлял непосредственный начальник. После написания служебной записки вышестоящему руководителю, давление на работника прекратилось.

Если в вашей организации действует профсоюз, обязательно в него обратитесь, ведь защита прав работников – его основная задача.

Вы не готовы продолжать трудовые отношения? Тогда предложите работодателю расторжение трудового договора по соглашению сторон. В соглашении, которое обязательно должно быть оформлено письменно (один экземпляр должен остаться у вас на руках), можно прописать, например, удобную для вас дату увольнения, выплату выходного пособия. Если организация действительно заинтересована в увольнении, условия, которые вы предложите, будут согласованы. На практике не редки случаи выплаты увольняемому работнику весьма значительного выходного пособия.

3. Незаконное увольнение.

Одним из наиболее серьезных нарушений работодателями трудового законодательства является незаконное увольнение.

Перечень оснований прекращения трудового договора, а также порядок увольнения содержится в Трудовом кодексе РФ. Однако очень часто работодатели не уделяют должного внимания соблюдению законодательства, что может быть использовано работником при защите своих прав.

Какие же нарушения при увольнении встречаются чаще всего на практике?

1. Отсутствие оснований, положенных в основу приказа о расторжении трудового договора. Например, увольнение работника за прогул, которого он не совершал. Или увольнение работника по собственному желанию при отсутствии подобного заявления от работника.

2. Нарушение работодателем процедуры увольнения. Порядок расторжения трудового договора зависит от основания увольнения и прописан в законодательстве. Например, при увольнении по сокращению численности или штата необходимо предупредить работника об увольнении под роспись за 2 месяца, предложить другую имеющуюся работу, рассмотреть, имеет ли он преимущественное право на оставление на работе и т.д.

3. Увольнение работника с нарушением срока давности наложения взыскания, а также в том случае, если ранее работник уже был за совершенный проступок привлечен к дисциплинарной ответственности. Например, за отсутствие

на рабочем месте в течение более 4 часов работнику сначала объявили выговор, а затем уволили.

4. Увольнение беременной женщины по инициативе работодателя².

Разумеется, каждая ситуация индивидуальна, поэтому хорошо, если у вас будет возможность обратиться за консультацией к квалифицированному юристу или в свой профсоюз.

В случае признания судом увольнения незаконным работник подлежит восстановлению на прежней работе. (Возможно изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию без восстановления на работе или ограничиться требованием о признании приказа об увольнении незаконным).

Кроме того, работодатель должен будет выплатить уволенному работнику заработную плату за время вынужденного прогула (с момента увольнения до вынесения решения судом), компенсацию морального вреда и понесенные судебные расходы. То есть, работодателю «невыгодно» незаконно увольнять работника.

Между тем, на практике незаконные увольнения встречаются весьма часто. Работодатели идут на подобный «риск», рассчитывая, что работник, скорее всего, не пойдет в суд. А если и решится защищать свои права, то, наверняка, пропустит срок для обращения в суд и, следовательно, проиграет дело.

Поэтому, **если вас незаконно уволили, незамедлительно обращайтесь в суд!** Более подробно о порядке обращения в суд указано в 6 разделе.

6. Механизмы защиты нарушенных прав.

Существуют следующие механизмы защиты нарушенных прав:

1). **Обращение с жалобой на работодателя в районную прокуратуру** (по юридическому адресу организации).

Прокуратура РФ осуществляет надзор за исполнением законодательства, поэтому в случае нарушения работодателем трудового законодательства, вы можете написать жалобу в районную прокуратуру.

² В соответствии со статьей 261 Трудового Кодекса РФ увольнение беременной женщины по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Не забудьте помимо наименования государственного органа, в который вы обращаетесь, указать:

-свою фамилию, имя, отчество, адрес проживания,

-название и адрес организации,

-по возможности подробно описать нарушение законодательства, с которым вы столкнулись (при этом сослаться на статьи законов необязательно),

-дату и подпись.

В случае обнаружения нарушения прокуратура выдаст организации представление об устранении нарушения, которое та обязана исполнить.

2). Написание жалобы на работодателя в Государственную инспекцию труда. Важнейшая функция инспекции – контроль за соблюдением трудового законодательства. Инспекция имеет право проводить проверки, обследования, выдавать работодателям обязательные для исполнения предписания и привлекать их к административной ответственности в случае нарушения трудового законодательства.

Административный штраф за нарушение трудового законодательства установлен не очень большой. На должностных лиц он составляет от 1.000 до 5.000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1.000 до 5.000 рублей; на юридических лиц - от 30.000 до 50.000 рублей.³

Однако уплата штрафа не освобождает нарушителя от обязанности исполнить предписание инспекции. Более того, за невыполнение в установленный срок предписания также установлена административная ответственность.

Если вы считаете, что в отношении вас нарушено трудовое законодательство, обращайтесь в инспекцию труда с жалобой.

В жалобе должны содержаться те же сведения, что и в жалобе в прокуратуру, указанные выше.

Рекомендуем направлять жалобы в Государственную инспекцию труда и в прокуратуру по почте заказным письмом с уведомлением о вручении или убедиться, что в ходе личного приема они были зарегистрированы.

Оба государственных органа рассматривают обращение в течение 30 дней с момента его регистрации. В исключительных случаях допускается

³ Статья 5.27 КоАП РФ

продление этого срока еще на 30 дней (о продлении срока вас обязаны уведомить). Вы получите письменный ответ по существу поставленных вами вопросов.

3). Подача искового заявления в суд.

Самым распространенным и наиболее действенным способом разрешения трудовых прав является судебная защита.

Работнику важно запомнить несколько несложных правил:

1. Затягивать с обращением в суд не стоит, так как законодательство устанавливает очень маленькие сроки на подачу искового заявления.

Так, по спорам об увольнении работник имеет право обратиться в суд в течение одного месяца с момента ознакомления с приказом об увольнении или выдачи трудовой книжки. При других индивидуальных трудовых спорах на подачу искового заявления у работника имеется 3 месяца с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Например, при невыплате заработной платы срок начинает течь с даты, в которую она должна была быть выплачена.

Помните, что в случае пропуска вами срока на обращение в суд, суд примет исковое заявление. Однако, если работодатель заявит о пропуске срока (не сомневайтесь, он, скорее всего, так и сделает), а у вас не будет уважительной причины для его восстановления (например, болезнь), вы проиграете дело.

2. Ответчиком по делу будет ваш работодатель, то есть организация, в которой вы работали. Указывать в качестве ответчика вашего бывшего руководителя нельзя!

3. Все трудовые споры (за исключением дел о признании забастовки незаконной, которые подсудны суду субъекта РФ) рассматриваются районными судами по месту нахождения ответчика.

При этом местом нахождения организации является место ее государственной регистрации («юридический адрес»). Обычно юридический адрес организации указан в трудовом договоре.

Вы можете уточнить, не изменился ли юридический адрес вашего работодателя, на официальном сайте Федеральной налоговой службы РФ: www.nalog.ru. Для этого в разделе «государственная регистрация и учет налогоплательщиков» вам следует посмотреть «сведения о юридических лицах, внесенные в ЕГРЮЛ (публикация)».

Если вы работали в филиале или представительстве, можете предъявить иск или по юридическому адресу организации или по месту нахождения филиала (представительства).

4. При обращении в суд по трудовым спорам работнику не требуется платить государственную пошлину.

5. Важно отметить, что по законодательству прокурор **имеет право** обратиться в суд в защиту нарушенных трудовых прав работника, если вы подадите соответствующее заявление (обращаться следует в районную прокуратуру по юридическому адресу работодателя). При этом ваше материальное положение, возраст, состояние здоровья и другие факторы не имеют значения. Представляется, что работник, столкнувшийся с нарушением законодательства, будет намного увереннее чувствовать себя при поддержке прокуратуры.

Однако не стоит забывать о сроках обращения в суд. Если вы в прокуратуру обратиться не успеваете, подавайте исковое заявление в суд самостоятельно.

6. Работник может просить суд не только восстановить нарушенное право, но и взыскать с работодателя компенсацию морального вреда при любом нарушении работодателем трудового законодательства (например, при незаконном увольнении, задержке заработной платы и др.). Из нашей практики следует, что суды взыскивают в пользу работников от 500 до 100.000 рублей в качестве компенсации морального вреда.

К сожалению, не все работники могут обратиться за квалифицированной юридической помощью. Вы можете самостоятельно составить исковое заявление, однако обратите внимание на то, какие требования предъявляются к форме и содержанию данного документа.

Итак, исковое заявление подается в суд в письменной форме.

В нем работник обязательно должен указать:

- 1) Наименование суда, в который подается исковое заявление;
- 2) Наименование истца, его место жительства (истцом является работник);
- 3) Наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения (ответчиком, как уже было сказано, является ваш работодатель);
- 4) В чем заключается нарушение или угроза нарушения прав, свобод и законных интересов истца и его требования;
- 5) Обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

б) Цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

7) Перечень прилагаемых к заявлению документов.

Исковое заявление обязательно должно быть подписано истцом.

К исковому заявлению работник должен приложить:

- копии искового заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц (по трудовым спорам третьи лица привлекаются крайне редко);
- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования (например, копия приказа об увольнении, расчетные листки, копия трудовой книжки и пр.), копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.⁴

Большинство работников предпочитают обратиться с жалобой в прокуратуру или Государственную инспекцию труда, а не с иском в суд, поскольку жалобу написать значительно проще, чем иск. Кроме того, срок рассмотрения жалобы инспекцией и прокуратурой составляет 1 месяц, а судебное разбирательство может затянуться на долгие месяцы.

Какой именно способ защиты вы выберете, решайте сами, дадим вам следующие рекомендации:

а) в инспекцию и прокуратуру следует обращаться как можно раньше после обнаружения нарушения, чтобы в случае несогласия с принятым решением было время еще и на обращение в суд в пределах установленного срока;

б) сначала следует обращаться в инспекцию, а потом в суд, т.к. инспекция не рассматривает вопросы, которые находятся на рассмотрении суда, или по которым вынесено судебное решение;

в) если пропущен срок на обращение в суд, и уважительных причин для его восстановления не имеется, следует обращаться в инспекцию и прокуратуру.

г) инспекторы государственной инспекции труда не вправе допрашивать свидетелей, предупреждая их об уголовной ответственности. Поэтому обращаться в инспекцию следует тогда, когда нарушение очевидно и не требуется допроса свидетелей. Например, задержка выплаты заработной платы, невыдача трудовой книжки и др.

⁴ См. ст. 131 и 132 Гражданского процессуального кодекса РФ.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1(образец искового заявления)

**В Московский районный суд
Санкт-Петербурга**

Истец: Иванова Мария Петровна

Адрес: Санкт-Петербург, ул..., д...,
кв...

Ответчик: ООО «Ромашка»

Адрес: Санкт-Петербург, ул..., д...

**Цена иска: 20328, 84 руб.,
компенсация морального вреда:
100.000 руб.**

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

**О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время
вынужденного прогула и компенсации морального вреда**

Я, Иванова Мария Петровна, с 26 апреля 2005 года работала в ООО «Ромашка» в качестве главного бухгалтера.

16 августа 2010 года я уведомила ответчика о том, что я беременна.

01 сентября 2010 года я отсутствовала на работе.

Приказом от 07 сентября 2010 года №35/К я была уволена по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (за прогул).

Считаю увольнение незаконным по следующим основаниям:

1. В соответствии со статьей 193 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ), до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, составляется соответствующий акт.

Ответчик не просил меня предоставить письменное объяснение. Следовательно, была нарушена процедура наложения дисциплинарного взыскания.

Таким образом, мое увольнение является незаконным.

2. В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

На момент увольнения я была беременна, что подтверждается медицинской справкой от 15 августа 2010 года. 16 августа 2010 года я передала заверенную надлежащим образом копию данной справки ответчику, следовательно, работодатель знал о моей беременности.

Таким образом, мое увольнение является незаконным.

3. В соответствии со ст. 394 ТК РФ, в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе. Так как мое увольнение произведено с нарушением закона, следовательно, я подлежу восстановлению на работе с 08 сентября 2010 года.

4. В соответствии со ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в случае его незаконного увольнения.

Следовательно, с ответчика подлежит взысканию заработная плата за все время вынужденного прогула с 08 сентября 2010 года по день вынесения решения судом (согласно приложенному расчету).

5. Согласно ст. 394 ТК РФ, в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу, суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Я уволена по порочащему основанию, за прогул. Следовательно, увольнением опорочена моя деловая репутация. Кроме того, я испытываю нравственные страдания в связи с потерей единственного источника дохода и невозможностью обеспечения для себя нормальных условий существования. Я испытываю обиду, разочарование, чувствую себя незащищенной от произвола работодателя.

Следовательно, в мою пользу подлежит взысканию компенсация морального вреда, размер которой я оцениваю в 100.000 руб.

На основании вышеизложенного и в соответствии со ст. ст. 391-395 Трудового Кодекса РФ, 131, 132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

ПРОШУ:

1. Восстановить меня, Иванову Марию Петровну, на работе в ООО «Ромашка» главным бухгалтером с 08 сентября 2010 года;

2. Взыскать с ООО «Ромашка» в пользу Ивановой Марии Петровны заработную плату за время вынужденного прогула с 08 сентября 2010 года по день вынесения решения (в соответствии с представляемым расчетом);

3. Взыскать с ООО «Ромашка» в пользу Ивановой Марии Петровны компенсацию морального вреда в размере 100.000 руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

1) Копия искового заявления для ответчика.

2) Расчет заработной платы за время вынужденного прогула – 2 экз.

3) Копия приказа о приеме на работу от 26.04.2005 № 20/К (у ответчика имеется).

4) Копия трудового договора от 25 апреля 2005 года (у ответчика имеется).

5) Копия приказа о прекращении трудового договора от 07.09.2010 года № 35/К (у ответчика имеется).

6) Копия трудовой книжки Ивановой Марии Петровны – 2 экз.

7) Копии расчетных листков с сентября 2009 года по август 2010 года (у ответчика имеется).

8) Копия медицинской справки от 15 августа 2010 года (у ответчика имеется).

9) Акт об отсутствии на рабочем месте от 01 сентября 2010 года (у ответчика имеется).

Дата

Подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ №2 (образец расчета исковых требований):

**В Московский районный суд
Санкт-Петербурга**

**Истец: Иванова Мария
Петровна**

Адрес: Санкт-Петербург, ул...,
д..., кв...

Ответчик: ООО «Ромашка»

Адрес: Санкт-Петербург, ул...,
д..., кв...

РАСЧЕТ

Зарботной платы за время вынужденного прогула

(на 01 октября 2010 года)

1. Средний дневной заработок определяется следующим образом:

Месяц	Зарботная плата (руб.)	Отработано дней
Сентябрь 2009 г.	22500	22
Октябрь 2009 г.	22500	22
Ноябрь 2009 г.	22500	20
Декабрь 2009 г.	22500	23
Январь 2010 г.	22500	15
Февраль 2010 г.	22500	19
Март 2010 г.	22500	22
Апрель 2010 г.	22500	22

Май 2010 г.	22500	19
Июнь 2010 г.	0	0
Июль 2010 г.	27500	22
Август 2010 г.	27500	22
ИТОГО:	257.500	228

Средний дневной заработок равен 257.500 рублей / 228 дней = 1129 руб. 38 коп.

2. Период вынужденного прогула с 08 сентября 2010 года по 01 октября 2010 года составляет 18 рабочих дней.

3. Следовательно, заработная плата за период вынужденного прогула составит:

1129 руб. 38 коп. x 18 дней = 20328 руб. 84 коп.

В соответствии с вышеизложенным

ПРОШУ:

Взыскать с ответчика в мою пользу заработную плату за время вынужденного прогула в размере 20328 руб. 84 коп.

Дата

Подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ №3 (жалоба в Государственную инспекцию труда)

**В Государственную инспекцию
труда в городе Санкт-Петербурге**

198095, Санкт-Петербург,
ул. Зои Космодемьянской, д.28-а

**Заявитель: Расин Александр
Александрович**

Адрес: Санкт-Петербург, ул...,
д..., кв. Тел. 111-11-11

Работодатель: ООО «Ромашка»

Адрес: Санкт-Петербург, ул..., д...

ЖАЛОБА

Я, Расин Александр Александрович, работал менеджером по закупкам в ООО «Ромашка» с 13.02.2009 года.

07.10.2010 года я был уволен за прогул по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ.

При увольнении мне не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск, а также заработная плата за октябрь 2010 года.

Считаю невыплату мне компенсации за неиспользованный отпуск и заработной платы за октябрь 2010 года незаконной по следующим основаниям:

1). В соответствии со ст. 127 Трудового Кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (статья 140 ТК РФ).

Однако до настоящего времени работодатель не выплатил мне компенсацию за неиспользованный отпуск, а также заработную плату за октябрь 2010 года.

Следовательно, ООО «Ромашка» нарушает действующее законодательство.

2). В соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска,

выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Поскольку работодатель нарушил срок выплат при увольнении, он обязан выплатить мне денежную компенсацию.

В соответствии с вышеизложенным

ПРОШУ:

1. Выдать ООО «Ромашка» обязательное для исполнения предписание по выплате мне компенсации за неиспользованный отпуск, заработной платы за октябрь 2010 года, а также денежной компенсации за задержку данных выплат.
2. Привлечь ООО «Ромашка» к административной ответственности.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

- 1). Копия трудовой книжки.
- 2). Копия трудового договора.
- 3). Копия отчета по операциям по карточному счету.

Дата

Подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ №4 (заявление в прокуратуру)

**В прокуратуру Кировского
района Санкт-Петербурга**

**Заявитель: Иванов Иван
Иванович**

Адрес: Санкт-Петербург, ул...,
д..., кв...

Работодатель: ООО «Ромашка»

Адрес: Санкт-Петербург, ул..., д...

ЗАЯВЛЕНИЕ

01 января 2010 года я, Иванов Иван Иванович, был принят на работу в ООО «Ромашка» в качестве сторожа.

Мне был установлен оклад в размере 10.000 рублей (согласно трудовому договору). Заработная плата в ООО «Ромашка» мне выплачивалась 2 и 18 числа каждого месяца путем перечисления на мой личный банковский счет.

В соответствии со статьей 22 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

Однако заработную плату за декабрь 2010 года работодатель мне не выплатил до настоящего времени.

В соответствии со статьей 45 Гражданского процессуального кодекса РФ прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан. Заявление в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина может быть подано прокурором только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд. Указанное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений...

В соответствии с вышеизложенным,

ПРОШУ:

Обратиться в суд в защиту моих интересов по взысканию с ООО «Ромашка» заработной платы за декабрь 2010 года в размере 10.000 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ:

- 1). Копия трудового договора.
- 2). Копия трудовой книжки.
- 3). Копия отчета по операциям по карточному счету.

Дата

Подпись

ПРИЛОЖЕНИЕ №5 (заявление в ГУ СПБ РО ФСС РФ)⁵

Государственное учреждение -
Санкт-Петербургское
региональное отделение Фонда
социального страхования РФ

от Ивановой Марии Ивановны

Заявление о выплате пособия

Я, Иванова Мария Ивановна, паспорт серии 1111 №111111, выдан 74 отделом милиции Красносельского района Санкт-Петербурга 20.01.2004 года,

являющаяся матерью,

зарегистрированная по адресу 198332, пр. Кузнецова, д. 1, квартира 1

фактически проживающая по адресу: 198332, пр. Кузнецова, д. 1, квартира 1

в связи с недостаточностью денежных средств на счете работодателя в кредитной организации

и применением очередности списания денежных средств со счета ООО «Ромашка»...

прошу выплатить мне

- ежемесячное пособие по уходу за ребенком

путем перечисления на банковский счет.

Банковские реквизиты _____
(наименование банка, БИК, ИНН и КПП, номер счета)

(дата)

(подпись)

⁵ Бланк заявления о выплате пособия можно найти на сайте ГУ СПБ РО ФСС РФ:
<http://rofss.spb.ru/activities/cozialnoe/neviplata>

**Уведомление о приеме (регистрации) заявления о выплате пособия от
" ____ " _____ 201__**

Государственным учреждением - Санкт-Петербургским региональным отделением
Фонда социального страхования РФ филиалом №__ принято Заявление о выплате
пособия от _____
(ФИО)

и зарегистрировано под № ____ " ____ " _____ 201__