

СТАРОДУМОВ Ю. О., КАРТАШОВА О. Ю.

# **КАК ЗАЩИТИТЬ ТРУДОВЫЕ ПРАВА**

МОСКВА, 2015

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

**КАК ЗАЩИТИТЬ ТРУДОВЫЕ ПРАВА.** Стародумов Ю.О., Карташова О.Ю.:  
АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015

**АНО «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ»**

www.trudprava.ru

e-mail: info@trudprava.ru

Тел/факс: (495) 721-95-58



ГРАЖДАНСКОЕ ДОСТОИНСТВО

Эта публикация стала возможной благодаря средствам государственной поддержки, выделенным в качестве гранда в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 18.09.2013 года №348-рп и на основании конкурса, проведенного ООД «Гражданское достоинство».

Книга «Как защитить трудовые права» распространяется бесплатно. Электронную версию книги можно найти на сайте Центра социально-трудовых прав – www.trudprava.ru.

Номер в реестре некоммерческих организаций, исполняющих функции иностранного агента - 677160013.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЧТО, СРАЗУ ОТПРАВЛЯЕМСЯ В СУД? .....	5
2. ЗАЩИТИ СЕБЯ САМ .....	9
2.1 Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью .....	9
2.2 Отказ от выполнения работы в случае задержки выплаты заработной платы .....	14
2.3 Уход в отпуск по графику, отказ от сверхурочной работы, от поездки в командировку, от работы в выходной или праздничный день.....	18
3. ОСТАЕТСЯ ТОЛЬКО СУД... ..	20
3.1. Первая инстанция .....	20
3.2. Вторая инстанция .....	35
3.3. Судебный приказ: что за зверь? .....	45
4. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА.....	50
4.1. О Государственной инспекции труда .....	50
4.2. Что нужно учитывать при обращении в инспекцию?.....	51
4.3. Как обратиться в инспекцию труда?.....	54

4.4. Сроки рассмотрения обращения .....	56
4.5. Куда можно пожаловаться на действия (бездействие) инспектора труда?.....	56
<b>5. Иные организации, куда работник может обратиться за помощью .....</b>	<b>60</b>
5.1. Органы прокуратуры .....	60
5.2. Органы Следственного комитета России.....	66
5.3. Другие контролирующие органы .....	69
5.4. Органы власти, не осуществляющие контроль и надзор .....	70
5.5. Профсоюзы.....	71
5.6. Общественные организации, адвокатура, юридические клиники .....	74

## **1. ЧТО, СРАЗУ ОТПРАВЛЯЕМСЯ В СУД?**

### *А может, стоит поговорить?*

Никто не застрахован от возникновения конфликтных ситуаций с работодателем. И нередко работник сразу направляется в контрольно-надзорные органы или в суд, забывая о том, что мирное урегулирование споров никто не отменял. Порой такие радикальные меры могут только усугубить сложившуюся ситуацию, привести отношения между работником и работодателем к «точке невозврата». И тогда, даже если работник добьется признания своей правоты, он может быть не в силах продолжать трудиться на старом месте, потому что отношения с работодателем будут необратимо испорчены.

Если речь идет о невыплате заработной платы в течение длительного срока или при увольнении, то иных способов добиться восстановления своих прав, кроме обращения в контролирующие органы или суд, может и не быть. Однако если Вас не устраивает состояние выделенного работодателем оборудования (например, Вы работаете за очень старым компьютером), то можно найти и иные пути решения проблемы. Таким образом, в первую очередь нужно правильно соотносить степень нарушения Ваших прав и те меры, к которым Вы прибегаете для разрешения конфликта.

**Прежде всего, с работодателем следует поговорить,** ведь вполне может быть, что он и знать не знает о Вашем

недовольстве чем-либо, предполагая, что раз Вы к нему не обращаетесь, значит, Вас все устраивает. Многие работники безосновательно игнорируют данный способ разрешения конфликта, а зря: ведь все мы люди, и «задушевым» разговором с работодателем Вы, вероятно, добьетесь гораздо большего, чем добились бы, обращаясь в различные инстанции, а главное – в более короткий срок, не портя при этом свои отношения с работодателем.

Можно поступить иначе: **направить работодателю письменную претензию**. Чтобы как-то зафиксировать ее направление, можно либо попросить поставить на Вашей копии претензии отметку о ее принятии, если Вы подаете претензию лично, либо направить претензию заказным письмом с описью вложения и с уведомлением о вручении. Работодатель не обязан, но вполне может дать Вам письменный ответ, тогда Вы узнаете его позицию по поводу возникших разногласий; он может испугаться дальнейших «разборок» и удовлетворить Ваши требования, а кроме того, если дело попадет в суд, судья будет видеть, что Вы пытались договориться с работодателем.

Если переговорами один на один ничего уладить не удалось, но Вы чувствуете и в себе, и в работодателе хотя бы малейшую готовность разрешить ситуацию «полюбовно», можно попробовать разрешить спор с участием посредника, например, **прибегнуть к процедуре медиации**.

В Федеральном законе от 27 июля 2010 г. № 193–ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» она определена как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения (ст. 2).

Привлечение к урегулированию разногласий третьей стороны имеет то преимущество, что посредник обладает навыками налаживания переговоров, умеет организовать

между сторонами взаимодействие и достигать согласования их интересов.

Как указано в Законе, процедура медиации может применяться к спорам, возникающим из трудовых правоотношений, за исключением коллективных трудовых споров, а также трудовых споров в случае, если они затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы. Таким образом, если конфликт интересов касается только Вас и Вашего работодателя, то можно прибегнуть к процедуре медиации. Однако важно понимать, что медиативное соглашение, т.е. соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации, не может быть принудительно исполнено и подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон. Медиаторы, работающие с работниками и работодателями, указывают, что наиболее эффективно прибегать к этой процедуре в ситуациях изменения условий трудового договора, смены графика работ и т.п. Понятно, что медиация вряд ли принесет желаемый эффект в случае наличия между сторонами конфликта по поводу увольнения, длительных задержек зарплаты и т.п.

В организации может быть создана **комиссия по трудовым спорам** (далее – КТС). КТС – орган по разрешению трудовых споров между работодателем и работником, который действует в пределах организации (или ее структурного подразделения). КТС создают, чтобы оперативно разрешать возникшие разногласия и при этом «не выносить сор из избы». КТС может быть создана в компании из равного количества представителей работников и работодателя либо по инициативе работников, либо по инициативе работодателя. В КТС можно решать практически все споры, за исключением споров об увольнении, переводе, незаконном отказе в приеме на работу и некоторых других

«редких» споров, указанных в ст. 391 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

Разрешение конфликта с помощью комиссии по трудовым спорам похоже на медиацию тем, что и КТС, и медиатор привлекаются в качестве независимых арбитров по инициативе работников и (или) работодателя для решения индивидуальных трудовых споров. Различия заключаются в том, что, во-первых, КТС образуется из представителей работников и работодателя (ст. 384 ТК РФ), т.е. является внутренним органом, тогда как медиатор – независимое лицо. Во-вторых, решение КТС может быть приведено в исполнение в принудительном порядке судебным приставом (ст. 389 ТК РФ), а медиативное соглашение, как уже отмечалось, принудительно исполнить нельзя. В-третьих, перед медиатором стоит задача примирить стороны спора, привести их к согласию, а функции КТС ближе к функциям суда: КТС имеет целью разрешить трудовой спор. Т.е. процедура медиации мягче, чем разрешение спора при помощи КТС, что не всегда эффективно, однако медиация в большей степени предполагает сохранение добрых отношений между работником и работодателем.

Таким образом, в случае если обе стороны намерены продолжать трудовые отношения и стремятся к разрешению противоречий, имеет смысл прибегнуть к помощи медиатора, а если процедура медиации не приведет стороны к консенсусу, можно впоследствии обратиться к КТС для разрешения спора, если КТС создана в организации.

## 2. ЗАЩИТИ СЕБЯ САМ

Есть и другие способы защиты своих трудовых прав, которые не предполагают обращения в суд или контролирующие органы. Одним из таких механизмов, прямо закрепленных в ТК РФ, является **самозащита работником трудовых прав**. К слову, самозащита работниками трудовых прав названа первой среди способов защиты трудовых прав, поименованных в ч. 2 ст. 352 ТК РФ.

### ***2.1 Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью***

В рамках отношений по самозащите работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может **отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором**, а также **отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью**. На время отказа от такой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно

угрожает жизни и здоровью работника, не должен влечь для работника неблагоприятных последствий, т.е. наличие такого отказа не дает работодателю оснований для применения к работнику дисциплинарных взысканий. Однако работнику следует **письменно уведомить работодателя** о том, что он отказывается от выполнения порученной работы, которая создает угрозу его жизни и здоровью или не предусмотрена трудовым договором.

Так, **в случае отказа от работы, не предусмотренной трудовым договором**, в уведомлении нужно писать, что Вы отказываетесь выполнять только ту работу, которая не предусмотрена Вашим трудовым договором, а не отказываетесь от работы вообще. Желательно очень точно сформулировать поручение, от выполнения которого Вы отказываетесь, указать, кем оно было дано, а также выразить готовность (как письменно, так и устно) выполнять всю работу, на которую Вы обязывались при поступлении на работу.

Чтобы воспользоваться самозащитой в этом случае, убедитесь в том, что нет спора о содержании Ваших трудовых обязанностей между Вами и Вашим работодателем. Такой спор может возникнуть в том случае, если в трудовом договоре Ваши обязанности не указаны точным образом, или нет должностной инструкции, или Вы подписались за то, что с нею ознакомлены, но никогда ее не видели и т.п.

## **Образец извещения об отказе от работы, не предусмотренной трудовым договором**

Генеральному директору  
ООО «Лоскут'ОК»  
Иванову Ивану Ивановичу  
от повара Петрова Петра Петровича

### **ИЗВЕЩЕНИЕ О САМОЗАЩИТЕ В ПОРЯДКЕ СТ. 379 ТК РФ**

Я, Петров Петр Петрович, работаю поваром в ООО «Лоскут'ОК» с 2013 года.

25 июня 2015 г. заведующий столовой Сироткин И.А. поручил мне работу по составлению трудовых договоров для недавно принятых сотрудников Сидорова С.С. и Козлова К.К.

Настоящим извещаю Вас о своем отказе от выполнения указанного поручения Сироткина И.А. в целях самозащиты на основании ст. 379 Трудового кодекса РФ, так как эта работа не предусмотрена моим трудовым договором.

Выражаю готовность приступить к выполнению работы, предусмотренной моим трудовым договором.

25 июня 2015 г.  
Петров П.П.  
Подпись

### **Важно!**

**ИМЕЙТЕ НА РУКАХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ТОГО, ЧТО ВАШЕ ИЗВЕЩЕНИЕ ПОЛУЧЕНО РАБОДАТЕЛЕМ. ДЛЯ ЭТОГО ЛИБО ПОЛУЧАЙТЕ НА СВОЕМ ЭКЗЕМПЛЯРЕ ИЗВЕЩЕНИЯ ОТМЕТКУ О ПРИНЯТИИ, ЛИБО ОТПРАВЛЯЙТЕ ИЗВЕЩЕНИЕ ЗАКАЗНЫМ ПИСЬМОМ ИЛИ ТЕЛЕГРАММОЙ.**

Что касается **отказа от выполнения работ, создающих опасность для жизни и здоровья**, работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности. Если такой работы нет, то работнику должен быть компенсирован средний заработок за время лишения возможности трудиться на основании ст. 234 ТК РФ.

Работник может отказаться от работы в любом случае, если работодатель не обеспечил его средствами индивидуальной и коллективной защиты, необходимыми для ее выполнения. Убедитесь в том, что Вы не расписывались за получение отсутствующих средств защиты.

Важно, что в этой ситуации у работника нет права покидать рабочее место в рабочее время. При этом нужно очень точно формулировать ту работу, те обязанности, от исполнения которых Вы отказываетесь, и причину, по которой Вы отказываетесь. Сошлитесь точно, какие именно положенные средства индивидуальной или коллективной защиты Вам не выдали, в результате воздействия каких факторов может быть причинен вред Вашей жизни или здоровью и т.п.

## **Образец извещения об отказе от работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью**

Генеральному директору  
ООО «Энергетик»  
Иванову Ивану Ивановичу  
от электрика Петрова Петра Петровича

### **ИЗВЕЩЕНИЕ О САМОЗАЩИТЕ В ПОРЯДКЕ СТ. 379 ТК РФ**

Я работаю электриком, бригадир Степанов С. С. 25 июня 2015 г. поручил мне работу на высоковольтной линии без соответствующих усиленных средств индивидуальной защиты, что создает непосредственную угрозу моей жизни и здоровью.

Настоящим извещаю Вас о своем отказе от выполнения указанного поручения Степанова С. С. в целях самозащиты, на основании ст. 379 ТК РФ.

Выражаю готовность приступить к выполнению работы на высоковольтной линии, если мне будут выданы усиленные средства индивидуальной защиты.

25 июня 2015 г.  
Петров П.П.  
Подпись

### **ВАЖНО!**

ИМЕЙТЕ НА РУКАХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ТОГО, ЧТО ВАШЕ ИЗВЕЩЕНИЕ ПОЛУЧЕНО РАБОТОДАТЕЛЕМ. ДЛЯ ЭТОГО ЛИБО ПОЛУЧАЙТЕ НА СВОЕМ ЭКЗЕМПЛЯРЕ ИЗВЕЩЕНИЯ ОТМЕТКУ О ПРИНЯТИИ, ЛИБО ОТПРАВЛЯЙТЕ ИЗВЕЩЕНИЕ ЗАКАЗНЫМ ПИСЬМОМ ИЛИ ТЕЛЕГРАММОЙ.

В некоторых случаях законодатель ограничивает право работников на самозащиту.

Так, в случае катастрофы природного или техногенного характера, аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **работник может быть переведен без его согласия** на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Таким образом, отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором, работник не сможет. Однако никто не мешает работнику отказаться от выполнения работы, если создается угроза его жизни или здоровью (при наличии к тому оснований).

Существуют категории работников, которые в силу своей профессиональной деятельности выполняют труд, сопряженный с риском для жизни и здоровья (например спасатели, в обязанности которых входит устранение последствий несчастных случаев, катастроф и т.д.). У них не будет права отказаться от работы, которая создает угрозу их жизни и здоровью.

## **2.2 Отказ от выполнения работы в случае задержки выплаты заработной платы**

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. В данной ситуации работник может, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом Верховный суд РФ разъяснил, что в период приостановления работы в случае задержки заработной платы за работником

сохраняется средний заработок. Работодатель обязан сам начислить работнику средний заработок и проценты за задержку выплаты заработной платы.

### **Важно!**

Проценты (денежная компенсация) при нарушении работодателем установленного срока выплаты причитающихся работнику сумм исчисляются из размера не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплатить проценты не зависит от наличия вины работодателя в просрочке (ст. 236 ТК РФ).

В случае спора о размере сумм, которые Вам должен заплатить работодатель, не спешите отказываться от работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ. Например, работодатель платит Вам оклад, а сверхурочные или за работу в праздники не заплатил или выплатил Вам оклад без ежемесячной премии, которую до этого платил исправно. В таких случаях неизвестно, признает ли работодатель задолженность, получится ли доказать в суде обоснованность Ваших требований. Потому, когда речь идет о «спорных» суммах зарплаты, для защиты своих прав лучше обратиться в инспекцию труда и (или) в суд, не приостанавливая при этом работу.

Кроме того, прежде чем воспользоваться своим правом на самозащиту, следует убедиться в следующем.

1) 15 дней действительно истекли. Для этого внимательно прочитайте свой трудовой договор, положение об оплате труда или другой внутренний документ работодателя, который устанавливает сроки выплаты заработной платы. Согласно ТК РФ зарплата платится не реже чем каждые полмесяца. Если день выплаты приходится на

выходной день или праздник, то зарплата должна быть выплачена накануне этого дня, а не позже (ст. 136 ТК РФ);

2) В Вашей ситуации можно приостанавливать работу в порядке ст. 142 ТК РФ. Так, законодателем предусмотрены случаи, когда не допускается приостановление работы по причине задержки выплаты заработной платы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных сил РФ, 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).

## Образец извещения о приостановке работы в связи с невыплатой зарплаты

Генеральному директору ООО «Энергетик»  
Иванову Ивану Ивановичу  
от электрика Петрова Петра Петровича

### ИЗВЕЩЕНИЕ О ПРИОСТАНОВКЕ РАБОТЫ В ПОРЯДКЕ СТ. 142 ТК РФ

Я работаю \_\_\_\_\_ (указать должность и подразделение). До настоящего момента я не получил полный расчет заработной платы за май 2015 г., между тем, согласно коллективному договору (правилам внутреннего трудового распорядка, положению об оплате труда, трудовому договору – указать нужное) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: аванс не позднее 20 числа каждого месяца, подлежащего оплате, полный расчет заработной платы – не позднее 5 числа каждого месяца, следующего за месяцем, подлежащего оплате. Таким образом, я должен был получить заработную плату за май 5 июня 2015 г. Сегодня 25 июня 2015 г., задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней.

Настоящим уведомляю Вас о приостановлении работы на весь период до выплаты задержанной суммы и о том, что я буду отсутствовать на своем рабочем месте.

Выражаю готовность приступить к своим трудовым обязанностям не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день моего выхода на работу.

25 июня 2015 г.  
Петров П.П.  
Подпись

## **Важно!**

ИМЕЙТЕ НА РУКАХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ТОГО, ЧТО ВАШЕ ИЗВЕЩЕНИЕ ПОЛУЧЕНО РАБОТОДАТЕЛЕМ. Для этого либо получайте на своем экземпляре извещения отметку о принятии, либо отправляйте извещение заказным письмом или телеграммой.

В период приостановления трудовой деятельности по данному основанию работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Однако он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

### ***2.3 Уход в отпуск по графику, отказ от сверхурочной работы, от поездки в командировку, от работы в выходной или праздничный день***

Защитить свои права самостоятельно можно и в некоторых других случаях.

Например, в соответствии с ч.2 ст.123 ТК РФ график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, а в силу ч.3 ст.124 ТК РФ перенесение отпуска на другой срок возможно исключительно с согласия работника. Из этого следует, что Вы можете уйти в отпуск согласно установленному в организации графику, даже если работодатель требует от Вас перенести отпуск на другой срок в связи с производственной необходимостью. Привлечь Вас к дисциплинарной ответственности за это не могут. Желательно иметь на руках письменные подтверждения того, что Вы должны были уйти в отпуск в определенное по графику время (например, запросить у работодателя заверенную выписку из графика отпусков). Если в организации в

принципе не утверждаются графики отпусков, то это нарушение законодательства, в таких случаях не следует уходить в отпуск самовольно, но можно пожаловаться на отсутствие графика в государственную инспекцию труда (см. раздел 4 брошюры). С высокой степенью вероятности, после жалобы в инспекцию работодатель поспешит оформить график, чтобы на него не наложили административный штраф за его отсутствие.

Некоторые работники вправе отказаться от направления в служебную командировку, от сверхурочной работы и от работы в выходные (например, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и др., см. ст. 99, 113, 259, 264 ТК РФ). Привлечение любого сотрудника без его согласия к работе в выходные (праздничные) дни и к сверхурочной работе возможно только при наличии оснований, указанных в Законе (см. ст. 99 и 113 ТК РФ).

Кроме того, работник вправе отказаться от предоставления работодателю документов и сведений, которые не касаются выполняемой им трудовой функции и предоставление которых не предусмотрено действующим законодательством (например, сведений о семейном положении, о политических убеждениях и т.п.).

Во всех этих случаях мы рекомендуем Вам ставить работодателя в известность об уходе в отпуск, отказе от сверхурочной работы и т.п. в письменной форме, получить на своем экземпляре извещения отметку о принятии либо отправлять извещение заказным письмом или телеграммой.

## 3. ОСТАЕТСЯ ТОЛЬКО СУД...

### 3.1. Первая инстанция

Итак, способы досудебной защиты Вами опробованы, а может просто не подходят в Вашей ситуации, поэтому Вы решили обратиться в суд. Но как сделать это правильно?

В первую очередь, нужно понять, не пропущен ли Вами срок для обращения в суд. Так, законодателем установлены следующие **сроки для обращения работника в суд**:

1) по спорам об увольнении – месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

2) по иным трудовым спорам – трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

3) если работник принял решение первоначально обратиться в КТС и он не согласен с ее решением – десятидневный срок для обращения в суд.

Однако если срок пропущен по уважительным причинам, он может быть восстановлен судом.

Теперь, когда Вы установили, что срок Вами не пропущен или пропущен по уважительным причинам, нужно **составить исковое заявление**.

В нем должны быть указаны следующие сведения (ст. 131 ГПК РФ):

1) наименование суда, в который подается заявление;

2) наименование истца, его место жительства, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее местонахождение;

4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;

5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

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

7) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Рассмотрим основные элементы искового заявления.

#### 1. Наименование суда

Для того чтобы определиться с названием суда, необходимо понять, в какой суд подавать заявление.

В настоящее время споры, вытекающие из трудовых правоотношений, рассматривают районные суды (в городах без районного деления – городские суды).

Иск к работодателю может быть предъявлен не в любой районный суд. Для этого в законодательстве установлены правила территориальной подсудности. Существует простое правило: иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Соответственно, иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Место

нахождения организации определяется местом ее государственной регистрации, т.е. «юридическим адресом», или адресом, указанным в учредительных документах организации. Юридический адрес организации Вы можете посмотреть на официальном сайте ФНС России – <http://egrul.nalog.ru/>.

Еще одно правило: иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

Таким образом, если ответчиком по делу является ФГУП «Почта России», вовсе не обязательно обращаться в суд в Москве: филиалы Почты России существуют в Астраханской области, в Краснодарском крае и т.д., поэтому вы можете смело обращаться в суд по месту нахождения филиала.

## ***2. Наименование истца, его место жительства, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем.***

В исковом заявлении нужно указать свои фамилию, имя и отчество (последнее – при наличии). Помимо ФИО необходимо указать свой адрес. Нет необходимости писать в исковом заявлении именно адрес регистрации по паспорту, достаточно указать адрес своего фактического места жительства (если они отличаются), по нему с Вами будет осуществляться связь, туда суд будет направлять корреспонденцию.

В исковом заявлении можно указать и другие ваши контакты (номер телефона, факса, мобильного телефона, адрес электронной почты).

Эти сведения указываются также и в отношении Вашего представителя, если исковое заявление будет подаваться им.

## ***3. Наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее местонахождение.***

Согласно ст. 381 ТК РФ сторонами трудового спора являются работник и работодатель. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ). Значит, если человек работает в организации, с которой возник спор, то указывается наименование организации (а не ФИО руководителя), например, ООО «Прима». Если же работник работает у индивидуального предпринимателя или у физического лица, не имеющего статуса предпринимателя, то указывается ФИО этого работодателя.

Кроме наименования, указывается также адрес регистрации. Если адрес регистрации и фактический адрес не совпадают, то следует указать адрес для корреспонденции или почтовый адрес. Если заявление подается по месту нахождения филиала, то следует указать наименование филиала и его адрес. Обратите внимание, что филиал организации не является ответчиком по делу, так как он не является отдельным юридическим лицом, ответчиком в любом случае будет являться организация в целом.

Кроме этих сведений, можно также указать телефон, адрес электронной почты и факс ответчика.

## ***4–5. В чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования; обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.***

В исковом заявлении необходимо описать факты, с которыми Вы связываете нарушение своих прав. Эти факты

должны сопровождаться ссылками на соответствующие доказательства. Затем Вы можете дать свою оценку описанным событиям с точки зрения трудового законодательства. Несмотря на то что законодатель не обязывает вас указывать нормы права, тем не менее лучше это сделать и написать, каким статьям ТК РФ или иных нормативных актов противоречат действия работодателя.

В конце содержательной части искового заявления после слова «ПРОШУ» Вы должны сформулировать свои требования. Как правило, требования начинаются со следующих слов: «Взыскать...», «Обязать...», «Восстановить...» и т.п.

### ***6. Цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм.***

Цена иска определяется путем сложения денежных сумм, взыскиваемых работником. Что касается расчета взыскиваемых сумм, то его необходимо привести в самом исковом заявлении или в приложении к заявлению. Если расчет оформляется отдельным документом, то он должен быть подписан.

### ***7. Перечень прилагаемых к исковому заявлению документов (ст. 132 ГПК РФ):***

- копии заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц. Т.е. у каждого участника процесса должен быть свой экземпляр искового заявления. Как правило, в трудовом споре участвует только ответчик, а третьи лица не привлекаются. Однако, к примеру, в делах о восстановлении на работе обязательно участие прокурора, и для него нужно приложить отдельный комплект документов;

- доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца. Доверенность прикладывается в том случае, если заявление от имени истца подписано его представителем;
- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц. К исковому заявлению необходимо приложить все документы, имеющие отношение к разрешению спора. Согласно ч. 2 ст. 71 ГПК РФ письменные доказательства представляются в подлиннике или в форме копии, заверенной надлежащим образом. Надлежащим образом заверенной копией считается:
  - » нотариально заверенная копия,
  - » копия, заверенная организацией, выдавшей соответствующий подлинник,
  - » копия, заверенная судьей (помощником судьи).

Что касается заверения копий документов, прилагаемых к исковому заявлению, на этапе его подачи, на наш взгляд, можно приложить незаверенные ксерокопии документов как для суда, так и для работодателя (а также прокурора, в случае предъявления иска о восстановлении на работе), представив суду оригиналы документов для сверки на стадии подготовки дела к судебному разбирательству или позднее. Однако если для Вас не затруднительно получить заверенные копии документов у работодателя (других организаций) или заверить копии с оригиналов у нотариуса, то, конечно, лучше представить суду сразу заверенные копии.

- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц. Расчет может быть приведен как в исковом заявлении, так и в приложении к нему.

В заявлении могут быть изложены ходатайства. Чаще всего работник не располагает всеми необходимыми документами. Поэтому в исковом заявлении целесообразно указать на необходимость истребования от ответчика определенных документов, вызова в качестве свидетелей тех или иных лиц, направления запросов в другие организации, т.е. оказания содействия истцу в сборе доказательств.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд.

Исковое заявление может выглядеть следующим образом:

### Пример 1

**В Елизовский районный суд  
Камчатского края**  
**ИСТЕЦ:** Иванова Олеся Ивановна  
Адрес: \_\_\_\_\_  
**ОТВЕТЧИК:** ООО «Продукт»  
Адрес: \_\_\_\_\_  
**Цена иска:** \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_\_ коп.  
*Беспошлинно (п. 1 п. 1 ст. 333.36  
НК РФ)*

#### **ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

*(о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда)*

Я, Иванова О.И., с 26.12.2014 г. работаю в должности кассира в ООО «Продукт» в кафе, расположенном в здании ТЦ, ген. директор К.З.

При приеме на работу я предоставила и отдала работодателю трудовую книжку и страховое свидетельство пенсионного фонда. Трудовой договор в письменной форме со мной заключен не был.

13.04.2015 г. генеральный директор К.З. известил меня о том, что я уволена, т.к. кассир им больше не нужен, и попросил меня покинуть рабочее место.

15.04.2015 г. для всех работников было объявлено рабочим днем. Я приехала на работу. Все работники принимали товар для реализации. Я позвонила работодателю, чтобы уточнить, что мне необходимо делать. Ген. директор К.З. сообщил мне, что я более не являюсь работником кафе, потребовал немедленно покинуть кафе, угрожал, что в противном случае ко мне будет применена сила и меня выведет из кафе охрана ТЦ. В 18.00 15.04.2015 г., по окончании работы, я уехала.

В результате перенесенных переживаний вечером мне стало плохо, и я была вынуждена вызвать Скорую помощь. С 16.04.2015 г. мне назначено амбулаторное лечение, о чем я письменно уведомила работодателя.

18.04.2015 г. охрана ТЦ отказалась пускать меня на рабочее место, сославшись на распоряжение ген. директора К.З. Я направила заявление работодателю с просьбой разъяснить мне, на каком основании меня отстранили и не допускают до исполнения должностных обязанностей, и предоставить соответствующие документы. До настоящего времени ответ на заявление не получен.

20.04.2015 г. мне была выплачена заработная плата за март 2015 года в размере 14 815 (четырнадцать тысяч восемьсот пятнадцать) руб.

Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или

его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Полагаю, что я вступила в трудовые отношения с ООО «Продукт», так как моя работа была согласована генеральным директором организации К.З. Признана судом факта наличия трудовых отношений между мной и ответчиком необходимо для защиты моих нарушенных прав.

В силу ст. 21 ТК РФ работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором. Этому праву работника корреспондирует обязанность работодателя предоставить ему работу, которая закреплена в ст. 22 ТК РФ.

В ст. 76 ТК РФ закреплена исчерпывающий перечень оснований отстранения работника от работы.

Считаю свое отстранение от работы незаконным, так как оно произведено без каких-либо законных оснований.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы.

Так как мое отстранение от работы является незаконным и необоснованным, полагаю, что с 16.04.2015 г. я была лишена возможности трудиться и имею право

на оплату этого времени согласно ст. 234 ТК РФ в размере ..... руб. (расчет прилагаю).

Как следует из ст. 237 ТК РФ, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В результате незаконного отстранения меня от работы, непредоставления запрашиваемых мною документов мне причинен моральный вред. Необоснованные и незаконные действия генерального директора ООО «Продукт» унизили мое человеческое и гражданское достоинство, заставили меня ощутить свою незащищенность перед произволом и вседозволенностью работодателя, от которого я нахожусь в экономической зависимости, усомниться в действительности общепринятых международных норм права, Конституции РФ, законов. Я одна воспитываю четырехлетнюю дочь. Мои нравственные страдания выражаются в ощущении тревоги, постоянного беспокойства, неопределенности, страха из-за отсутствия работы. Я поставлена в условия отчаянности и безысходности.

Таким образом, незаконными действиями генерального директора ООО «Продукт» К.З. мне причинен моральный вред, компенсацию которого я оцениваю в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. 392, 393, 394 ТК РФ, ст. 3 ГПК РФ

### **ПРОШУ:**

1. Признать факт наличия трудовых отношений между мной и ООО «Продукт» с 26.12.2014 г. и по настоящее время.

2. Признать мое отстранение от работы незаконным и обязать ООО «Продукт» допустить меня до работы в должности кассира.

3. Взыскать в мою пользу с ООО «Продукт» компенсацию среднего заработка за время лишения меня возможности трудиться в размере ..... руб.

4. Взыскать в мою пользу с ООО «Продукт» денежную компенсацию в размере 5000 (пяти тысяч) рублей за причинение морального вреда в результате незаконного отстранения от работы.

#### **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Копия искового заявления для ответчика.
2. Ходатайство об обеспечении иска.
3. Ходатайство об истребовании письменных доказательств.
4. Расчет компенсации за время вынужденного прогула в 2-х экземплярах.
5. Копия заявления от 18.04.2015 в 2-х экземплярах.

*Дата  
Подпись*

Кстати, в ситуации, описанной в этом исковом заявлении, можно просить суд обязать работодателя надлежащим образом оформить трудовые правоотношения, например, оформить письменный трудовой договор, внести запись в трудовую книжку и т. п.

## **Пример 2**

**В Железнодорожный районный суд  
г. Воронежа**

**ИСТЕЦ:** Сидоров Сергей Сергеевич

Адрес: \_\_\_\_\_

**ОТВЕТЧИК:** Гаражно-  
строительный кооператив «Медь»

Адрес: \_\_\_\_\_

**Цена иска:** 24 479 рублей 16 коп.

*Бесплатно (пп. 1 п. 1 ст. 333.36  
НК РФ)*

#### **ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

*(о взыскании заработной платы)*

Я, Сидоров Сергей Сергеевич, состоял в трудовых отношениях с Гаражно-строительным кооперативом «Медь» с 20 октября 2009 г. в должности электромонтера.

Трудовой договор со мной был расторгнут 30 марта 2015 г., трудовую книжку я получил 30 марта 2015 г.

В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Однако до настоящего времени мне не выплачена заработная плата за следующие периоды:

Сентябрь 2014 г. – 1700 руб.

Октябрь 2014 г. – 1700 руб.

Январь 2015 г. – 1700 руб.

Февраль 2015 г. – 1700 руб.

Март 2015 г. – 1700 руб.

Компенсация за неиспользованный отпуск – 300 руб.  
(расчет прилагаю).

В соответствии со ст. 236 ТК 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

На день подачи искового заявления в суд ответчик обязан заплатить мне компенсацию в размере 679,16 руб. (расчет прилагаю).

Незаконными действиями ответчика мне были причинены физические страдания, заключающиеся в претерпевании мной боли, страха, головокружения, и нравственные страдания, заключающиеся в претерпевании мной обиды, горя, разочарования.

В ст. 237 ТК РФ сказано, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

На основании вышеизложенного и в соответствии со ст. 140, 236, 237, 393 ТК РФ

#### **ПРОШУ:**

1. Взыскать с ответчика невыплаченную мне заработную плату в размере 8500 (восемь тысяч пятьсот) рублей 00 коп.

2. Взыскать с ответчика невыплаченную мне компенсацию за неиспользованные дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере 300 (трехсот) рублей 00 коп.

3. Взыскать с ответчика денежную компенсацию за несвоевременно выплаченную заработную плату в размере 679 (шестьсот семьдесят девять) рублей 16 коп.

4. Взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей 00 коп.

#### **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Копия искового заявления для ответчика.
2. Расчет взыскиваемых сумм (с копией для ответчика).
3. Копия трудовой книжки (с копией для ответчика).
4. Копия справки о заработной плате № 72 от 06.05.2015. (с копией для ответчика).

*Дата  
Подпись*

Гораздо больше образцов исковых заявлений по трудовым спорам для различных ситуаций Вы можете найти на сайте Центра социально-трудовых прав во вкладке «Ваши права», в разделе «Исковые заявления по трудовым спорам» (<http://trudprava.ru/base/dispute>).

Исковое заявление со всеми прилагаемыми документами можно передать в суд двумя способами:

1) по почте. Вся корреспонденция в суд необходимо послать заказным письмом с уведомлением о вручении и с описью вложения. В случае направления иска по почте днем подачи заявления считается день отправки, который определяется по почтовому штемпелю;

2) непосредственно в суде. Здесь существует также несколько вариантов: прием может вести, во-первых,

сам судья; во-вторых, помощник судьи; в-третьих, канцелярия суда, экспедиция суда или делопроизводитель. В разных судах этот вопрос решается по-разному. В любом случае гражданин вправе потребовать, чтобы на его экземпляре заявления была сделана отметка о принятии заявления (дата, подпись и ФИО должностного лица, осуществившего прием).

Итак, если Вами соблюдены все вышеуказанные требования, то судья в течение пяти дней со дня поступления искового заявления в суд обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству. О принятии заявления к производству суда судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

Разбирательство гражданского дела проходит в судебном заседании с обязательным извещением лиц, участвующих в деле, о времени и месте заседания.

Порядок рассмотрения дела в суде достаточно детально описан на нашем сайте, во вкладке «Ваши прав», в разделе «Куда обратиться: суд» – <http://trudprava.ru/base/where/404>.

Как только Ваше дело будет рассмотрено, суд должен будет принять решение. В большинстве случаев непосредственно после судебного разбирательства суд объявляет только резолютивную часть решения, откладывая составление мотивированного решения (решения в окончательной форме) на более позднее время.

Решение вступает в законную силу по истечении месячного срока со дня его вынесения в окончательной форме (месяц – срок на обжалование решения в суде апелляционной инстанции). В то же время, если решение будет обжаловано в вышестоящем суде, оно вступит в силу со дня рассмотрения дела апелляционной инстанцией.

## 3.2. Вторая инстанция

Итак, предположим, что с вынесенным решением Вы не согласны. В этом случае Вы можете **подать на решение суда апелляционную жалобу**, которая, отметим еще раз, **подается в течение месяца со дня изготовления решения суда первой инстанции в окончательной форме**.

Решение районного суда обжалуется в суд субъекта РФ (в Санкт-Петербурге – Санкт-Петербургский городской суд, в Томской области – Томский областной суд и т.п.).

Апелляционная жалоба должна отвечать требованиям, указанным в законе. Жалоба должна содержать:

1. наименование суда, в который подается апелляционная жалоба. Резолютивная часть любого решения суда должна содержать указание на то, в какой суд и в течение какого срока может быть обжаловано решение суда. Поэтому трудностей с выяснением суда, которому необходимо адресовать жалобу, не возникает;
2. наименование лица, подающего жалобу, его место жительства или место нахождения;
3. указание на обжалуемое решение. Решение суда идентифицируется по наименованию суда, номеру дела и дате его принятия;
4. требования лица, подающего жалобу, а также основания, по которым оно считает решение суда неправильным;
5. перечень прилагаемых к жалобе документов.

Жалобу и приложенные к ней документы следует представить с копиями, число которых соответствует числу лиц, участвующих в деле. Апелляционная жалоба по трудовым спорам, так же, как и исковое заявление, государственной пошлиной не облагается.

Важно знать, что в апелляционной жалобе не могут содержаться требования, не заявленные при рассмотрении

дела в суде первой инстанции. Вместе с тем эти ограничения не распространяются на случаи, когда суд апелляционной инстанции переходит к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции (это происходит в случае выявления судом апелляционной инстанции безусловных оснований для отмены решения суда первой инстанции).

При этом ссылка лица, подающего апелляционную жалобу, на новые доказательства, которые не были представлены в суд первой инстанции, допускается только в случае обоснования в жалобе того, что эти доказательства невозможно было представить в суд первой инстанции.

Какие же нарушения влекут отмену решения? Отмене подлежат необоснованные и (или) незаконные решения. Именно на незаконность и необоснованность решения, в том понимании, в котором это изложено ниже, необходимо ссылаться в апелляционной жалобе.

Решение является необоснованным, если:

- 1) обстоятельства, имеющие значение для дела, определены неправильно;
- 2) установленные судом первой инстанции обстоятельства, имеющие значение для дела, не доказаны;
- 3) изложенные в решении суда первой инстанции выводы не соответствуют обстоятельствам дела.

Решение является незаконным, если нарушены или неправильно применены нормы материального (трудового, гражданского и т.д.) права или процессуального (ГПК РФ) права.

Нормы материального права считаются нарушенными или неправильно примененными в случае, если:

- суд не применил закон, подлежащий применению (к примеру, по делу о взыскании с работодателя пособия по уходу за ребенком суд не применил нормы

ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и решил, что работающая женщина должна получать пособие не у работодателя, а в органах социальной защиты населения по месту жительства);

- суд применил закон, не подлежащий применению (например, по делу о взыскании с работника ущерба суд применил ст. 15 ГК РФ и решил, что с работника подлежит взысканию упущенная работодателем выгода, хотя нормы ГК РФ не подлежат применению к трудовым правоотношениям, а в ч. 1 ст. 238 ТК РФ сказано, что неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат);
- суд неправильно истолковал закон (например, суд в своем решении проанализировал ст. 320 ТК РФ и пришел к выводу, что работодатель может устанавливать сокращенную рабочую неделю для женщины, работающей на Крайнем Севере, а может и не устанавливать по своему усмотрению. Хотя из этой статьи прямо следует, что установление сокращенной рабочей недели – обязанность работодателя; такие же разъяснения дал и Верховный суд РФ).

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены решения суда первой инстанции только при условии, если это нарушение или неправильное применение привело или могло привести к неправильному разрешению дела. Однако имеются основания для безусловной отмены решения суда в случае нарушения процессуальных норм. В частности, если дело рассмотрено судом в отсутствие кого-либо из лиц, участвующих в деле и не извещенных о времени и месте судебного заседания; если в деле отсутствует

протокол судебного заседания и в других подобных случаях (ч. 4 ст. 330 ГПК РФ).

Апелляционная жалоба может выглядеть следующим образом:

### Пример апелляционной жалобы

**В Свердловский областной суд  
через Кировский районный суд  
г. Екатеринбурга**

**от ИСТЦА:** Тетиной Алены

Игоревны

Адрес: \_\_\_\_\_

**ОТВЕТЧИК:** ООО «Горизонт»

Адрес: \_\_\_\_\_

*Беспошлинно (п. 1 п. 1 ст. 333.36  
НК РФ)*

### АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ЖАЛОБА

*(на решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга  
от 25 мая 2013 г. по делу №\_\_)*

Я, Тетина Алена Игоревна, обратилась в суд с иском к ООО «Горизонт» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, признании трудового договора бессрочным, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решением Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 25 мая 2013 г. по делу №\_\_ мои требования были удовлетворены частично, мое увольнение из ООО «Горизонт» было признано незаконным, я была восстановлена на прежней работе в должности продавца с 13.05.2012 г., трудовой договор, заключенный 13.05.2010 г. между мной и ООО «Горизонт», был признан заключенным на неопределенный срок, в мою

пользу взыскана компенсация морального вреда в размере 3000 руб. В удовлетворении остальной части исковых требований мне было отказано.

Считаю, что названное решение суда подлежит частичной отмене как незаконное и необоснованное, так как суд при вынесении решения существенно нарушил нормы материального права; выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела.

#### 1. Суд неправильно истолковал закон

В решении суда указано, что по смыслу ч. 2 ст. 394 ТК РФ в пользу незаконно уволенного работника не может быть взыскана компенсация среднего заработка за время вынужденного прогула в случае, если в период вынужденного прогула он находился в отпуске по уходу за ребенком. По мнению суда, в данном случае возможно исключительно взыскание в пользу работника пособия по уходу за ребенком.

Этот вывод основан на неверном толковании указанной правовой нормы.

Согласно ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Взыскания иных сумм за период вынужденного прогула не предусмотрено трудовым законодательством РФ. Взыскание в пользу работника компенсации среднего заработка за время вынужденного прогула является безусловным последствием восстановления работника на работе в силу ч. 2 ст. 394 ТК РФ.

Кроме того, суд первой инстанции не учел того обстоятельства, что по смыслу ст. 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком может быть предоставлен только работнику, состоящему в трудовых правоотношениях

с работодателем, отпуск по уходу за ребенком прерывается увольнением работника из организации.

Помимо этого, прекращение трудовых правоотношений с работником лишает его возможности выйти из отпуска по уходу за ребенком или работать на условиях неполного рабочего времени (на дому) в период отпуска по уходу за ребенком на основании ч. 3 ст. 256 ТК РФ.

Именно поэтому законодатель закрепил за неправомерно уволенным работником право требовать с работодателя компенсации среднего заработка за период вынужденного прогула, вызванного незаконным увольнением.

Поскольку я была уволена из организации незаконно, что нашло отражение в решении суда, в исковом заявлении просила взыскать компенсацию вынужденного прогула вплоть до вынесения судом решения по делу, полагаю, что с ответчика в мою пользу должна быть взыскана компенсация за время вынужденного прогула с 13.05.2012 г. по 25.05.2013 г. в размере 256 142 руб. 95 коп. (расчет на дату вынесения судом решения прилагаю).

## **2. Выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела**

В решении суда указано, что я находилась в отпуске по уходу весь период вынужденного прогула.

Такой вывод суд первой инстанции сделал, сославшись на мое заявление от 09.09.2011 г. о предоставлении мне отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

При этом суд первой инстанции отметил, что ребенок, в связи с уходом за которым я просила предоставить мне отпуск, родился 13.07.2011 г.

Таким образом, мой ребенок достиг возраста полутора лет 13 января 2013 г.

При таких обстоятельствах суд первой инстанции не мог прийти к выводу о том, что я находилась в отпуске

по уходу за ребенком вплоть до вынесения судом решения по делу, то есть до 25 мая 2013 г. Предоставления мне отпуска до указанной даты я в любом случае от работодателя не просила.

В исковом заявлении я просила взыскать средний заработок за период вынужденного прогула вплоть до вынесения судом решения по делу. Даже если согласиться с тем, что я не имела права на взыскание компенсации среднего заработка во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, то у суда не было оснований для отказа во взыскании среднего заработка за период с 13.05.2012 г. по 25.05.2013 г.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 320, 328, 330 ГПК РФ,

## **ПРОШУ:**

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 25 мая 2013 г. по делу №\_\_\_ по иску Тетиной Алены Игоревны к ООО «Горизонт» отменить частично. Взыскать в пользу Тетиной Алены Игоревны с ООО «Горизонт» заработную плату за время вынужденного прогула за период с 13.05.2012 г. по 25.05.2013 г. в размере 256 142 руб. 95 коп. В остальной части оставить решение суда без изменения.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

- 1) Копии апелляционной жалобы для ответчика и прокурора.
- 2) Расчет взыскиваемой зарплаты за время вынужденного прогула (с копией для ответчика и прокурора).
- 3) Заявление о восстановлении пропущенного срока на подачу апелляционной жалобы (с копиями для ответчика и прокурора).

*Дата  
Подпись*

Обратите внимание, что апелляционная жалоба подается через суд, принявший обжалуемое решение, т.е. адресуя жалобу в вышестоящий суд, подавать ее нужно в суд, вынесший решение (в вашем случае районный суд).

### **Важно!**

Судьи нередко изготавливают решение длительное время. Иногда срок изготовления решения занимает не один месяц! Однако это не всегда находит отражение в самом тексте решения, как правило, судьи указывают в нем срок изготовления, не превышающий допустимый по закону (пять дней со дня вынесения судом решения). Таким образом, заявителю, который подает апелляционную жалобу, ориентируясь на реальный срок составления мотивированного решения, жалоба может быть возвращена на основании пп. 2 ч. 1 ст. 324 ГПК РФ, т.е. на основании того, что истек срок обжалования, а в жалобе не содержится просьбы о его восстановлении. Для недопущения подобных ситуаций рекомендуется подавать так называемую «краткую апелляционную жалобу» в том случае, если по истечении месяца с момента вынесения судом решения мотивированное решение так и не было изготовлено. «Краткая» апелляционная жалоба оформляется также, как и обычная апелляционная жалоба (с указанием всех реквизитов, с копиями по числу лиц и т. п.). В тексте жалобы указывается, что заявитель не согласен с решением суда, считает его незаконным и необоснованным, просит решение отменить. В жалобе также указывается, что мотивированную жалобу написать не представляется возможным, так как решение суда в окончательной форме не изготовлено. Получив такую жалобу, судья будет вынужден оставить ее без движения и установить разумный срок для устранения недостатков жалобы. При установлении «разумного срока» судьи, как правило, учитывают реальную дату составления мотивированного решения. До истечения установленного судьей срока Вам будет необходимо получить решение суда и подать апелляционную жалобу, соответствующую всем

ПРОЦЕССУАЛЬНЫМ ТРЕБОВАНИЯМ, К ЖАЛОБЕ СТОИТ ПРИЛОЖИТЬ ЗАЯВЛЕНИЕ С ПРОСЬБОЙ ПРИНЯТЬ ИСПРАВЛЕННУЮ АПЕЛЛЯЦИОННУЮ ЖАЛОБУ.

«Краткая» апелляционная жалоба может выглядеть следующим образом.

### **Пример «краткой» апелляционной жалобы**

**В Московский областной суд  
через Электростальский городской  
суд Московской области**  
**ИСТЕЦ:** Иванов Алексей Иванович  
Адрес: \_\_\_\_\_  
**ОТВЕТЧИК:** ООО «ЭКО-ЮРИСТ»  
Адрес: \_\_\_\_\_  
*Беспоилинно (п. 1 п. 1 ст. 333.36  
НК РФ)*

### **АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ЖАЛОБА**

17 апреля 2013 г. Электростальский городской суд Московской области вынес решение об отказе в удовлетворении исковых требований, заявленных Ивановым Алексеем Ивановичем к ООО «ЭКО-ЮРИСТ», о признании факта наличия трудовых правоотношений между истцом и ответчиком, взыскании задолженности по заработной плате за февраль, март и апрель 2013 г.

Поскольку решение в окончательной форме Электростальским городским судом Московской области до настоящего времени не изготовлено, я не имею возможности подать мотивированную апелляционную жалобу. Вместе с тем считаю вынесенное решение незаконным, необоснованным и подлежащим отмене.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 320, 328 ГПК РФ

**ПРОШУ:**

Отменить решение Электростальского городского суда Московской области от 17.03.2014 г. по иску Иванова А.И. к ООО «ЭКО-ЮРИСТ» и принять новое решение по делу.

**ПРИЛОЖЕНИЕ:**

Копия апелляционной жалобы для ответчика.

*Дата  
Подпись*

Суд апелляционной инстанции по результатам рассмотрения дела выносит апелляционное определение, которое принимается судьями в совещательной комнате. В зале судебного заседания объявляется резолютивная часть определения.

Суд апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы может оставить решение суда первой инстанции без изменения, а может отменить или изменить решение.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу немедленно. Далее состоявшиеся судебные постановления можно обжаловать в кассационном порядке.

Всю информацию об этих этапах обжалования ищите на сайте Центра социально-трудовых прав во вкладке «Ваши права», в разделе «Права нарушены. Куда обратиться?» (<http://trudprava.ru/base/where/404>).

### 3.3. Судебный приказ: что за зверь?

В то же время даже при обращении в суд есть альтернатива: так, гл. 11 ГПК РФ предусмотрена упрощенная процедура разрешения трудовых споров о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику, а также начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. С перечисленными требованиями работник может **обратиться к мировому судье (по месту нахождения работодателя) с заявлением о выдаче судебного приказа.**

По другим требованиям подача такого заявления невозможна, они разрешаются путем подачи искового заявления, т.е. в исковом производстве.

Следует иметь в виду, что работник вправе выбирать, обращаться в суд с заявлением о вынесении судебного приказа о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы либо с иском о взыскании с этим же требованием. Однако с заявлением о выдаче судебного приказа можно обратиться только при наличии документов от работодателя, подтверждающих, что зарплата начислена, но не выплачена.

Заявление о выдаче судебного приказа, как уже было сказано, подается мировому судье, за которым закреплен адрес места нахождения Вашего работодателя.

Ст. 124 ГПК РФ устанавливает требования к содержанию письменного заявления о вынесении судебного приказа. В заявлении должны быть указаны:

- наименование суда, в который подается заявление;

- фамилия, имя, отчество и адрес взыскателя;
- наименование и адрес работодателя (индивидуального предпринимателя, юридического лица);
- требования взыскателя и обстоятельства, на которых оно основано (здесь необходимо указать, за какой период заработная плата не выплачивается и какая сумма заработной платы подлежит взысканию);
- перечень прилагаемых документов (как правило, документом, подтверждающим требование о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, является подлинная справка из бухгалтерии о начисленной, но не выплаченной зарплате).

Заявление подписывается взыскателем (т.е. работником) или его представителем, в последнем случае к заявлению должны быть приложены также документы, подтверждающие полномочия представителя.

Заявление о выдаче судебного приказа может выглядеть следующим образом.

### Пример заявления о выдаче судебного приказа

Мировому судье судебного участка  
№ \_\_\_\_\_ района \_\_\_\_\_  
г. Москвы  
**ВЗЫСКАТЕЛЬ:** Тимошенко Юрий  
Петрович  
Адрес: \_\_\_\_\_  
**ДОЛЖНИК:** ООО «Нова»  
Адрес: \_\_\_\_\_

#### ЗАЯВЛЕНИЕ

*(о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы)*

Я, Тимошенко Юрий Петрович, работаю в ООО «Нова» с 1 мая 2014 г. в должности охранника.

С 20 апреля 2015 г. по 1 июля 2015 г. мне начислена, но не выплачена заработная плата в размере 205 000 руб.

В удовлетворении моих требований о выплате заработной платы администрацией ООО «Нова» отказано со ссылкой на недостаточность денежных средств.

Действия администрации неправомерны, поскольку противоречат требованиям ст. 136 ТК РФ, согласно которым заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

На основании положений ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В соответствии со ст. 136, 391 ТК РФ

**ПРОШУ:**

Выдать судебный приказ о взыскании с ООО «Нова» в пользу Тимошенко Юрия Петровича заработной платы за период с 20 апреля 2015 г. по 1 июля 2015 г. в размере 205 000 рублей.

**ПРИЛОЖЕНИЕ:**

- 1) Справка о задолженности по заработной плате (с копией).
- 2) Копия настоящего заявления.

*Дата  
Подпись*

Заявление о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы не облагается государственной пошлиной.

Судебный приказ выдается в течение пяти дней со дня подачи заявления. Судебный приказ выносится без судебного разбирательства и вызова сторон для заслушивания их объяснений.

Затем судья высылает копию судебного приказа должнику (работодателю), который в течение десяти дней со дня получения приказа имеет право представить возражения относительно его исполнения.

В случае поступления в установленный срок возражений от должника судья отменяет судебный приказ, о чем выносит определение. При этом обоснованность и законность возражений для судьи значения не имеют, важен сам факт наличия возражений. В определении об отмене судебного приказа судья разъясняет взыскателю его право обратиться с аналогичным требованием путем подачи искового заявления.

Судебный приказ является исполнительным документом. Поэтому в случае, если возражения от должника в установленный срок не поступят, судья должен выдать судебный приказ взыскателю для предъявления его к исполнению либо, по просьбе взыскателя, направить его непосредственно судебному приставу-исполнителю (ст. 130 ГПК РФ).

Преимущество данного способа взыскания заработной платы состоит в том, что для этого не требуется много времени (как правило, не более месяца на выдачу судебного приказа), устные слушания по делу не проводятся. Однако недостаток состоит в том, что возражение ответчика является безусловным основанием для отмены приказа.

Еще больше полезной информации касаясь обращения в суд за разрешением трудового спора Вы можете найти на сайте Центра социально-трудовых прав во вкладке «Ваши права», в разделе «Права нарушены. Куда обратиться?» (<http://trudprava.ru/base/where/404>).

## **4. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА**

### **4.1. О Государственной инспекции труда**

Государственная инспекция труда – орган, осуществляющий контроль над соблюдением работодателями трудового законодательства.

Государственные инспекции труда (в просторечии – ГИТ) действуют в каждом регионе РФ. Все региональные государственные инспекции труда подчиняются Федеральной службе по труду и занятости населения (Роструд). Роструд находится в Москве.

Важнейшая задача инспекции – защита трудовых прав граждан.

Если Вы считаете, что Ваши права нарушены, но с работодателем договориться не удалось, можете обратиться в инспекцию. На основании письменного обращения работника инспекция проводит проверку соблюдения работодателем трудового законодательства РФ и принимает меры по восстановлению нарушенных трудовых прав. Например, инспекция может выдать работодателю обязательное для исполнения предписание (распоряжение) об устранении нарушения, в том числе и о восстановлении незаконно уволенного работника на работе (об отмене незаконного приказа об увольнении).

В отдельных случаях инспекция может приостановить работу организации или каких-то ее подразделений, привлечь виновных к ответственности (оштрафовать, отстранить от работы и т.д.).

Обращаться в инспекцию по труду могут как граждане, так и профсоюзы.

### **4.2. Что нужно учитывать при обращении в инспекцию?**

Мы рекомендуем обращаться с жалобами в государственную инспекцию труда только в случаях очевидных нарушений трудового законодательства со стороны работодателя, которые легко вскроются при проведении инспектором проверки документов работодателя. Например: при невыплате начисленной зарплаты, отсутствии в организации утвержденного графика отпусков, не проведении работодателем спецоценки условий труда на рабочем месте, не предоставлении отпуска в течение рабочего года и т.п. Это обусловлено тем, что инспектор труда проводит, как правило, документарные проверки. Т.е. проверка по жалобе сводится к изучению документов, которые принес представитель Вашего работодателя, и к его опросу.

В связи с этим нужно понимать, что нецелесообразно обращаться в инспекцию по «неочевидным» вопросам, требующим оценки противоречивых доказательств, опроса свидетелей. Например, Вы хотите доказать, что работали сверхурочно, но привлечение к сверхурочной работе никак не оформлялось работодателем. Подобные дела лучше решать в суде, где Вы вправе представлять доказательства и участвовать в их исследовании.

## **Важно!**

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА НЕ РАЗРЕШАЕТ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. ВЕРХОВНЫЙ СУД РФ, А ВСЛЕД ЗА НИМ И ДРУГИЕ СУДЫ ВСЕ ЧАЩЕ ОТМЕНЯЮТ ПРЕДПИСАНИЯ ИНСПЕКТОРОВ ТРУДА С УКАЗАНИЕМ НА ТО, ЧТО ОНИ «ПО СУТИ РАЗРЕШИЛИ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР, КОТОРЫЙ ДОЛЖЕН РЕШАТЬСЯ В СУДЕ». НЕТ КАКИХ-ТО ЧЕТКИХ КРИТЕРИЕВ, ПО КОТОРЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСПЕКТОР МОЖЕТ ОТЛИЧИТЬ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР ОТ СИТУАЦИИ, В КОТОРУЮ ОН ВПРАВЕ ВМЕШАТЬСЯ. В НАСТОЯЩИЙ МОМЕНТ ИНСПЕКТОР МОЖЕТ ОТКАЗАТЬСЯ ВМЕШИВАТЬСЯ В ЛЮБУЮ «СЛОЖНУЮ», Т.Е. СКОЛЬКО-НИБУДЬ НЕОЧЕВИДНУЮ, СИТУАЦИЮ И ОТПРАВИТЬ РАБОТНИКА РЕШАТЬ КОНФЛИКТ С РАБОТОДАТЕЛЕМ В СУДЕ.

Практика показала, что инспекция неплохо работает по жалобам на сокрытие работодателем несчастного случая, кроме того, в ст. 229.3 ТК РФ прямо предусмотрена возможность проведения инспектором труда расследования несчастного случая, который был скрыт.

Не так давно в ТК РФ было закреплено право инспектора труда обращаться в суд (передать материалы) в случае, если с работниками организации необоснованно оформлены гражданско-правовые договоры (подряда, оказания услуг и т.п.), которые прикрывают фактические трудовые правоотношения. Также инспектор может вынести работодателю предписание по поводу необоснованно заключенного с работником гражданско-правового договора (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).

Иногда работодателя пугает сама вероятность проверки, и он предпочитает решить вопрос с работником миром даже в ситуациях, когда понятно, что инспектор не вмешался бы в разрешение конфликта.

*Также нужно отметить следующее:*

**1) Следите за сроками!** По сложившейся судебной практике обращение в государственную инспекцию труда не прерывает и не продляет течение срока на обращение в суд. В ст. 392 ТК РФ закреплены короткие сроки на обращение в суд: 3 месяца по общим вопросам, 1 месяц – по спорам об увольнении (более подробно про сроки см. в подразделе 3.1). Нужно иметь в виду, что если Вы пропустили срок на обращение в суд из-за того, что подавали жалобу в инспекцию, то суд не сочтет это уважительной причиной. В суде Вам может быть отказано в удовлетворении исковых требований только по причине пропуска срока. Также многие судьи считают, что работник и саму жалобу в инспекцию должен подавать в сроки, установленные в ст. 392 ТК РФ. Мы не согласны с этой позицией, однако если сроки пропущены Вами до подачи жалобы в инспекцию, то работодатель получит возможность оспорить выданное ему предписание в суде и признать его незаконным.

**2) Не ходите одновременно и в суд, и в ГИТ!** Государственный инспектор труда не может вмешиваться в ситуацию, если работник уже обратился в суд с требованиями, аналогичными тем, что изложены в его жалобе в инспекцию, либо если соответствующий вопрос уже был разрешен судом. Эти положения закреплены в ч. 2 ст. 357 ТК РФ. Правда, не ясно, откуда государственный инспектор труда должен узнать о том, что по аналогичному поводу работник уже обратился в суд. Однако если эту информацию сообщит, к примеру, представитель работодателя, то инспектор уже не сможет проводить проверку.

Таким образом, если необходимо доказывание каких-либо обстоятельств, лучше предпочесть инспекции суд. Не стоит также пропускать сроки обращения в суд из-за обращения в ГИТ: если времени осталось совсем немного – идите в суд, если время еще есть (например, Вы узнали о невыплате зарплаты и оперативно обратились с жалобой в инспекцию), то подождите ответа из нее.

### 4.3. Как обратиться в инспекцию труда?

Какого-то особого порядка и формы обращения в инспекцию по труду нет. Но если Вы хотите, чтобы Ваше обращение инспекция рассмотрела без заминок, соблюдайте следующие правила.

#### **ЭТО ВАЖНО:**

**Во-первых**, письменное заявление Вы должны подписать лично, указав полностью фамилию, имя, отчество, а также информацию о месте жительства и работы. Иначе заявление будет признано анонимным, а анонимки инспекция не рассматривает.

Все сведения, которые гражданин указал в заявлении, ни в коем случае не должны разглашаться. Инспекция обязана воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы (ст. 358 ТК РФ). Т.е. если не хотите, чтобы инспектор труда сообщал Вашему работодателю Ваши данные, следует указать на это в обращении и сослаться на ч. 2 ст. 358 ТК РФ.

**Во-вторых**, в заявлении Вы должны изложить конкретные факты нарушения трудовых прав либо сообщить о предполагаемых нарушениях. Не стоит подробно описывать свое

возмущение по поводу действий работодателя, это может запутать инспектора, и он долго будет разбираться с Вашим заявлением. Постарайтесь четко и по порядку перечислить факты нарушения Ваших прав. Тем самым Вы поможете инспектору быстрее уяснить проблему и оперативно ее решить.

**В-третьих**, желательно указывать в жалобе полную информацию о Вашем работодателе: наименование организации или ФИО индивидуального предпринимателя, адреса и телефоны, по которым можно связаться с директором (другим представителем работодателя).

У государственных инспекций труда во всех регионах РФ есть свои интернет-сайты, например:

- Государственная инспекция труда в г. Москве – <http://git77.rostrud.ru/>
- Государственная инспекция труда в Чувашской Республике – <http://git21.rostrud.ru/>
- Государственная инспекция труда в Самарской области – <http://git63.rostrud.ru/>
- Государственная инспекция труда в Кировской области – <http://git43.rostrud.ru/>

На основании ч. 3 ст. 7 ФЗ «О порядке рассмотрения обращения граждан РФ» Вы можете направить обращение в государственную инспекцию труда в форме электронного документа. Для этого следует использовать соответствующий раздел интернет-сайта инспекции, например, – <http://git77.rostrud.ru/room/> (обращение в инспекцию по Москве).

Как Вы заметили, чтобы попасть на сайт инспекции труда в Вашем регионе, достаточно ввести в адресной строке браузера следующее: **git(номер вашего региона)**.

**rostrud.ru**. На сайтах инспекций указываются адреса для направления письменных обращений, а также время и место консультирования работников инспекторами труда.

Нужно отметить, что Рострудом запущен и успешно функционирует интернет-портал **<http://онлайнинспекция.рф/>**. На этом сайте можно оставить жалобу на работодателя или получить консультацию по вопросам применения трудового законодательства РФ.

На сайте Роструда, в подразделе «Территориальные органы Роструда», размещена информация о государственных инспекциях труда в регионах: **<http://www.rostrud.ru/rostrud/territorialnye-organy/>**.

#### **4.4. Сроки рассмотрения обращения**

Жалоба работника в государственной инспекции рассматривается в течение 30 дней со дня ее регистрации. В исключительных случаях и на основании ч.2 ст.12 ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ» срок рассмотрения жалобы может быть продлен еще на 30 дней, о чем работник должен быть отдельно уведомлен.

Следует иметь в виду, что в связи с возрастающей нагрузкой государственных инспекторов труда и нехваткой кадров в этой службе обращения иногда рассматриваются дольше, особенно в крупных городах.

#### **4.5. Куда можно пожаловаться на действия (бездействие) инспектора труда?**

Если инспектор не рассмотрел Вашу жалобу или Вы считаете, что проверка по жалобе проведена некорректно, можно обратиться с жалобой на действия самого

инспектора к главному государственному инспектору труда по Вашему региону (руководителю инспекции), в Роструд или оспорить решение инспектора в суде. За нарушение установленного законом порядка рассмотрения обращений граждан (например, при отказе давать письменный ответ на жалобу) инспектор труда может быть привлечен к административной ответственности по ст. 5.59 КоАП РФ. Дела по этой статье возбуждаются прокурором по месту нахождения инспекции.

***Контакты Федеральной службы по труду и занятости (Роструд):***

**Адрес Роструда:** 109012, Москва, Биржевая площадь, 1.

**Почтовый адрес:** 127994, г. Москва, Рахмановский переулок, дом 3.

**Телефон:** (495) 698-87-37

**E-mail:** [mail@rostrud.info](mailto:mail@rostrud.info)

**Сайт:** <http://www.rostrud.ru/>

Решения, действия или бездействие инспектора труда можно обжаловать в судебном порядке. В судебном порядке решение обжалуется в районный (городской) суд по месту нахождения инспектора или по месту жительства человека, обратившегося с жалобой. Обращаться в суд можно и без подачи жалобы вышестоящему руководству. Порядок обжалования предусмотрен гл. 25 ГПК РФ.

## Образец жалобы в государственную инспекцию труда

**В государственную инспекцию  
труда в г. Москва**

**Адрес:** 115582, г. Москва,  
ул. Домодедовская, д. 24, к. 3

**от Петрова Петра Петровича**

**Адрес:** 111394, г. Москва, ул.  
Петровская, д. 1, кв. 1  
**Тел.** 8-916-111-2222

### ЖАЛОБА

Я, Петров Петр Петрович, с 13.01.2014 работаю в ООО «У.» (ИНН: 771899999) в должности оператора пульта управления. Несмотря на то что я полностью отработал установленную норму рабочего времени, мне до настоящего времени не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в организации. Своего согласия на перенесение отпуска на следующий рабочий год я работодателю не давал. Руководство ООО «У.» в нарушение положений ст. 123 ТК РФ не утверждает графики отпусков и не предоставляет оплачиваемые отпуска ни мне, ни другим работникам организации.

На основании изложенного

### ПРОШУ:

1. Провести проверку по настоящей жалобе.
2. Привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 ТК РФ об административных правонарушениях ООО «У.» и виновных должностных лиц.

3. Выдать генеральному директору ООО «У.» предписание об устранении допущенных нарушений, а также принять иные необходимые меры для защиты моего права на использование ежегодного оплачиваемого отпуска.

4. Направить мне письменный ответ по результатам рассмотрения жалобы.

**В соответствии с ч. 2 ст. 358 ТК РФ прошу не сообщать моему работодателю никаких сведений обо мне, так как я опасюсь мести со стороны руководства организации.**

### СВЕДЕНИЯ ОБ ООО «У.»:

Юридический адрес: 111453, г. Москва, пер. Светлый, д. 30, стр. 150;

Почтовый адрес: 111233, г. Москва, ул. Карла Маркса, д. 36, стр. 23, оф. 43;

Телефон: 8-495-887-345-765

Генеральный директор: Иванов Иван Иванович

### ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Копия трудового договора.
2. Копия трудовой книжки.

*Дата  
Подпись*

## **5. ИНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, КУДА РАБОТНИК МОЖЕТ ОБРАТИТЬСЯ ЗА ПОМОЩЬЮ**

### **5.1. Органы прокуратуры**

Одним из способов защиты трудовых прав является обращение в прокуратуру. Это единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на ее территории.

Деятельность прокуратуры регулируется Федеральным законом от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

Существует Инструкция о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации, утвержденная Приказом Генпрокуратуры России от 30.01.2013 г. № 45.

Главной задачей прокуратуры является осуществление общего надзора за соблюдением законодательства, т.е. прокуратура не является специализированным органом по надзору и контролю в сфере труда. Однако поскольку трудовое законодательство входит в общую систему законодательства, прокуратура уполномочена осуществлять надзор и в этой сфере.

Надзорная функция прокуратуры в сфере защиты социально-трудовых прав граждан в период прошлого кризиса усилилась. В частности, было издано Указание Генеральной прокуратуры РФ от 14.11.2008 г. № 229/7р «Об организации прокурорского надзора в связи с принимаемыми Правительством РФ мерами по оздоровлению ситуации в финансовом и других секторах экономики». В нем было предписано усилить надзор по следующим вопросам:

- право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- права работников при увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата;
- деятельность государственной инспекции труда;
- реализация службами занятости программ трудоустройства и переобучения граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- соблюдение органами занятости преимущественного права безработных, состоящих на учете свыше шести месяцев, на участие в общественных работах;
- факты несвоевременной выплаты пенсий и пособий гражданам кредитными учреждениями.

Таким образом, если в Вашем случае речь идет о нарушении прав, перечисленных выше, обращение в прокуратуру может оказаться эффективным средством защиты. По вопросам, прямо не поименованным в списке, можно посоветовать сначала обратиться в Государственную инспекцию труда, а при отсутствии с ее стороны адекватного реагирования на сообщения о нарушении трудового законодательства обращаться с жалобой в прокуратуру, ссылаясь на неудовлетворительную деятельность инспекции труда.

Важно сказать, что в соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ прокурор может обратиться в суд с иском в защиту трудовых прав работника. Однако это является правом прокурора и ни в коем случае не его обязанностью, т.е. прокурор не обязан удовлетворять Вашу просьбу и обращаться с иском в суд в Ваших интересах.

Обращаться с жалобой на действия работодателя следует в районную (городскую) прокуратуру по месту нахождения работодателя. Если юридический адрес организации, в которой Вы работаете, отличается от фактического адреса расположения фирмы, то целесообразнее обращаться в прокуратуру того района, где фактически находится руководство организации.

Обращения в прокуратуру могут быть как индивидуальными (поданными одним лицом), так и коллективными (поданными / подписанными группой лиц).

Требования к обращению в прокуратуру не отличаются от общих требований, предъявляемых законодательством к обращениям граждан в государственные органы.

Обращение может быть сделано как в письменной, так и в устной форме на личном приеме. В любую прокуратуру можно обратиться через интернет-приемную, например, в Москве это можно сделать с помощью специального сервиса на сайте московской городской прокуратуры – <http://www.mosproc.ru/ipriem/>. На сайтах других региональных прокуратур также можно найти интернет-приемные и направить обращение в форме электронного документа.

В жалобе в прокуратуру в обязательном порядке указываются фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии), излагается суть жалобы, ставится подпись (за исключением обращений в электронной форме).

На обращение, не содержащее сведений о лице, направившем его (не указаны фамилия и почтовый адрес), ответ не дается.

В целях максимально быстрого и эффективного рассмотрения обращения целесообразно максимально полно изложить в нем информацию, которая послужила поводом для обращения в органы прокуратуры. Обратите внимание, что в заявлении следует как можно более тщательно изложить фактические обстоятельства, указать наименование, адреса и телефоны Вашего работодателя, ФИО руководителя, упомянуть о предшествовавших фактах привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, если Вам о них известно.

Обращения, в которых отсутствуют сведения, достаточные для их разрешения, в семидневный срок возвращаются заявителям с предложением восполнить недостающие данные, а при необходимости с разъяснением, куда им для этого следует обратиться.

Законодательство не ограничивает форму представления письменного обращения, оно может быть как напечатано, так и написано от руки. В последнем случае обращение должно быть читаемым. В случае если текст письменного обращения не поддается прочтению, ответ на обращение не дается, о чем сообщается гражданину, направившему обращение, если его фамилия и почтовый адрес поддаются прочтению.

В обращении следует избегать нецензурных и оскорбительных выражений, а также угроз, поскольку это является основанием для оставления сообщения без ответа.

Обращения в прокуратуру могут быть:

- направлены по почте, телеграфу, факсимильной связи;
- переданы на личном приеме;
- направлены в форме электронного документа через интернет-приемную.

Кроме того, в каждой прокуратуре должен быть установлен ящик «Для обращений и заявлений» в доступном для заявителей месте. Личный прием граждан проводится руководителями прокуратур и уполномоченными на то лицами.

В прокуратурах субъектов Российской Федерации, прокуратурах городов, районов прием граждан проводится в течение всего рабочего дня представителем подразделения, отвечающего за организацию работы с обращениями граждан, а также руководителями органов прокуратуры согласно графику, который должен быть вывешен в доступном для граждан месте.

Руководителями прокуратур прием населения проводится не реже одного раза в неделю.

### Образец жалобы в прокуратуру

#### В N-скую прокуратуру

Адрес: N-ская область, г. N,

ул. N-ская, д. N

от: Иванова Ивана Ивановича

Адрес: N-ская область, г. N, ул.

N-ская д. N

#### ЖАЛОБА

##### *на нарушение трудового законодательства*

Я, Иванов Иван Иванович, с (дата) работаю в ООО «N-ские ромашки» в должности монтажника оконных конструкций.

Мне не была выплачена заработная плата за август и сентябрь 2009 г. Сумма задолженности работодателя на 10.10.2009 г. составляет XXXX рублей.

Также сообщаю, что задержки и невыплаты заработной платы уже неоднократно имели место в прошлом.

Генеральный директор ООО «N-ские ромашки» Петров Петр Петрович в мае 2009 г. был привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

В соответствии со ст. 26, 27, 28 ФЗ «О прокуратуре РФ»

#### ПРОШУ:

1. Провести проверку по вышеуказанным фактам.
2. Обязать ООО «N-ские ромашки» произвести выплату начисленной мне заработной платы с учетом перерасчета суммы задолженности согласно ст. 236 ТК РФ.
3. Рассмотреть вопрос о привлечении виновных должностных лиц к административной или иной установленной законом ответственности.

Для подтверждения сведений, изложенных в настоящей жалобе, прошу запросить в ООО «N-ские ромашки» документы по выплате мне заработной платы за период август–сентябрь 2009 г.

#### СВЕДЕНИЯ ОБ ООО «N-СКИЕ РОМАШКИ»:

Юридический адрес: 100000, г. N-ск, пер. Светлый, д. 30 стр. 150.

Почтовый адрес: 120000, г. N-ск, ул. Карла Маркса, д. 36, стр. 23, оф. 43.

Телефон: 0000000

Генеральный директор: Петров Петр Петрович.

#### ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Копия трудового договора.
2. Копии расчетных листков за август, сентябрь 2009 г.

*Дата  
Подпись*

## 5.2. Органы Следственного комитета России

В соответствии со ст. 145.1 УК РФ частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказываются штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности

или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Заявление о преступлении, предусмотренном ст. 145.1 УК РФ, необходимо подавать в органы Следственного комитета России по месту нахождения работодателя.

Рассчитывать на привлечение руководителя к уголовной ответственности по этой статье вряд ли стоит, так как надо доказать его корыстную или иную личную заинтересованность, что на практике сложно, но в качестве стимулирующей меры для ускорения выплаты задерживаемой заработной платы такое заявление может быть использовано.

### Образец заявления в органы Следственного комитета России

Руководителю следственного отдела  
Следственного комитета России по  
Тверскому району г. N-ска  
Иванову А. С.

Адрес: г. N-ск, ул. Пушкина, дом 1  
от Петрова Юрия Владимировича  
Адрес: г. N-ск, ул. Чехова, д. 34,  
кв. 21

Тел.: 8-906-111-4444

#### ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРЕСТУПЛЕНИИ

*(предусмотренном ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ)*

Я, Петров Юрий Владимирович, с 14.05.2011 г. работаю в должности электромонтажника в ООО «Х». Директор организации Кузнецов Иван Иванович с декабря 2014 г. не выплачивает мне зарплату в полном

объеме, несмотря на то что я ежемесячно отрабатываю установленную мне норму рабочего времени.

В настоящий момент мне, как и другим работникам организации, в полном объеме не выплачена зарплата за период с декабря 2014 г. по май 2015 г.

В ч.2 ст.145.1 УК РФ установлена ответственность за полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплату заработной платы свыше двух месяцев в размере, ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации.

Считаю, что в действиях директора ООО «Х.» Кузнецова Ивана Ивановича усматривается состав преступления, предусмотренный вышеуказанной статьей УК РФ, мотив невыплаты зарплаты Кузнецовым И. И. должен быть установлен следственным путем.

На основании вышеизложенного

#### **ПРОШУ:**

1. Произвести проверку по данному заявлению.
2. Привлечь Кузнецова Ивана Ивановича к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК РФ.
3. Направить мне письменный ответ о результатах рассмотрения данного заявления по вышеуказанному адресу.

**Об уголовной ответственности за заведомо ложный донос о совершении преступления мне известно, содержание ст. 306 УК РФ понятно.**

ООО «Х.» (ИНН: 771122222 ОГРН: 102987654345) находится по адресу: г. N-ск, пл. Ленина, дом 10, офис № 2, телефон директора организации Кузнецова И. И.: 8-916-111-1111

*Подпись  
Дата*

### **5.3. Другие контролирующие органы**

В ТК РФ указано, что такие органы, как Ростехнадзор и Роспотребнадзор, осуществляют контроль над некоторыми аспектами деятельности работодателей (ст. 366–369). Очевидно, что при нарушении работодателем санитарно-гигиенических нормативов, помимо жалобы в государственную инспекцию труда, эффективным может оказаться обращение в территориальный орган Роспотребнадзора по месту нахождения организации. В России действует множество санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), которые утверждаются главным государственным санитарным врачом и обязательны к применению работодателями. К примеру, существенное значение для работников имеют СанПиН 2.2.2 / 2.4.1340–03, в которых установлены требования к организации работы с компьютерами, СанПиН 2.2.0.555–96 о нормативах по труду женщин, в том числе беременных, СанПиН 2.2.4.548–96 о микроклимате на рабочем месте и многие другие санитарные правила (по организации труда с источниками излучения или труда несовершеннолетних работников). При желании необходимые санитарные правила можно найти в Интернете и изучить. Да, правила не просты и зачастую требуется консультация со специалистом, но многие их положения вполне понятны, и если Вы видите, что в отношении Вас работодатель нарушает СанПиН, подавайте жалобу в Роспотребнадзор.

Аналогичным образом обстоят дела и с иными контролирующими органами. Например, если Вы работаете на опасном производственном объекте, а работодатель грубо нарушает требования по безопасному ведению работ, то можно обратиться в Ростехнадзор.

## **5.4. Органы власти, не осуществляющие контроль и надзор**

В последнее время многие работники направляют жалобы на работодателя в органы, которые к защите трудовых прав граждан имеют весьма опосредованное отношение. Масса обращений поступает в Администрацию Президента РФ, Государственную думу РФ, Правительство РФ, к Уполномоченному по правам человека, к депутатам и пр.

Эти органы власти не осуществляют контроль или надзор за соблюдением трудового законодательства, не могут применить к работодателю какие-либо санкции и не проводят проверку соблюдения трудового законодательства, потому обращаться в них вместо того чтобы идти в суд или госинспекцию труда (или прокуратуру) зачастую неправильно.

Как правило, жалобы на нарушение трудовых прав, поступившие в подобные органы, пересылаются в ту же госинспекцию или прокуратуру, пересылка занимает какое-то время. В редких случаях пришедшая из Администрации Президента РФ жалоба ставится в инспекции (прокуратуре) на особый контроль и по ней проводится более тщательная проверка, однако чаще всего перенаправление жалобы работника из высшего органа власти не дает какого-то особого эффекта.

Мы рекомендуем не тратить время и не направлять жалобы на работодателя в те органы власти (к тем должностным лицам), которые не имеют никакого отношения к контролю над соблюдением трудового законодательства. Уж тем более не следует пропускать срок обращения в суд, дожидаясь ответа от депутата на Вашу жалобу. В подобные инстанции имеет смысл писать предложения по изменению законодательства, если такое желание у Вас имеется.

## **5.5 Профсоюзы**

Профсоюз – это добровольное объединение, которое создают работники для защиты своих прав и интересов в трудовых правоотношениях.

Работник – слабая сторона в трудовых правоотношениях. В одиночку работникам сложно, а иногда просто невозможно решить многие вопросы и проблемы во взаимоотношениях с работодателем, а также справиться с давлением, если возникает напряженная или конфликтная ситуация.

Объединившись, работники могут совместными усилиями эффективно представлять и отстаивать свои интересы.

В России, как и во всем мире, признается право работников создавать профсоюзы, а за профсоюзами признаются права, которые помогают отстаивать интересы трудящихся.

Роль профсоюзов выходит далеко за пределы рамок конкретной организации или предприятия: объединения профсоюзов имеют право участвовать в решении многих вопросов на федеральном, региональном, отраслевом и местном уровнях.

При возникновении конфликта с работодателем вы можете попробовать обратиться за помощью в первичную профсоюзную организацию, если таковая есть в вашей компании. Обычно первичные профсоюзные организации имеют знания и опыт, необходимые для защиты и восстановления нарушенных прав работников, а переговорная сила профсоюза больше, чем у отдельно взятого работника.

Если в вашей компании нет профсоюза, то можно попробовать обратиться в профсоюзные объединения, действующие в вашем городе. Правовые службы профсоюзов

нередко соглашаются помочь работникам, в том числе и тем, которые в их профсоюзе не состоят. Контакты профсоюзов, которые действуют в вашем регионе, можно легко найти в интернете, например, на сайтах Конфедерации Труда России <http://www.ktr.ru> и Федерации Независимых Профсоюзов России <http://www.fnpr.ru>.

В конечном итоге, для защиты своих трудовых прав, а также прав ваших коллег, можно самостоятельно создать первичную профсоюзную организацию. Создать «первичку» вправе даже три человека, работающих на одном предприятии. Процедура создания профсоюзной «первички» не вызывает особых сложностей, она подробно описана на специализированном сайте <http://labourmonitor.org/>, в разделе «Как создать профсоюз».

Профсоюзы имеют права:

- Влиять на установление условий труда, включая заработную плату, через процедуру учета мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов.
- Вести коллективные переговоры для заключения коллективного договора и соглашения.
- Следить за соблюдением прав работника на рабочем месте и осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства. Для этого профсоюзные инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать организации, где работают члены профсоюза, для проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.
- Получать информацию от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов

государственной власти и органов местного самоуправления по социально-трудовым вопросам.

- Защищать права работников, участвуя в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- Оказывать юридическую помощь работникам, обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в государственную инспекцию труда, прокуратуру и в суд.
- Защищать членов профсоюзов при ликвидации организации или ее подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, приостановлении производства или работы, влекущих сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.
- Участвовать в переговорах с работодателем относительно прав и интересов членов профсоюза.
- Защищать рабочие места, внося в органы местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении массовых увольнений.
- Продвигать интересы трудящихся в государственных органах, выступая с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы; участвовать в разработке государственных программ занятости, предлагать меры социальной защиты членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации
- И многие другие...

Более подробно о правах и возможностях профсоюзов вы можете прочесть на специальном профсоюзном сайте <http://labourmonitor.org/>.

## **5.6. Общественные организации, адвокатура, юридические клиники**

Не каждый знает, что качественную юридическую помощь, в том числе по трудовым делам, можно попытаться получить на бесплатной основе.

Речь идет не о деятельности компаний-мошенников, сотрудники которых заманивают людей на «первичную бесплатную юридическую консультацию», дают 100 % гарантии выигрыша любого дела и обещают золотые горы, к примеру, взыскать с работодателя огромную сумму компенсации морального вреда. По сложившейся практике по трудовым спорам судьи крайне редко взыскивают более 10 тыс. рублей компенсации морального вреда. Однако можно сказать о следующем.

Во-первых, существует Закон «О бесплатной юридической помощи в РФ». Согласно ст. 20 этого Закона некоторые категории населения, к примеру, граждане, среднедушевой доход семей которых ниже величины прожиточного минимума, установленного в регионе, инвалиды I и II группы и другие, имеют право на получение **бесплатной юридической помощи в виде консультирования и составления необходимых документов** по делам о незаконном отказе работодателя в заключении трудового договора, о восстановлении на работе, о взыскании заработка, в том числе за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями (бездействием) работодателя.

Бесплатная юридическая помощь оказывается государственными юридическими бюро и адвокатами,

расходы на оплату услуг которых несет региональная власть. В Москве для получения бесплатной юридической помощи человеку необходимо сначала обратиться в орган социальной защиты по месту жительства, подтвердить право на получение бесплатной помощи, а после обратиться к тому адвокату, к которому его направит соцзащита. В других субъектах России порядок получения бесплатной юридической помощи следует уточнять в органах соцзащиты населения.

Во-вторых, при высших учебных заведениях зачастую создаются и действуют юридические клиники, где под контролем преподавателей студенты последних курсов проходят практику. Нередко положения о подобных клиниках предусматривают возможность оказания помощи по трудовым спорам. Потому Вы можете попробовать обратиться в юридическую клинику, если она работает при юридическом факультете авторитетного вуза.

В-третьих, функционируют некоммерческие организации, которые на тех или иных условиях оказывают бесплатную юридическую помощь работникам. Так, до недавнего времени московские власти содержали правовой центр, оказывавший бесплатную помощь при трудовых конфликтах. Авторы данной брошюры – работники некоммерческой организации, которая оказывает бесплатную юридическую помощь по определенному рода делам за счет средств, выделенных на эти цели Президентом РФ. Правовые службы крупных профсоюзов нередко соглашаются помочь работникам, которые в их профсоюзе пока не состоят. В практике международных юридических фирм иногда встречается оказание бесплатной юридической помощи определенным категориям граждан.

Потому стоит поинтересоваться, нет ли в месте Вашего жительства какой-либо организации, бесплатно помогающей работникам. При этом не попадитесь на удочку

шарлатанов, о которых шла речь в начале раздела: если организация оказывает бесплатную юридическую помощь, то это значит, что за нее заплатил кто-то другой (государство, спонсоры, члены профсоюза и т. п.). В «нормальных» компаниях эта информация никогда не скрывается и не замалчивается, как не скрываются и сведения об условиях, на которых можно получить бесплатную помощь.