В Государственную инспекцию

труда по г. Москве

115551, г. Москва,

ул. Домодедовская, д. 24, к. 3

Цветковой Александры Борисовны

адрес:

109651, г.Москва,

[ЖАЛОБА](http://mashenkof.ru/levoe_menyu/obrazci_zhalob/chto_takoe_zhaloba_/)

Я, Цветкова Александра Борисовна, работаю в фирме ООО «Эксполэнд» под руководством генерального директора Великанова Дмитрия Владимировича с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

При трудоустройстве сторонами была оговорена заработная плата в размере 20000 рублей в месяц с дополнительным бонусом, зависящим от заказов по выставкам.

Заключен трудовой договор был в единственном экземпляре, который находится у работодателя, что противоречит ст. 67 ТК РФ. Согласно ч.1 ст.67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

По трудовому договору заработная плата составляет 12000 рублей.

В течении всего периода работы заработная плата в размере, оговоренном устно, выплачивалась без ведомости и без расписок за ее получение.

03.07.09г. директором устно мне было предложено уволиться по собственному желанию, так как я не устраиваю директора, как работник.

Во время разговора с директором я согласилась на увольнение по собственному желанию на условиях выплаты мне всей задолженности по заработной плате, которая составляет 58800 (пятьдесят восемь тысяч восемьсот) рублей.

В ответ на мое предложение директор оказал на меня словесное давление, сказал, что я нерадивый работник, тем самым, наношу финансовый вред организации и буду наказана штрафом в размере задолженности по заработной плате.

07.07.09г. директор потребовал написать заявление об увольнении по собственному желанию. Не получив согласия на написание заявления, по распоряжению директора с моего рабочего места были изъяты все рабочие документы и компьютер, от меня он потребовал покинуть рабочее помещение, и предупредил охрану о том, чтобы в его отсутствие мне был закрыт доступ в офис.

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен указанным Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Я не имела намерения увольняться по собственному желанию. Заявления об увольнении я не подавала, в каких - либо документах организации не расписывалась.

Согласно ст. 127 Трудового кодекса РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ, прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Данные правила работодателем выполнены не были.

Необходимо заметить, что законодательством предусмотрена ответственность за нарушение работодателем прав работника.

Согласно ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, **несут ответственность** в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Считаю, что действия работодателя направлены на нарушение моих прав, гарантированных ст. 21 ТК РФ, и на неисполнение возложенных на него законом, ст. 22 ТК РФ, обязанностей. Так, в соответствии со ст. 21 ТК РФ **работник имеет право на**:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

**защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;**

**возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;**

и т.п.

В свою очередь, в соответствии со ст. 22 ТК РФ, **работодатель обязан**:

**соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;**

**обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;**

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

**возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;**

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В соответствии со ст. 362 ТК РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 N 195-ФЗ, предусматривает административную ответственность, которая влечет наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток, за нарушение законодательства о труде и об охране труда.

На предъявленную мной претензию работодатель не отреагировал.

Считаю действия работодателя незаконными, нарушающими мои права и законные интересы. Хочу заметить, что законодательством предусмотрена ответственность за нарушение работодателем прав работника.

В связи с чем я вынуждена обратиться к Вам с данной жалобой.

Согласно ст. 352 Трудового кодекса РФ, основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

*государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.*

Согласно ст. 353 Трудового кодекса РФ, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют федеральные органы исполнительной власти по надзору в установленной сфере деятельности.

В соответствии со ст. 356 Трудового кодекса РФ, в соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия:

осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;

ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав.

Таким образом, в соответствии со ст. 352, ст. 353, ст. 356, 362, 419 Трудового кодекса РФ,

ПРОШУ:

1. Провести проверку по изложенным мною фактам.
2. Провести проверку в ООО «Эксполэнд Групп», расположенном по адресу: 109052, г.Москва, ул.Подъемная, д.12 стр.1,  на предмет нарушения трудового законодательства.
3. Привлечь виновных лиц к ответственности, предусмотренной законодательством РФ.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г.   \_\_\_\_\_\_\_/Цветкова А.Б./