

# Иск о взыскании заработной платы

---

В \_\_\_\_\_ районный суд г. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

истец: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ответчик: \_\_\_\_\_

Госпошлина: на основании п.1 ч.1 ст.333.36 НК

РФ от уплаты госпошлины освобождена

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда

\_\_\_\_\_ года между мною, \_\_\_\_\_ и закрытым акционерным обществом «\_\_\_\_\_» был заключен договор подряда № 0467 о выполнении комплекса работ, определенного Договором и заданием, который, в данном случае, являлся трудовым договором.

Кроме этого, со мной был заключен договор о полной материальной ответственности.

Однако, несмотря на все выполненные мною условия договора, я был уволен с работы и ЗАО

«\_\_\_\_\_» не произвела мне выплату заработной платы в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Таким образом, согласно действующему законодательству, при увольнении работника по указанному основанию, за ним сохраняется среднемесячная заработная плата в течение трех месяцев.

Однако, несмотря на обращения в администрацию организации о выплате заработной платы мои законные требования до настоящего времени не выполнены, что является существенным нарушением гарантированных Конституцией РФ трудовых прав.

В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а в силу 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Кроме этого, согласно ст. 237 Трудового кодекса РФ, 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.

Таким образом, нормы действующего трудового законодательства однозначно обязывают работодателя в день увольнения произвести с работником полный расчет.

Размер заработной платы, подлежащей выплате составляет \_\_\_\_\_ рублей, что является недопустимым со стороны работодателя, поскольку, ч. 2 ст. 22 ТК РФ обязывает его выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ст. 395 ТК РФ, при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объеме.

Следовательно, в мою пользу с ответчика надлежит взыскать неполученную заработную плату в полном объеме в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Кроме этого, в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ, работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

В силу же ст. 237 Трудового кодекса РФ, 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.

Считаю, что неисполнение ответчиком своих обязанностей повлекло для меня возникновение нравственных страданий, которые находятся между собой в причинно-следственной связи.

Именно после неисполнения своего обязательства ответчиком, отказывающего до настоящего времени исполнить свои обязательства по выплате причитающейся мне заработной платы, у меня возник психоэмоциональный стресс.

Моральный вред мне причинен тем, что, рассчитывая на исполнение ответчиком своих обязанностей, я возлагал определенные надежды, связывая с этим свои личные планы.

Неуважительным отношением ответчика в виде отказа выплаты заработной платы мне также причинены нравственные страдания, поскольку, лишает меня возможности ввиду отсутствия средств, материально содержать свою семью.

На основании п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ, в соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью седьмой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требования лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Таким образом, в соответствии с действующим трудовым законодательством я имею право на компенсацию морального вреда.

Исходя из изложенного, руководствуясь ст.ст. 21, 22, 80, 84-1, 135, 136, 139, 165, 237, 395 Трудового кодекса РФ, -

ПРОШУ СУД :

1. Взыскать с ЗАО « \_\_\_\_\_ » в мою пользу заработную плату в размере \_\_\_\_\_ рублей, компенсацию морального вреда – \_\_\_\_\_ рублей, а всего \_\_\_\_\_ рублей.
2. Взыскать с ЗАО « \_\_\_\_\_ » в мою пользу расходы на оплату юридических услуг в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Приложения:

- 1). Копия искового заявления.

\_\_\_\_\_ года

Источник: [СудСоветник.ру](http://СудСоветник.ру) – ваш помощник к суду