

# Ходатайство о наложении ареста на дом

---

В Государственную инспекцию труда в городе Москве

Адрес: \_\_\_\_\_

От \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

## ЖАЛОБА

На действия Работодателя – ООО «\_\_\_\_\_»

Я, \_\_\_\_\_ г.р. (Работник) ранее осуществляла трудовую деятельность в ООО «\_\_\_\_\_» (Работодатель), что подтверждается трудовым договором № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ г. (копию трудового договора прилагаю).

В соответствии с п. 1.1. Договора Работник принимается в ООО «\_\_\_\_\_» в Управление андеррайтинга и перестрахования на должность андеррайтера.

На протяжении всего периода осуществления трудовой деятельности я добросовестно и в полном объеме исполняла обязанности, предусмотренные в пп. 2.1.1.-2.1.8. Договора.

С \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г., с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г., с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г. я находилась на больничном, что подтверждается соответствующими листками нетрудоспособности (копии прилагаю).

В период нахождения на больничном Работодателем, в нарушение норм трудового законодательства было принято решение о моем увольнении и внесена соответствующая запись в трудовую книжку.

Заявление о расторжении трудового договора было подано мне Работодателю \_\_\_\_\_ г.

В соответствии со 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Соглашения о досрочном расторжении трудового договора (до истечения двухнедельного срока) между

мною и Работодателем достигнуто не было.

Так же, 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Учитывая то обстоятельство, что заявление об увольнении мною было написано в период временной нетрудоспособности, Работодатель не имел правовых оснований для увольнения до момента окончания данного периода. Запрет действует в отношении всего периода, на который приходится временная нетрудоспособность.

Так же, в нарушение требований ст. 140 ТК РФ со мною не был произведен полный и окончательный расчет, в связи с чем, у Работодателя передо мною образовалась задолженность:

- по заработной плате в размере \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.,
- компенсация за неиспользованный отпуск в размере \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.
- выплаты заработной платы за период нахождения на больничном в размере \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.
- компенсацию за рабочий день \_\_\_\_\_ г. в размере \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.

Так, в соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) 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, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Так же, в соответствии со 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 случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Более того, в соответствии с п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» учитывая, что ТК РФ не содержит

каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст. 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 ТК РФ 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.

В связи с тем, что мое увольнение было оформлено с нарушением требований норм трудового законодательства, а так же, имеет место задержка в выплате заработной платы, мне был причинен моральный вред, размер которого я оцениваю в \_\_\_\_\_ руб. \_\_\_\_ коп.

Ранее я уже обращалась к работодателю с письменной претензией, в которой указала все, вышеназванные требования, но ответа на нее так и не получила.

На основании 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Более того, если невыплата Работникам заработной платы осуществляется умышленно, с корыстной или иной личной заинтересованностью, то данное деяние является преступлением и предусматривает ответственность, установленную ст. 145.1 УК РФ.

Так, в соответствии со ст. 145.1 УК РФ 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.

Таким образом, Работодателем грубейшим образом нарушаются требования Трудового законодательства Российской Федерации.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В соответствии со ст. 360 ТК РФ государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Предметом проверки является соблюдение работодателем в процессе своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан. Основанием для проведения внеплановой проверки являются, в том числе, обращения и заявления граждан о фактах нарушения работодателями требований трудового законодательства.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 360 ТК РФ

ПРОШУ:

1. Организовать внеплановую проверку в ООО «\_\_\_\_\_» на предмет совершения преступления, предусмотренного ст. 145.1 УК РФ;
2. Лиц, виновных в совершении преступления, привлечь к ответственности;
3. О решении, мерах и результатах проверки, принятых по настоящей жалобе прошу сообщить мне в письменном виде по вышеуказанному адресу;

Приложение:

1. Копия трудового договора;
2. Копия листка нетрудоспособности;
3. Копия заявления об увольнении;
4. Копия Уведомления о расторжении трудового договора;

« » \_\_\_\_\_ Г. \_\_\_\_\_