

# Исковое заявление о взыскании невыплаченных денежных сумм заработной платы

Истец была принята на работу в организацию на должность продавца консультанта. Узнав о своей беременности, заявитель обратилась к руководству организации с просьбой предоставить ей возможность лечь в больницу, так как была угроза выкидыша, о чем представила заключение врача. Руководство организации, узнав о беременности истца, приняло на ее место другого человека и стало чинить препятствия по исполнению трудовых обязанностей, не допускать ее к работе, в связи с чем, она была лишена возможности трудиться. Истец просит взыскать с ответчика задолженность по заработной плате. Взыскать с ответчика денежную сумму в размере среднего заработка по беременности и родам, а также по уходу за ребенком. Компенсировать причиненный моральный вред и оплатить юридические услуги.

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

\_\_\_\_\_

Истец: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Ответчик: ООО «\_\_\_\_\_»

Адрес: \_\_\_\_\_

Госпошлина: не уплачивается (на основании п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ)

## ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о взыскании невыплаченных денежных сумм заработной платы

Я, \_\_\_\_\_, была принята на работу на должность продавец-консультант в ООО «\_\_\_\_\_», расположенное по адресу: \_\_\_\_\_ (ТРК «\_\_\_\_\_», юридический адрес - \_\_\_\_\_), в конце \_\_\_\_\_ года. Помимо работы продавца-консультанта, я также исполняла и обязанности кассира.

При приеме на работу со мной был заключен трудовой договор, его мне на подпись принесла главный бухгалтер, я подписала договор, не читая, поскольку это было в рабочее время, и я находилась при исполнении трудовых обязанностей.

На все мои заявления о передачи мне второго экземпляра трудового договора я получала ответ, что «трудовой договор будет передан мне после окончательного оформления меня на работу». Однако данную обязанность Работодатель так и не исполнил.

Следовательно, работодателем было нарушено одно из требований действующего законодательства, так как согласно требованиям ст.67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Также в день подписания трудового договора мною был подписан уже в отпечатанном виде приказ о моем увольнении по собственному желанию.

О том, что это незаконно, я не знала, так как в первый раз устроилась на работу и юридически не грамотна.

Как выяснилось в дальнейшем, трудовой договор со мной был заключен на исполнение трудовых обязанностей не в ООО «\_\_\_\_\_», а в ООО «\_\_\_\_\_».

Но, не смотря на то, что в трудовом договоре указано, что я была принята на работу в ООО «\_\_\_\_\_», фактически я все время исполняла обязанности в ООО «\_\_\_\_\_», это подтверждается имеющимися у меня пропусками, а также это могут подтвердить свидетели – \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_.

Имеются нарушения требований законодательства руководством ООО «\_\_\_\_\_» и в соответствии со ст.68 ТК РФ, так как прием на работу оформляется приказом. Приказ составляется на основании заключенного трудового договора и в течение трех дней со дня фактического приема на работу объявляется работнику под роспись.

За все время работы в ООО «\_\_\_\_\_» я надлежаще исполняла свои обязанности. Узнав о своей беременности, я обратилась к руководству ООО «\_\_\_\_\_» с просьбой предоставить мне возможность лечь в больницу, так как была угроза выкидыша, о чем представила заключение врача.

Мне было сказано, что после выхода из больницы я смогу приступить опять к исполнению своих обязанностей. Но как оказалось, руководство организации, узнав о моей беременности, приняло на мое место другого человека и стало чинить препятствия по исполнению мною своих трудовых обязанностей, не допускать меня к работе, в связи с чем, я была лишена возможности трудиться.

На настоящий момент я нахожусь на шестом месяце беременности.

Я работаю в ООО «\_\_\_\_\_» с \_\_\_\_\_ года. За все время работы в ООО «\_\_\_\_\_» по поводу выполняемой мною работы претензий ко мне не было. Начиная с \_\_\_\_\_ года я не имею возможности трудиться в связи с незаконными действиями Работодателя, начиная с этой же даты мне не выплачивается заработная плата.

При приеме на работу размер заработной платы по договоренности с руководством ООО «\_\_\_\_\_» за месяц работы составлял \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_ копеек.

В соответствии с абз. 3 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.

Согласно п. 3 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

В силу п. 5 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением

случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Пункт 6 указанной выше статьи ТК РФ гласит, что заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Я неоднократно обращалась к руководству ООО «\_\_\_\_\_» с вопросом о допуске меня к рабочему месту и выплате мне заработной платы за то время, что меня не допускали к работе, на что получала отказ.

Как я указывала ранее, на момент увольнения я находилась в состоянии беременности, была на втором месяце беременности и в соответствии со ст.261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. ООО «\_\_\_\_\_» как работало, так и работает.

Также согласно требованиям ст.ст.255, 256 ТК РФ я имею право на отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком по достижению им возраста трех лет, с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. В свою очередь, ст. 260 ТК РФ гласит, что перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. На основании изложенного я имею право на отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

Так как юридически не грамотная, для разрешения данного трудового спора и составления искового заявления, а также претензии в адрес Ответчика мне пришлось обратиться за юридической помощью в ООО «\_\_\_\_\_», заплатив за оказанную мне услугу денежные средства в размере \_\_\_\_\_ рублей. Согласно п. 1 ст. 15 ГК РФ лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере.

Пункт 2 ст. 15 ГК РФ устанавливает, что под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Так же, незаконными действиями Ответчика, нарушением моих трудовых прав и законных интересов, оставлением меня без средств к существованию, а также необходимостью обратиться в суд за защитой своего нарушенного права, мне причинен моральный вред, который я оцениваю в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_\_ копеек.

Согласно статье 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.

На основании изложенного, и руководствуясь ст.ст.3, 131, 132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Взыскать с Ответчика ООО «\_\_\_\_\_» в пользу \_\_\_\_\_ задолженность по заработной плате за период с \_\_\_\_\_ года по \_\_\_\_\_ года в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_ копеек.
2. Взыскать с Ответчика ООО «\_\_\_\_\_» в пользу \_\_\_\_\_ задолженность по выплате неиспользованного отпуска при увольнении в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_ копеек.
3. Взыскать с Ответчика ООО «\_\_\_\_\_» в пользу \_\_\_\_\_ денежную сумму в размере среднего заработка по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_ копеек ежемесячно до достижения ребенком трехлетнего возраста.
4. Взыскать с Ответчика ООО «\_\_\_\_\_» в пользу \_\_\_\_\_ компенсацию причиненного морального вреда в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_ копеек.
5. Взыскать с Ответчика ООО «\_\_\_\_\_» в пользу \_\_\_\_\_ расходы на оплату юридических услуг в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Приложение:

1. Копия пропуска ООО «\_\_\_\_\_».
2. Копия трудовой книжки.
2. Копия искового заявления с сопутствующими документами для Ответчика.
3. Копии документов об оплате юридических услуг.

« » \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /