

**В АО «ЕВРАЗ НТМК»**

Адрес: 622025, Свердловская обл., г.  
Нижний Тагил, ул. Metallургов, д. 1  
ОГРН: 1026601367539  
ИНН: 6623000680  
КПП: 662301001

**От ФИО**

Адрес:

## **ПРЕТЕНЗИЯ**

### **работодателю о нарушении трудовых прав работника**

Вами, в лице управляющего директора АО «ЕВРАЗ НТМК» был издан приказ о внесении изменения 1 в Приказ «Об организации проведения медосмотра работников АО «ЕВРАЗ НТМК» специалистами ЕМНЦ г. Екатеринбург».

Так, п. 1.3 указанного Приказа гласит: «Дополнить Приказ пунктом 4.5.4:

«Отправку автобусов производить с площади управления комбината (за шлагбаумом) в указанные часы, согласно Приложению 1 к Приказу, ежедневно, кроме выходных и праздничных дней».

Так, действующее законодательство не содержит обязательств, гласящих о необходимости отправления на медицинский осмотр исключительно на транспорте работодателя.

Согласно ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При этом, в порядке, определенном федеральным органом исполнительной власти, который выражен Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 13.12.2019) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", также не указывается вышеуказанных требований по перевозке работников на медицинский осмотр.

**В связи с чем, Я прихожу к однозначному выводу о том, что ваши требования являются не обоснованными.**

Считаю, вышеуказанное положение незаконным и необоснованным, нарушающим моими законными права и интересы. В связи с чем, я указала в заявлении Начальнику ЦВС, что на ежегодный медицинский осмотр (обследование) поеду на электропоезде «Ласточка».

Тем самым выразив свое несогласие с положением вышеуказанного Приказа.

Кроме того, вышеуказанные обстоятельства уже повторяются, то, что происходит сейчас, уже происходило, когда я также поехала на медицинский осмотр на электропоезде, за что в отношении меня было вынесено Распоряжение начальника ЦВС «О не начислении части премии». Указанное Распоряжение я обжаловала в Комиссию по трудовым спорам АО «ЕВРАЗ НТМК». Комиссия приняла Решение, где признала мои требования частично обоснованными и отменила его, в части неначисления 40% премии.

***При этом уведомляю Вас о том, что в случае наступления событий, а именно удержания моей премии, Я буду вынуждена обратиться в суд с иском для восстановления моих прав.***

Также, обращаю ваше внимание на то, что, начиная с апреля, Вы частично прекратили предоставление мне средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), что, в условиях вредного, для моего здоровья, производства, является недопустимым.

Так, в силу ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

В соответствии со ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

В соответствии со статьей 11 Трудового кодекса Российской Федерации трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров также закреплена в статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с частью 2 статьи 6 Конституции Российской Федерации каждый гражданин Российской Федерации обладает на ее территории всеми правами и свободами и несет равные обязанности, предусмотренные Конституцией Российской Федерации.

Согласно части 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В силу статьи 23 Декларации прав и свобод человека и гражданина каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий.

Каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера.

В силу статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах.

Таким образом, нормативно-правовые акты трех уровней регулирования устанавливают право работника на осуществление трудовой функции, одновременно при этом закрепляя обязанность работодателя как стороны добровольно (свободно) заключенного двухстороннего договора предоставить работнику работу в соответствии с определенной таким договором должностью, а также обеспечить нормальные условия труда. Дополнительно данный вывод подтверждается положениями статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (**работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы**), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу статьи 352 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:  
самозащита работниками трудовых прав;  
**государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;**  
**судебная защита.**

В силу статьи 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

В соответствии с пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» 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).

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 соответствии с пунктом 2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, **невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы**, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, **временным ограничением или лишением каких-либо прав**, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.

Вышеуказанные допущенные Работодателем нарушения трудовых прав и законных интересов работника, гарантированных, в том числе, международно-правовыми актами, продолжительность нарушений, целенаправленность действий работодателя указывают на высокую общественную опасность рассматриваемых действий, которые причинили существенный моральный вред мне, как работнику, выразившейся в апатии, унылости,

пострации, подавленности, депрессии, каждодневных переживаниях относительно недостаточности материального обеспечения своей жизнедеятельности. Важно отметить, что зарплата является основополагающим источником дохода гражданина. Следовательно, только заработная плата обеспечивает нормальный уровень жизни человека. Ее отсутствие незамедлительно влечет не возможность удовлетворения основополагающих, первостепенных потребностей человека (еда, жилье, одежда и прочее).

На основании вышеизложенного, руководствуясь статьями 6, 7, 37 Конституции Российской Федерации, Декларацией прав и свобод человека и гражданина, Европейской социальной хартией, статьями 6, 71, 72, 79 Федерального конституционного закона Российской Федерации «О Конституционном Суде Российской Федерации», Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», статьями 3, 11, 21, 22, 129, 132, 135, 137, 237, 352 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 98, 100, 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

#### **ПРОШУ:**

- устранить нарушения и прекратить указанные нарушения допускать впредь в отношении работника
- **в случае невыполнения данных требований я буду вынуждена с помощью адвоката обратиться в прокуратуру, налоговую инспекцию, государственную инспекцию труда, суд за защитой своих прав работника**

*Очень надеюсь на мирное разрешение нашего конфликта, без обращения в государственные и судебные инстанции. Возможно, что в процессе переговоров мы сможем найти также какое-либо иное приемлемое решение проблемы.*

#### **Приложение:**

1. Заявление работника
2. Приказ

*Дата, подпись*