

**В Прокуратуру района г. Екатеринбурга**  
**Адрес:**

**Заявитель: ФИО1**  
Адрес места жительства:  
Тел.

**ЖАЛОБА ПРОКУРОРУ**  
по факту неправомерных (незаконных) действий работодателя

В г. между ФИО1 и ГКУ был заключен трудовой договор, согласно которому работник был принят на должность «водитель». До г. я работал без единого нарекания со стороны руководства, однако, когда указанное выше предприятие приняло на работу начальника охраны ФИО2, коллектив предприятия и я в том числе, начали страдать от давления с его стороны и намеков на увольнение, поскольку он собирается поменять весь персонал и набрать своих людей. Также стоит отметить, что с октября месяца мне существенно не доплачивают заработную плату и премию в том числе, хотя моему коллеге который работает в иные дни и осуществляет те же функции что и я, выплачиваются всю заработную плату и премию в том числе. На сегодняшний я уверен, что к этому причастен именно начальник охраны ФИО2.

На сегодняшний день ФИО2 допущены многочисленные серьезные и грубейшие нарушения прав работника и норм трудового законодательства.

**1. Работодателем нарушаются права работника на труд.**

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.

В соответствии с частью 2 статьи 7 Конституции Российской Федерации в Российской Федерации **охраняются труд и здоровье людей**, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

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.

Более того, в силу статьи 1 Европейской социальной хартии (ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 N 101-ФЗ, принятой в г. Страсбурге 03.05.1996) в целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

1. признать одной из своих первоочередных целей и обязанностей **достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости** в целях достижения полной занятости;

2. **обеспечить эффективную защиту права работников зарабатывать себе на жизнь** свободно выбираемым трудом;

3. создать или развивать для всех работников бесплатные службы по трудуоустройству;

4. обеспечивать или содействовать развитию соответствующей профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки.

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.

Не смотря на имеющуюся обязанность предоставить оговоренную работу на обычно предъявляемых к работе подобного рода условиях мне как работнику данного предприятия, работа не предоставляется. Условия осуществления предусмотренной договором трудовой функции не обеспечиваются. Более того, представители работодателя чинят препятствия в реализации должностных обязанностей работника, а также создает невыносимые условия труда.

Учитывая намеренное, целенаправленное поведение работодателя – вынужденное обращение работника в государственные органы является следствием исключительно виновного поведения работодателя, незаконные действия которого приводят к умалению основополагающих международных трудовых гарантит гражданства.

Подобное недопустимо в современном правовом российском государстве, где главенствующим являются права и свободы человека и гражданина (статья 2 Конституции Российской Федерации).

## **2. Работодатель грозиться уволить по статье.**

В настоящее время работодатель предложил мне уволиться по собственному желанию, не объяснив причины такого предложения. Работодатель понуждает уволиться по собственному желанию, в случае моего отказа, грозится уволить по статье, что является недопустимым при том, условии, что за два года работы на предприятии, я не получал ни одного нарекания и не подвергался дисциплинарному взысканию. Также работодатель создает невыносимые условия труда.

Я не желаю прекращать трудовую деятельность на данном предприятии, но прекрасно понимаю, что в случае моего отказа уволиться по собственному желанию работодатель создаст ситуацию для увольнения меня в соответствии с трудовым кодексом. Считаю, что понуждение меня к увольнению по собственной инициативе необоснованно и незаконно, является дискриминационным, нарушающим мои права и законные интересы по следующим основаниям.

В соответствии со статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации, одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ, работник имеет право на: - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- 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 ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В свою очередь, согласно 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;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, 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.

Согласно ст. 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

В соответствии со ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем по нескольким основаниям, одним из таких оснований является в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Из пункта 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

В рассматриваемой ситуации я не желаю прекращать трудовую деятельность на предприятии, однако работодатель вынуждает меня уволиться по собственному желанию, что противоречит закону.

### **3. Работодатель подлежит привлечению к административной ответственности.**

В соответствии с пунктом 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 N 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

В силу пункта 5 названного Постановления Федеральная служба по труду и занятости осуществляет:

- государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- рассмотрение в соответствии с законодательством Российской Федерации дел об административных правонарушениях.

В силу статьи 23.12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных частями 1 - 3 статьи 5.27, частями 1 - 4 статьи 5.27.1, статьями 5.28 - 5.34, частью 1 статьи 14.54, статьей 15.34 настоящего Кодекса.

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени органа, указанного в части 1 настоящей статьи, вправе:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

2) руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, - главные государственные инспекторы труда, их заместители;

3) главные государственные инспекторы труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

4) руководители структурных подразделений соответствующих государственных инспекций труда - главные государственные инспекторы труда, их заместители;

5) главные государственные инспекторы труда соответствующих государственных инспекций труда;

6) главные государственные инспекторы труда;

7) старшие государственные инспекторы труда;

8) государственные инспекторы труда.

В соответствии со статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих

предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Приведенные в настоящей жалобе многочисленные нарушения трудового законодательства Российской Федерации безусловно указывают на необходимость привлечения работодателя к ответственности за совершение административного правонарушения в соответствии с нормами федерального закона.

В соответствии со ст. ст. 21, 26 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», предметом прокурорского надзора являются соблюдение Конституции Российской Федерации и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации, а также соблюдение прав и свобод человека и гражданина руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законов, требующих принятия мер прокурором.

Исходя из изложенного,

**ПРОШУ:**

1. В пределах компетенции, установленной ст. 24 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» внести представление об устранении нарушений закона в ГКУ, допущенных в отношении меня руководством и принять меры, направленные на проверку выплаты неучтенной заработной платы, а также на мое увольнение по собственному желанию в соответствии с нормами действующего трудового законодательства и реализацией всех предусмотренных законом прав.

2. О принятом по настоящей жалобе решении уведомить ФИО1 по адресу его регистрации.

Приложения:

1. Копия трудового договора;
2. Копия путевых листов;
3. Табели учета времени.

«\_\_» \_\_\_\_\_ года

ФИО1