|  |
| --- |
| **ВНИМАНИЕ!** Раз вы скачали бесплатно этот документ с сайта *ПравПотребитель.РУ*, то получите заодно и бесплатную юридическую консультацию! **Всего 3 минуты вашего времени:**Достаточно набрать в браузере [**http://PravPotrebitel.ru/**](http://pravpotrebitel.ru/), задать свой вопрос в окошке на главной странице и наш специалист сам перезвонит вам и предложит законное решение проблемы!**Странно.. А почему бесплатно? Все просто:**Чем качественней и чаще мы отвечаем на вопросы, тем больше у нас рекламодателей. Грубо говоря, наши рекламодатели платят нам за то, что мы помогаем вам! Пробуйте и рассказывайте другим!woman\*\*\* P.S. Перед печатью документа данный текст можно удалить.. |

**Претензия о взыскании задолженности по заработной плате**

Заявитель был принят на работу в отдел маркетинга и рекламы организации. Заработная плата работодателем выдавалась заявителю двумя способами: одна часть заработной платы согласно платежным ведомостям, а другая наличными денежными средствами «в конверте». При увольнении заявителю была выдана на руки трудовая книжка и выплачена часть заработной платы. Однако, при этом часть заработной платы заявителю выплачена не была. Заявитель требует выплатить задолженность по заработной плате. Компенсировать причиненный моральный вред и оплатить юридические услуги.

ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»
Адрес юридический: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Адрес фактический: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

От \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Претензия

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, фактически был принят на работу в отдел маркетинга и рекламы ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» (юридический адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) на должность бренд-менеджера, однако трудовой договор со мной был заключен лишь \_\_\_\_\_\_\_\_г. (Приказ №\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.).
На протяжении всей своей трудовой деятельности я добросовестно выполнял свои должностные обязанности, не нарушал трудовую дисциплину, не имел никаких взысканий, дорожил своей репутацией.
Заработная плата работодателем ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» выдавалась мне двумя способами: одна часть заработной платы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей согласно платежным ведомостям, а другая часть заработной платы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей наличными денежными средствами «в конверте», которые не учитываются при налогообложении данной организации.
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. Трудовой договор, заключенный между мной и ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_», был расторгнут по моей инициативе в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (Приказ №\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.).
При увольнении мне была выдана на руки моя трудовая книжка и выплачена часть заработной платы в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей. Однако, при этом часть заработной платы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей за последние 2 месяца (общая сумма задолженности \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей) мне выплачена не была. Никаких причин и оснований данной невыплаты работодатель при этом не объяснил.
В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.
Таким образом, все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, в день увольнения мне выплачены не были. Данные действия работодателя поставили меня в сложное материальное положение и создали негативные для меня последствия, так как я был вынужден занимать деньги у друзей и знакомых, несколько раз прибегнуть к использованию кредитной карты.

В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений среди прочих признается обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
Согласно ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.
В соответствии со ст. 355 Трудового кодекса Российской Федерации деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.
Основными задачами федеральной инспекции труда являются:
обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
Статей 360 Трудового кодекса Российской Федерации установлен порядок организации и проведения проверок работодателей. 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. Одним из оснований для проведения внеплановой проверки является обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав.
Таким образом, я был вынужден обратиться с жалобой в Отдел ГИТ МО по Центральному территориальному округу надзора для защиты моих нарушенных прав.
В соответствии со ст. 362 ТК РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.
Для разрешения данного трудового спора и составления искового заявления и претензии в ваш адрес 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 как я не имею юридического образования, и составление претензии для меня является затруднительным, знаниями норм гражданского процесса я не обладаю, обращение за юридической помощью мне было необходимо, и в этой связи считаю, что я имею право на возмещение понесенных мною расходов на юридические услуги в полном объеме.
В соответствии со статьей 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.
Моральный вред, причиненный мне незаконными действиями работодателя, я оцениваю в \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

На основании изложенного, руководствуясь ст. ст. 140, 362 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 15 Гражданского кодекса Российской Федерации,

требую:

1. Выплатить мне задолженность по заработной плате за два месяца в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.
2. Возместить мне расходы, понесенные в связи с обращением за юридической помощью, в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.
3. Выплатить мне компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

В случае отказа в удовлетворении моих требований в добровольном порядке я буду вынужден обратиться с исковым заявлением в суд.

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_