В государственную инспекцию труда в городе

Санкт-Петербурге. 198095, г. Санкт-Петербург,

улица Зои Космодемьянской, дом 28, лит.А.

От: Иванова И.И., проживающего(ей) по адресу:

198094, Санкт-Петербург, ул. Центральная,

д.10 в.5

телефон 245-68-84

**Заявление   
в трудовую инспекцию о незаконном увольнении**

Я, Иванов И.И. «23» января 2014 года принят на работу в ООО «Х-работодатель» на основании трудового договора № 135. Моя должность экономист с заработной платой 10000 рублей.

За время работы я добросовестно выполнял свои должностные обязанности, своевременно решал поставленные передо мной руководством задачи.

Мною надлежащим образом выполнялась поручаемая работодателем работа, за которую я регулярно получал заработную плату в установленном трудовым договором размере.

«03» марта 2015 года работодатель безосновательно отстранил меня от работы, мотивируя это тем, что я нахожусь в нетрезвом состоянии. Я возразил и потребовал проведения медицинского освидетельствования на определение состояния опьянения, работодатель отказался. При этом работодатель постоянно чинит мне препятствия в осуществлении трудовой деятельности. Своими действиями работодатель понуждает меня уволится. У меня отсутствует желание прекращать трудовые отношения. Однако работодатель угрожает уволить за нарушение трудовой дисциплины (хотя оснований для этого не было, за весь период работы со стороны работодателя ко мне не было замечаний).

С действиями работодателя я не согласен, считаю их незаконными и необоснованными по нижеуказанным мотивам. 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. В соответствии со статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации дискриминация в сфере труда запрещена. 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.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ, работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

На основании ст. 11 ТК РФ 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.

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.

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.  
  
Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах.  
В рассматриваемой ситуации я не желаю прекращать трудовую деятельность в Х-работодатель. Работодатель вынуждает меня уволиться, что противоречит закону.

На основании ст. 11 ТК РФ 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.

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах.

Действиями работодателя, мне причинен моральный вред. Мои нравственные страдания выражаются в том, что я испытал нервный стресс, чувство обиды из-за несправедливых действий работодателя по отношению ко мне, а также беспокойство и страх за свое будущее, а также был вынужден затратить свое время и деньги на отстаивание моих законных прав.   
Мои нравственные страдания отягощаются неуважительным отношением руководства данной организации к своим сотрудникам, добросовестно выполняющим свои должностные обязанности.

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.

Согласно ст. 352 ТК РФ каждый вправе защищать свои трудовые права и обязанности всеми не запрещёнными законом способами.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:  
- самозащита работниками трудовых прав;  
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;  
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;  
- судебная защита.

К числу незапрещённых законом способов относится обращение работника, трудовые права и свободы которого нарушены, в орган, осуществляющий государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.  
  
В соответствии со ст. 33 Конституции Российской Федерации, граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

В соответствии с частью 1 статьи 353 Трудового кодекса Российской Федерации, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

В соответствии со ст. 357 Трудового кодекса Российской Федерации, государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

* в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;
* запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
* изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
* расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
* предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
* направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
* выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
* запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В соответствии со ст. 2 Федерального Закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ " О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы, органы местного самоуправления и должностным лицам. Граждане реализуют право на обращение свободно и добровольно.

Осуществление гражданами права на обращение не должно нарушать права и свободы других лиц.

Письменное обращение, поступившее в государственный орган, орган местного самоуправления или должностному лицу в соответствии с их компетенцией, рассматривается в течение 30 дней со дня регистрации письменного обращения.

На основании вышеизложенного, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации,

ПРОШУ:

1. Рассмотреть мою жалобу по существу возникшей проблемы.  
2. Провести проверку деятельности ООО «Х-работодатель» (адрес: г.Санкт-Петербург, ул.Работодателя 666) по изложенным мною обстоятельствам на предмет нарушения моих трудовых прав, принять меры для защиты и восстановления моих нарушенных прав.  
3. О результатах рассмотрения настоящей жалобы сообщить по вышеуказанному адресу.

Подпись Дата