Одним из способов защиты прав работника, которому работодатель не выплачивает зарплату, является обращение в суд.

Работнику следует знать, в какой суд необходимо представить документы, какие это должны быть документы, в каком случае можно обращаться с заявлением о выдаче судебного приказа, а когда необходимо предъявлять иск о взыскании зарплаты.

По общему правилу, содержащемуся в ст. 28 ГПК РФ, с иском необходимо обращаться в суд по месту нахождения ответчика, то есть работодателя. Обращаться нужно в районный (городской) суд общей юрисдикции.

Исковые заявления и заявления о выдаче судебных приказов о взыскании сумм оплаты труда и по другим требованиям, связанным с трудовой деятельностью не облагаются государственной пошлиной (ст. 393 ТК РФ).

У работника имеется два способа обращения в суд – в порядке приказного производства и в порядке искового производства:

1. Взыскание задолженности по заработной плате по судебному приказу.

С заявлением о выдаче судебного приказа можно обратиться в суд, когда у работника на руках имеются неоспоримые доказательства наличия задолженности по зарплате.

Заявление о вынесении судебного приказа подается в канцелярию суда в письменной форме. В заявлении должны быть указаны:

- наименование суда, в который подается заявление;

- наименование взыскателя (то есть работника), его место жительства или место нахождения;

- наименование должника (работодателя), его место жительства или место нахождения, реквизиты юридического лица (если известны);

- требование взыскателя о выплате заработной платы и обстоятельства, на которых оно основано (где и в качестве кого работает взыскатель, за какой период, в каком размере образовалась задолженность и чем она подтверждается);

- перечень прилагаемых документов, подтверждающих заявленное требование.

К заявлению необходимо приложить:

- копию трудового договора;

- справку работодателя о размере начисленной заработной платы;

- копию удостоверения личности и свидетельства налогоплательщика работника.

В порядке приказного производства судьей в течении 3 дней с момента поступления заявления судьей выносится судебный приказ о взыскании денежных сумм. Условием для вынесения судебного приказа является предоставление документов, которые бесспорно подтверждают задолженность работодателя. Помимо справки работодателя

это могут быть талон на выдачу заработной платы, расчетная книжка и т.д.

Приказ выносится без судебного разбирательства и без вызова должника (работодателя) и взыскателя (работника).

Данный приказ имеет силу исполнительного листа, на основании которого судебным приставом-исполнителем производится взыскание сумм.

Однако если должник (работодатель) подаст заявление об отмене судебного приказа в установленный срок для его обжалования (в течение 10 дней с момента получения им копии приказа), то такой приказ будет отменен. В определении об отмене судебного приказа взыскателю (работнику) будет предложено обратиться с теми же требованиями в порядке искового производства.

2. Взыскание задолженности по заработной плате в исковом порядке.

В порядке искового производства работник обращается в суд с исковым заявлением о взыскании задолженности по заработной плате.

В исковом заявлении должны быть указаны:

- наименование суда, в который подается заявление;

- наименование истца (то есть работника), его место жительства или место нахождения;

- наименование ответчика (работодателя), его место жительства или место нахождения и реквизиты юридического лица (если известны);

- суть нарушения прав работника (невыплатой заработной платы нарушаются права работника на получение заработной платы);

- требование взыскателя о выплате заработной платы и обстоятельства, на которых оно основано (где и в качестве кого работает взыскатель, за какой период, в каком размере образовалась задолженность и чем она подтверждается);

- перечень прилагаемых документов, подтверждающих заявленное требование.

К исковому заявлению необходимо приложить:

- копию трудового договора;

- копию приказа о приеме на работу;

- справку работодателя о размере начисленной заработной платы;

- копию удостоверения личности и свидетельства налогоплательщика работника;

- копию искового заявления для ответчика;

- любые другие документы, подтверждающие факт работы у работодателя, сроки и порядок выплаты зарплаты, а также размер невыплаченной зарплаты или имеющие иное отношение к делу.

В течение 5 дней с момента поступления заявления судья рассматривает его и выносит определение о возбуждении производства по делу. На рассмотрение гражданского дела отводиться 2 месяца. По окончании производства суд выносит решение, на обжалование которого в апелляционном порядке дается месяц со дня принятия решения в окончательной форме, что указано в п. 2 ст. 321 ГПК РФ. После рассмотрения в апелляционной инстанции, дело по жалобе несогласной с ним стороны, поданной в течение месяца, может быть рассмотрено в кассационном порядке. На право обжаловать апелляционное решение отводиться шесть месяцев со дня вступления решения в законную силу, при условии, что исчерпаны все иные способы обжалования, что следует из ст. 376 ГПК РФ.

В отличие от судебного приказа, решение не может быть отменено по одностороннему заявлению должника, основаниями для отмены при обжаловании будут являться только нарушения закона, допущенные при рассмотрении дела, при этом есть возможность истребовать через суд документы, которые отказывается выдавать работодатель.

Трудовым законодательством установлено, что работодатель должен выдать работнику документы, связанные с его трудовой деятельностью, как при расторжении трудового договора, так и по требованию работника, что следует из ст. 62 ТК РФ.

Таким образом, работодатель обязан по требованию работника (в том числе бывшего) в течение 3 рабочих дней с момента обращения выдать справку с указанием специальности (квалификации, должности), времени работы и размера заработной платы, характеристику-рекомендацию, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы, связанные с трудовой деятельностью. Если работодатель отказывает работнику в выдаче документов либо игнорирует его требования, то указанные документы будут истребованы судом. Для этого в исковом заявлении помимо перечисленных требований следует указать о невозможности предоставления необходимых документов по причине отказа работодателя и изложить просьбу и об истребовании документов у него. Перечень истребуемых документов следует перечислить. Можно также приложить к иску отдельное ходатайство, либо заявить такое ходатайство устно в ходе процесса.

Решение суда о присуждении работнику заработной платы не свыше чем за 3 месяца подлежит немедленному исполнению, что следует из ст. 211 ГПК РФ.

Таким образом, сразу после вынесения решения судом первой инстанции в пользу работника, будет выписан исполнительный лист о взыскании с работодателя задолженности в пределах 3 месяцев, не смотря на то, что решение не вступило в законную силу и может обжаловаться работодателем в апелляционной и кассационной инстанциях. Сумма, превышающая 3-месячный размер задолженности, будет взыскана только после вступления решения в силу.

Требование о взыскании задолженности по заработной плате является требованием первой очереди и производится в приоритетном порядке по сравнению с обязательствами работодателя по другим долгам.