

Правовой разбор: домогательства руководителя на работе, защита от увольнения за отказ и взыскание невыплаченной заработной платы

1. Постановка вопроса

Работник (работница) столкнулся(лась) с тем, что непосредственный руководитель предлагает интимную связь, имеются доказательства в виде SMS-переписки и аудиозаписи разговора. Одновременно возник вопрос о возможных негативных последствиях отказа (вплоть до увольнения) и о неполной выплате заработной платы и/или расчёта при увольнении. Требуется установить: (1) как российское право квалифицирует такие действия руководителя и куда допустимо жаловаться; (2) защищён ли работник от увольнения за отказ от интимной связи и как оспаривать такое увольнение; (3) в каких органах и в какие сроки защищать право на полную и своевременную оплату труда, включая денежную компенсацию за задержку.

Ниже разбор построен так, чтобы охватить все существенные прочтения исходной формулировки и все применимые процедуры, а не выбрать одну из них.

2. Оговорка о версиях прочтения вопроса

Формулировка «начальник на офиц работе» допускает несколько прочтений, и от выбора версии зависит применимое право и набор органов, куда можно обратиться. Существенны три версии:

Версия 1 — «офисная» работа по трудовому договору (ТК РФ). Отношения регулируются Трудовым кодексом РФ; споры — районный суд, КТС, ГИТ, прокуратура. Это базовый сценарий разбора.

Версия 2 — «официальная» (легальная) занятость у работодателя — любой организационно-правовой формы. Правовой режим идентичен Версии 1; отдельно оговаривается лишь ситуация, когда трудовые отношения фактически не оформлены (тогда ст. 16, 67.1 ТК РФ позволяют доказывать факт трудовых отношений в суде).

Версия 3 — служба: служба в органах внутренних дел, уголовно-исполнительной системе, военная служба, государственная гражданская служба. Здесь ТК РФ применяется субсидиарно (ч. 8 ст. 11 ТК РФ), а порядок обжалования и увольнения определяется специальными законами (Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе...», Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел...», Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ, Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ). Особенность этой версии — повышенные требования к «честью сотрудника» и, как следствие, реальный риск увольнения по «порочащему» основанию (п. 9 ч. 2 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ — «в связи с совершением проступка, порочащего честь сотрудника», см. также п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ). Этой версии посвящён отдельный подраздел 5.7 и п. 4.7.

Все три версии далее разобраны отдельно.

3. Квалификация действий руководителя

3.1. Исходное: легального термина «сексуальное домогательство» в российском законодательстве нет

Законодательство РФ не содержит единого определения «сексуального домогательства» и не устанавливает самостоятельного состава за сам факт навязчивого предложения интимной связи. Это не означает правовой вакуум: действия руководителя квалифицируются по совокупности норм — трудового (дискриминация), уголовного (понуждение, смежные составы) и административного права. Практически всегда применяется «связка» из нескольких норм, а не одна.

Отдельно отмечаю: Конвенция МОТ № 190 о насилии и домогательствах в сфере труда (2019) Российской Федерацией не ратифицирована и как источник прямого применения не выступает; ссылаться на неё можно лишь в аргументации и в обращениях к правозащитным структурам, но не как на норму, порождающую права. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий ратифицирована СССР в 1961 г., и Российская Федерация участвует в ней как правопреемник; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) ратифицирована СССР в 1980 г. — обе применимы как международно-правовой аргумент.

3.2. Версия А: квалификация как дискриминации в сфере труда (наиболее надёжная)

Обоснование. Согласно ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации трудовых прав; никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать преимущества в зависимости, в том числе, от **пола** и «других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» (ч. 2 ст. 3 ТК РФ). Аналогичная гарантия — ст. 19 Конституции РФ (равенство прав независимо от пола). Принцип закреплён и в ст. 2 ТК РФ (основные принципы правового регулирования трудовых отношений), а обязанность работодателя соблюдать его — в ст. 22 ТК РФ.

Почему это работает. Требование интимной связи фактически превращает половую принадлежность работника и его сексуальное согласие в условие сохранения работы и служебного продвижения. Такое условие прямо не связано с деловыми качествами работника, следовательно, подпадает под формулировку ч. 2 ст. 3 ТК РФ. Право на обращение за защитой вытекает из ч. 4 ст. 3 ТК РФ: лицо, считающее, что подверглось дискриминации, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Более ранняя редакция той же нормы (см. подборку источников) прямо называла в качестве адресата и органы федеральной инспекции труда, что подтверждает допустимость административного пути.

Конкурирующая позиция (узкая). На практике часть судов и должностных лиц исходит из того, что «домогательство» само по себе не является дискриминацией по признаку пола, если работодатель не совершил формально значимого действия (приказа, взыскания, отказа в переводе). Считается, что до момента негативного акта со стороны работодателя отсутствует нарушённое трудовое право, а значит, нет и предмета трудового спора. **Когда применяется:** если доказательств «материализации» последствий отказа нет — то есть не было ни взыскания, ни увольнения, ни отказа в повышении, ни изменения условий труда.

Конкурирующая позиция (широкая). Домогательство рассматривается как форма дискриминации по признаку пола в широком смысле — независимо от того, наступили ли уже негативные последствия, поскольку сама трудовая среда, поставленная в зависимость от сексуального согласия, нарушает право на равные возможности (ст. 3, 2, 22 ТК РФ). **Когда применяется:** при наличии хотя бы одного из «материализованных» признаков — взыскания, ухудшения условий, отказа в переводе/премии, изменения графика, а также при наличии зависимости (подчинения) как таковой.

Практический вывод по Версии А. Квалификация через ст. 3 ТК РФ — юридически наиболее устойчивая, поскольку не требует установления уголовно значимых признаков (шантажа, угроз имуществом). Её следует заявлять во всех обращениях — в ГИТ, прокуратуру и суд — как основную, а уголовно-правовую оценку (п. 3.3) — как дополнительную.

3.3. Версия Б: квалификация как понуждение к действиям сексуального характера (ст. 133 УК РФ)

Состав. Ст. 133 УК РФ устанавливает ответственность за понуждение к половому сношению, мужеложству, лесбиянству или иным действиям сексуального характера **путём шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости** потерпевшего.

Ключевые признаки, которые нужно доказать: 1. **Понуждение** — не разовое предложение, а склонение, давление, повторяющееся требование. 2. **Способ** — шантаж (угроза разгласить порочащие сведения), угроза имуществом либо **материальная или иная зависимость**. Служебная (должностная) зависимость — подчинение по работе — в правоприменительной практике признаётся разновидностью «иной зависимости»: именно на этом строится квалификация по ст. 133 УК РФ в ситуациях «начальник — подчинённый». 3. Угроза увольнением, лишением премии, переводом на худшую должность при отказе — типичный пример «иной зависимости».

Обращаю внимание на дефект цитированного источника. Текст ст. 133 УК РФ в подборке приведён в редакции, утратившей силу: санкции в «минимальных размерах оплаты труда» исключены Федеральным законом от 08.12.2003 № 162-ФЗ, действующая редакция предусматривает штраф в рублях, обязательные/исправительные работы, ограничение свободы либо лишение свободы. Пользоваться следует действующей редакцией ст. 133 УК РФ, а не приведённой в подборке. Квалифицированный состав — ч. 2 ст. 133 УК РФ (в отношении лица, не достигшего шестнадцати лет).

Сроки. Ч. 1 ст. 133 УК РФ относится к преступлениям небольшой тяжести (ч. 2 ст. 15 УК РФ), срок давности привлечения — 2 года (п. «а» ч. 1 ст. 78 УК РФ). Это означает, что откладывать обращение нельзя: события должны быть зафиксированы и заявлены в пределах давности.

Практический вывод по Версии Б. Заявление по ст. 133 УК РФ имеет смысл, если в переписке/записи есть связь требования с работой («не повышу», «уволю», «лишу премии» и т.п.). Даже при последующем отказе в

возбуждении уголовного дела само заявление создаёт официальный след, который используется в трудовом споре как доказательство того, что работник действовал добросовестно и защищал нарушенное право.

3.4. Смежные составы и нормы, которые следует держать в виду

- **Ст. 131, 132 УК РФ** — изнасилование, насильственные действия сексуального характера (если допустил прикосновения, удержание, применение силы).
- **Ст. 119 УК РФ** — угроза убийством или причинением тяжкого вреда здоровью.
- **Ст. 137 УК РФ** — нарушение неприкосновенности частной жизни (важно при последующем распространении переписки или записи — см. раздел 7).
- **Ст. 128.1 УК РФ** — клевета (риск встречного заявления, если сведения будут распространены вовне, — см. раздел 7.4).
- **Ст. 130 УК РФ** (оскорбление) — **утратила силу** с 2011 г. (декриминализована Федеральным законом от 07.12.2011 № 420-ФЗ); оскорбление сейчас — административное правонарушение по ст. 5.61 КоАП РФ. Ссылаться на ст. 130 УК РФ как на действующую норму нельзя.
- **Ст. 5.62 КоАП РФ** — дискриминация (административная ответственность). На практике применяется редко, поскольку требует доказанности именно дискриминационного мотива; тем не менее указание на неё в жалобе в ГИТ усиливает позицию.
- **Ст. 145.1 УК РФ** — невыплата заработной платы (разбирается в разделе 6).
- **Ст. 152.1, 152.2 ГК РФ** — охрана изображения и частной жизни (актуально при работе с доказательствами).

4. Куда жаловаться по факту домогательства: органы, порядок, результативность

4.1. Государственная инспекция труда (ГИТ/Роструд)

Основание: ст. 353–357 ТК РФ. Инспектор труда рассматривает обращения о нарушениях трудового законодательства; при выявлении очевидного нарушения вправе выдать работодателю **предписание, подлежащее обязательному исполнению** (ст. 357 ТК РФ), а также привлечь к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ. Порядок рассмотрения обращений — Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ, срок — 30 дней со дня регистрации (ч. 1 ст. 12).

Что заявлять: не «домогательство» как бытовое понятие, а **дискриминацию в сфере труда** (ст. 3 ТК РФ) и **неисполнение работодателем обязанностей**, предусмотренных ст. 22 ТК РФ, с просьбой провести проверку и выдать предписание о прекращении нарушения.

Ограничение (важно понимать заранее): в силу ст. 357 ТК РФ инспектор не вправе подменять суд и решать вопрос о законности увольнения; кроме того, если вопрос уже рассматривается судом или по нему есть решение суда, предписание не выдаётся. ГИТ — эффективный канал по заработной плате и по фиксации нарушения, но не по «оценке» факта домогательства как такового.

Вывод: ГИТ — обязательный первый шаг по зарплате (раздел 6) и полезный — по дискриминации.

4.2. Прокуратура

Основание: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 10 (рассмотрение обращений, срок — 30 дней, с возможностью продления), ст. 21 (надзор за исполнением законов), ст. 26, 27 (протест, представление), ст. 45 ГПК РФ (право прокурора обратиться в суд в защиту трудовых прав).

Почему прокуратура полезна именно здесь: она не связана узкой компетенцией ГИТ и может провести проверку по фактам, оценить ситуацию комплексно, внести представление об устранении нарушений, а также направить материалы в следственные органы. Обращение в прокуратуру **не является** «распространением порочащих сведений» (см. раздел 7.4).

Что приложить: копии SMS (нотариально заверенные или с фиксацией), аудиозапись на физическом носителе с описью, хронологию событий, сведения о свидетелях.

4.3. Полиция и Следственный комитет

Основание: ст. 141 УПК РФ (заявление о преступлении), ст. 144 УПК РФ (проверка — 3 суток, продление до 10 суток руководителем органа, в отдельных случаях — до 30 суток), ст. 145 УПК РФ (решения по результатам проверки), ст. 124, 125 УПК РФ (обжалование отказа в возбуждении дела — прокурору и в суд). Обязанность полиции принимать и регистрировать заявления — п. 1, 3 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции».

Подследственность: преступления, предусмотренные ст. 131–133 УК РФ, отнесены к подследственности следователей Следственного комитета РФ (п. 1

ч. 2 ст. 151 УПК РФ); заявление можно подать в любой территориальный отдел полиции или напрямую в следственный отдел СК России — по правилам ст. 144 УПК РФ оно должно быть принято и передано по подследственности.

Реалистичная оценка: возбуждение дела по ст. 133 УК РФ вероятно только при документированном шантаже или прямой увязке требования с увольнением/лишением дохода. При отсутствии таких признаков вероятен отказ — но отказ в возбуждении дела сам по себе не обесценивает обращение: он фиксирует дату и содержание вашей позиции, что важно для последующего трудового спора.

Предупреждение: заведомо ложный донос образует состав ст. 306 УК РФ; добросовестное заблуждение или недостаточность доказательств состава не образуют.

4.4. Комиссия по трудовым спорам (КТС)

Основание: ст. 384–390 ТК РФ. КТС формируется из равного числа представителей работников и работодателя (ст. 384), работник вправе обратиться в течение трёх месяцев со дня, когда узнал о нарушении (ст. 386), решение принимается в 10 календарных дней (ст. 387), обжалуется в суд в 10 дней (ст. 390), исполнение — по удостоверению (ст. 389).

Область применения: индивидуальные трудовые споры — взыскание сумм, оспаривание взысканий, изменение условий труда. Спор о дискриминации формально также является индивидуальным трудовым спором (ст. 381 ТК РФ), однако КТС не вправе устанавливать факты, требующие уголовно-процессуальной проверки, и не присуждает компенсацию морального вреда в полноценном объёме.

Вывод: КТС — быстрый и бесплатный способ по «денежным» требованиям (зарплата, расчёт), но не основной канал по домогательству. Если КТС у работодателя не создана, работник обращается сразу в суд (ст. 390, 391 ТК РФ).

4.5. Суд

Основание и порядок: ст. 391 ТК РФ (непосредственное обращение в суд), ст. 24, 28 ГПК РФ (районный суд, по месту нахождения ответчика), **ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ** — иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также по месту жительства истца (норма введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ). Работники освобождены от госпошлины и судебных расходов по требованиям из трудовых отношений (ст. 393 ТК РФ, подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).

Что можно требовать в одном иске: признание действий дискриминационными, восстановление на работе (ст. 394 ТК РФ), взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ, ст. 139 ТК РФ), взыскание невыплаченных сумм и процентов (ст. 236 ТК РФ), компенсацию морального вреда (ст. 237, 394 ТК РФ), изменение формулировки основания увольнения (ч. 4 ст. 394 ТК РФ).

4.6. Дополнительные каналы

- **Профсоюз** — право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ), учёт мнения выборного органа при увольнении по отдельным основаниям (ст. 82, 373 ТК РФ).
- **Уполномоченный по правам человека в РФ / региональный уполномоченный** — Федеральный конституционный закон от 26.02.1997 № 1-ФКЗ, ст. 1, 16–17; канал не имеет властных полномочий, но эффективен для привлечения внимания.
- **Обращение к работодателю (ст. 22 ТК РФ)** — письменное заявление о прекращении противоправных действий руководителя с требованием принять меры. Даже если работодатель бездействует, документ фиксирует, что нарушение было заявлено, — это усиливает позицию в суде.

4.7. Версия 3 (служба в УИС / ОВД / военная служба)

Порядок иной: жалоба подаётся **по подчинённости** вышестоящему руководителю (начальнику органа), в прокуратуру (ст. 10, 21 Федерального закона № 2202-1) и оспаривается в суде в порядке гл. 22 КАС РФ (ст. 218–227) либо в военный суд (ст. 7 Федерального конституционного закона от 23.06.1999 № 1-ФКЗ «О военных судах Российской Федерации», ст. 25 ГПК РФ). Применение ТК РФ — субсидиарное (ч. 8 ст. 11 ТК РФ). Ключевой риск — квалификация вашего собственного поведения работодателем как «проступка, порочащего честь сотрудника» (п. 9 ч. 2 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ; п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ). В этой версии особенно важна синхронность: жалоба в прокуратуру и уведомление вышестоящего руководителя должны быть поданы **до** возможных дисциплинарных действий, чтобы исключить интерпретацию «он пожаловался после увольнения».

4.8. Сводная таблица по домогательству

Орган	Норма	Срок рассмотрения	Что реально даёт
ГИТ	ст. 353–357 ТК РФ; ст. 12 ФЗ № 59-ФЗ	30 дней	Проверка, предписание, ст. 5.27 КоАП
Прокуратура	ст. 10, 21, 26, 27 ФЗ № 2202-1	30 дней	Проверка, представление, направление материалов в СК
Полиция / СК	ст. 141, 144, 145, 151 УПК РФ	3 / 10 / 30 суток	Проверка по ст. 133 УК РФ
КТС	ст. 384–390 ТК РФ	10 календарных дней	Решение по денежным требованиям
Районный суд	ст. 391 ТК РФ; ст. 24, 28, 29 ГПК РФ	по ГПК РФ	Восстановление, компенсации
Профсоюз	ст. 370 ТК РФ	по уставу	Контроль, представительство

5. Могут ли уволить за отказ от интимной связи

5.1. Короткий ответ

Законного основания для такого увольнения не существует. Перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) является закрытым, и ни одно из них не связано с отказом от интимной связи. Увольнение по такому мотиву — это увольнение по дискриминационному основанию, то есть незаконное (ст. 3, 81 ТК РФ), влекущее восстановление и компенсации.

5.2. Почему работодатель не сможет «подвести» отказ под законное основание

- **П. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей) требует наличия **ранее наложенного и не снятого** дисциплинарного взыскания и соблюдения порядка по ст. 192, 193 ТК РФ (затребование объяснения — не менее 2 рабочих дней, издание приказа,

ознакомление в течение 3 рабочих дней). Отсутствие хотя бы одного элемента — основание для признания приказа незаконным.

- **П. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (прогул, появление в состоянии опьянения) требует документальной фиксации; при оспаривании работодатель обязан доказать факт (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).
- **П. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (сокращение) — процедура строго формализована: предложение вакансий (ст. 81, 180 ТК РФ), учёт преимущественного права (ст. 179 ТК РФ), предупреждение за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ). «Внезапное» сокращение единственного «неудобного» работника — типичный признак фиктивности, проверяемый судом.
- **П. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** (утрата доверия) применим только к работникам, обслуживающим денежные и товарные ценности, и требует доказанности конкретных виновных действий.
- **Ст. 192 ТК РФ** — взыскание возможно только за дисциплинарный проступок (неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей); отказ от интимной связи проступком не является.

5.3. Специальные правовые аргументы, которые нужно заявить в суде

1. **Ст. 3 ТК РФ** — дискриминация (см. подраздел 3.2).
2. **Ст. 9 ТК РФ** — трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права работников; такие условия не подлежат применению.
3. **Ст. 10 ГК РФ** — недопустимость злоупотребления правом; увольнение с целью «наказать» за отказ является злоупотреблением правом со стороны работодателя.
4. **Ст. 22 ТК РФ** — обязанность работодателя соблюдать закон и не совершать действий, препятствующих работнику осуществлять свои права.
5. **П. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2** — обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение порядка возлагается на **работодателя**. Работник не должен доказывать «свою правоту» в части оснований увольнения.
6. **П. 22 того же Постановления** — если работник утверждает, что подал заявление об увольнении по собственному желанию **под принуждением** работодателя, это обстоятельство подлежит проверке судом; такое увольнение оспаривается как недобровольное.

5.4. Как маскируют увольнение и что с этим делать

Маскировка	Правовой «крючок» для оспаривания
«По собственному желанию»	П. 22 Постановления Пленума № 2; отсутствие добровольности; дата подачи совпадает с отказом
Сокращение штата	Ст. 81, 179, 180 ТК РФ; фиктивность; отсутствие реальных оргмероприятий
Дисциплинарное взыскание	Ст. 192, 193 ТК РФ; сроки (1 месяц со дня обнаружения, 6 месяцев — ч. 3, 4 ст. 193)
Аттестация/ несоответствие должности	Ст. 81 ч. 1 п. 3; обязательное участие аттестационной комиссии, соблюдение положения об аттестации
Утрата доверия	Ст. 81 ч. 1 п. 7; только для материально ответственных лиц

5.5. Сроки и порядок оспаривания увольнения

- **По увольнению — 1 месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (или предоставления сведений о трудовой деятельности по ст. 66.1 ТК РФ) — ч. 1 ст. 392 ТК РФ.
- **По иным трудовым спорам (взыскания, дискриминация в условиях труда) — 3 месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права — ч. 1 ст. 392 ТК РФ.
- **По зарплате — 1 год** со дня установленного срока выплаты — ч. 2 ст. 392 ТК РФ.
- **Восстановление срока** — ч. 5 ст. 392 ТК РФ при уважительных причинах; ориентиры уважительности — п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.
- **Оговорка о редакции:** по данным ИПС, в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ ст. 392 ТК РФ изложена в новой нумерации частей (появилась отдельная часть о требовании о компенсации морального вреда — ранее ч. 3 в редакции Федерального закона от 05.04.2021 № 74-ФЗ). При составлении иска часть ст. 392 ТК РФ следует указывать по действующей на дату подачи редакции; сам **размер** сроков (1 месяц / 3 месяца / 1 год) при этом не изменился.

5.6. Что взыскивается при незаконном увольнении

- Восстановление на работе и средний заработок за всё время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ; расчёт — ст. 139 ТК РФ; п. 62 Постановления Пленума № 2).
- Изменение формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию, если работник не настаивает на восстановлении (ч. 4 ст. 394 ТК РФ).
- Компенсация морального вреда (ст. 237, 394 ТК РФ; п. 63 Постановления Пленума № 2; Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 33).
- Судебные расходы (ст. 393 ТК РФ).

5.7. Версия 3: увольнение служащего

Для сотрудника УИС/ОВД риск реален через формулировку «проступок, порочащий честь сотрудника» (п. 9 ч. 2 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ; п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ). Защита строится на: (1) оспаривании самого факта проступка в порядке служебной проверки (ст. 52 Федерального закона № 197-ФЗ, ст. 59 Федерального закона № 342-ФЗ); (2) обжаловании заключения проверки и приказа вышестоящему руководителю, в прокуратуру и в суд (гл. 22 КАС РФ); (3) одновременном заявлении о дискриминации. Ключевой практический момент — **успеть заявить о домогательстве до начала служебной проверки в отношении вас**, иначе ваша жалоба будет воспринята как реакция на взыскание.

5.8. Практический вывод по разделу 5

Увольнение за отказ незаконно при любой версии. Однако исход спора решает **последовательность действий**: сначала фиксация доказательств и подача обращений, затем — реакция на действия работодателя. Пропуск месячного срока по ст. 392 ТК РФ (ч. 1) — самая частая причина проигрыша даже при наличии доказательств; срок восстанавливается, но восстановление не гарантировано.

6. Невыплата или недоплата заработной платы и расчёта при увольнении

6.1. Материальные нормы

- **Ст. 136 ТК РФ** — заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового

распорядка, коллективным договором или трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

- **Ст. 140 ТК РФ** — при прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится **в день увольнения**; при споре о размере — неоспариваемая часть выплачивается в день увольнения.
- **Ст. 127 ТК РФ** — денежная компенсация за все неиспользованные отпуска при увольнении.
- **Ст. 236 ТК РФ** — материальная ответственность работодателя: **не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России** от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Начисляется независимо от вины работодателя.
- **Ст. 234, 237 ТК РФ** — возмещение имущественного ущерба и компенсация морального вреда.
- **Ст. 134 ТК РФ** — индексация заработной платы (может быть заявлена как требование о взыскании недоплаты с учётом индексации).

6.2. Куда обращаться: четыре канала и их сравнительная ценность

Канал 1. Комиссия по трудовым спорам (ст. 384-390 ТК РФ). Срок обращения — 3 месяца (ст. 386 ТК РФ), рассмотрение — 10 календарных дней, решение обязательно для исполнения; при неисполнении выдаётся удостоверение, приравненное к исполнительному документу (ст. 389 ТК РФ). Быстро и бесплатно, но КТС не взыскивает моральный вред и не привлекает к административной ответственности.

Канал 2. Государственная инспекция труда (ст. 353-357 ТК РФ). Обращение — 30 дней (ст. 12 Федерального закона № 59-ФЗ). По результатам: предписание об устранении нарушения (ст. 357 ТК РФ), протокол по ст. 5.27 КоАП РФ. Административная ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ за невыплату в установленный срок: предупреждение или штраф на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 рублей, на ИП — от 1 000 до 5 000 рублей, на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 рублей; по ч. 7 (повторно) — дисквалификация должностного лица на срок от 1 до 3 лет либо штрафы в повышенном размере.

Канал 3. Прокуратура (ст. 10, 21, 27 Федерального закона № 2202-1). Проверка, представление, при наличии признаков состава — направление материалов для решения вопроса о ст. 145.1 УК РФ.

Канал 4. Суд. Два режима: - **Приказное производство** — судебный приказ по требованию о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной

платы (ст. 122, 123 ГПК РФ), при сумме требования до 500 000 рублей (ст. 121 ГПК РФ). Быстро, без вызова сторон, но только если сумма **начислена** и не оспаривается по существу. - **Исковое производство** — при споре о размере, при требовании о компенсации по ст. 236 ТК РФ и морального вреда (ст. 131, 132 ГПК РФ). Срок — 1 год по ч. 2 ст. 392 ТК РФ; для требований, вытекающих из трудовых отношений, работник освобождён от пошлины (ст. 393 ТК РФ).

6.3. Ключевой нюанс о сроке давности

П. 56 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: при рассмотрении иска работника, **трудовые отношения с которым не прекращены**, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, заявление работодателя о пропуске срока не может само по себе служить основанием для отказа, поскольку нарушение носит **длящийся характер** и обязанность работодателя по своевременной и полной выплате сохраняется в течение всего периода действия трудового договора. После увольнения это разъяснение не применяется — здесь действует годичный срок со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

Практический вывод: пока вы работаете — недоплата «не сгорает»; после увольнения срок жёсткий.

6.4. Дополнительные рычаги

- **Приостановление работы** при задержке выплаты более 15 дней — ч. 2 ст. 142 ТК РФ (письменное уведомление работодателя). Ограничения — ч. 3 ст. 142 ТК РФ: не применяется к военнослужащим, госслужащим, работникам, занятым на опасных производствах, в периоды ЧП/военного положения и т.д. В Версии 3 (служба) этот механизм неприменим.
- **Ст. 145.1 УК РФ** — невыплата свыше 3 месяцев (частичная, то есть менее половины причитающейся суммы) или свыше 2 месяцев (полная), совершённая из корыстной или иной личной заинтересованности. Требуется установления субъективной стороны — поэтому эффективнее в связке с проверкой прокуратуры.
- **Индексация** — ст. 134 ТК РФ.

6.5. Практический вывод по разделу 6

Оптимальная последовательность: (1) письменное требование работодателю о выплате с расчётом (фиксирует дату и сумму); (2) жалоба в ГИТ и/или обращение в КТС; (3) иск в суд с требованиями о взыскании недоплаты, процентов по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда. При сумме менее

500 000 рублей и начисленной, но не выплаченной задолженности — сначала судебный приказ (ст. 122 ГПК РФ), затем иск по оспариваемой части.

7. Доказательства: SMS и диктофон

7.1. SMS-переписка

Допустимое доказательство — ст. 55, 71 ГПК РФ (письменные доказательства), ст. 74, 84 УПК РФ. Практические требования: - сохранить исходное устройство (не удалять переписку, не менять SIM); - распечатка с указанием номеров, даты, времени + скриншоты; - **детализация у оператора связи** — истребуется по ходатайству суда (ст. 57 ГПК РФ) либо получается самостоятельно; она подтверждает принадлежность номера руководителю; - в идеале — нотариальное обеспечение доказательств (ст. 102, 103 Основ законодательства РФ о нотариате) до того, как переписка может быть утрачена.

7.2. Аудиозапись: правомерность и допустимость

Исходные нормы: ст. 23, 24 Конституции РФ (неприкосновенность частной жизни), ст. 137 УК РФ (нарушение неприкосновенности частной жизни), ст. 152.2 ГК РФ (охрана частной жизни гражданина).

Практический подход, сложившийся в правоприменении: запись разговора, **участником которого вы являлись**, произведённая для защиты нарушенного права и не распространённая среди третьих лиц, рассматривается судами как допустимое доказательство (ст. 77 ГПК РФ — аудио- и видеозаписи; ст. 67 ГПК РФ — оценка доказательств). Риск по ст. 137 УК РФ возникает прежде всего при **распространении** записи (публикация в сети, рассылка коллегам), а не при её представлении в полицию, прокуратуру или суд.

Конкурирующая позиция (более консервативная): отдельные суды отказывают в приобщении скрытой записи, ссылаясь на нарушение конституционного права на неприкосновенность частной жизни при её получении. **Когда применяется:** если запись велась не участником разговора, либо фиксировала сугубо личные сведения, не связанные с предметом спора, либо была получена с нарушением закона.

Практический вывод: запись, сделанная вами как участником разговора и представленная в государственные органы и суд в защиту своего права, — наиболее защищённый с точки зрения закона вариант. Запись, сделанная

третьим лицом или с использованием скрытой аппаратуры в чужом помещении, — существенно более рискованна.

7.3. Как правильно зафиксировать носитель

1. Скопировать файл на отдельный носитель, сохранив оригинал (оригинал — на устройстве, не редактировать).
2. Составить опись: дата, время, место, участники, длительность, устройство записи.
3. Приложить расшифровку (стенограмму) с тайм-кодами.
4. При подаче в орган — заявление с перечнем приложений и просьбой о приобщении; в суде — ходатайство о приобщении и, при необходимости, о фоноскопической экспертизе (ст. 79 ГПК РФ).
5. Не публиковать в социальных сетях и не рассылать — см. 7.4.

7.4. Риски и как их снять

- **Ст. 128.1 УК РФ (клевета), ст. 152 ГК РФ (защита чести, достоинства, деловой репутации).** Защита: **п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 24.02.2005 № 3** — обращение гражданина в государственные органы с заявлением, содержащим те или иные сведения, не рассматривается как распространение порочащих сведений, если имело место обращение с целью защиты нарушенного права. Именно поэтому обращения в ГИТ, прокуратуру, полицию и суд безопасны, а публикация в интернете — нет.
- **Ст. 137 УК РФ, ст. 152.2 ГК РФ** — не распространять запись и переписку за пределами органов и суда.
- **Ст. 306 УК РФ** — излагать в заявлении только то, что вы можете подтвердить; формулировки «требовал», «угрожал увольнением» должны опираться на текст переписки/записи.

8. Три стратегии поведения (выбор — за работником)

Стратегия 1 — «мягкая» (минимизация конфликта). Письменное заявление работодателю о недопустимости поведения руководителя (ст. 22 ТК РФ) + требование о выплате задолженности. Плюс: сохраняет отношения. Минус: не создаёт внешнего контроля, риск повторения. Применяется, если увольнение пока не просматривается и цель — прекратить домогательства.

Стратегия 2 — «административная» (параллельные жалобы). ГИТ + прокуратура + заявление в СК/полицию по ст. 133 УК РФ + КТС по зарплате. Плюс: несколько независимых проверок, фиксация позиции, давление на

работодателя. Минус: длительность (30 дней на каждый орган), риск эскалации.

Стратегия 3 — «судебная». Иск в районный суд (по месту жительства — ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ) с требованиями: признание дискриминации, взыскание недоплаты, проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсация морального вреда; при увольнении — восстановление. Плюс: максимальный объём защиты. Минус: сроки, необходимость доказывания, нагрузка.

Оптимальная комбинация для описанной ситуации: Стратегия 2 в части домогательства (прокуратура + СК) **плюс** Стратегия 1 в части письменного требования о выплате **плюс** Стратегия 3 по зарплате (приказное производство → иск). Такая связка даёт и фиксацию факта домогательства до возможного увольнения, и быстрое взыскание задолженности.

9. Практические выводы по каждой версии

Версия 1 («офисная» работа по ТК РФ). - Домогательство квалифицируется как дискриминация (ст. 3 ТК РФ), а при наличии шантажа/зависимости — как понуждение (ст. 133 УК РФ). Обращения: прокуратура, СК/полиция, ГИТ. - Увольнение за отказ незаконно (ст. 81 ТК РФ — закрытый перечень; ст. 3, 9, 10 ТК РФ, ст. 10 ГК РФ); срок оспаривания — 1 месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), бремя доказывания — на работодателе (п. 23 Постановления Пленума № 2). - По зарплате: КТС / ГИТ / прокуратура / суд; срок — 1 год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), проценты — ст. 236 ТК РФ; пока трудовые отношения не прекращены — применяется п. 56 Постановления Пленума № 2.

Версия 2 (неоформленные трудовые отношения). Дополнительно: установление факта трудовых отношений (ст. 16, 67.1 ТК РФ), затем — те же требования. Доказательства: переписка, пропуска, свидетельские показания, записи.

Версия 3 (служба в УИС/ОВД/военная служба). ТК РФ — субсидиарно (ч. 8 ст. 11 ТК РФ). Жалобы: по подчинённости, прокуратура, суд (гл. 22 КАС РФ / военный суд). Главный риск — увольнение по «порочащему» основанию (п. 9 ч. 2 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ; п. 9 ч. 3 ст. 82 Федерального закона № 342-ФЗ), поэтому заявление о домогательстве должно быть подано **до** начала служебной проверки в отношении вас. Механизм ст. 142 ТК РФ (приостановление работы) неприменим (ч. 3 ст. 142 ТК РФ).

10. Сводная таблица сроков

Требование	Срок	Норма
Оспаривание увольнения	1 месяц	ч. 1 ст. 392 ТК РФ
Иные трудовые споры (взыскания, дискриминация)	3 месяца	ч. 1 ст. 392 ТК РФ
Взыскание зарплаты и расчёта	1 год	ч. 2 ст. 392 ТК РФ
Обращение в КТС	3 месяца	ст. 386 ТК РФ
Рассмотрение в КТС	10 календарных дней	ст. 387 ТК РФ
Обжалование решения КТС	10 дней	ст. 390 ТК РФ
Ответ ГИТ / прокуратуры	30 дней	ч. 1 ст. 12 ФЗ № 59-ФЗ; ст. 10 ФЗ № 2202-1
Проверка по заявлению о преступлении	3 / 10 / 30 суток	ст. 144 УПК РФ
Давность по ч. 1 ст. 133 УК РФ	2 года	п. «а» ч. 1 ст. 78 УК РФ

11. Список использованных нормативных источников и судебных актов

Конституция и международные акты 1. Конституция РФ — ст. 19, 23, 24, 37, 46. 2. Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (ратифицирована СССР в 1961 г.). 3. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW, ратифицирована СССР в 1980 г.).

Трудовое право 4. Трудовой кодекс РФ — ст. 2, 3, 8, 9, 11 (ч. 8), 16, 21, 22, 66.1, 67.1, 72, 73, 81, 82, 127, 134, 136, 139, 140, 142, 179, 180, 192, 193, 236, 237, 353–358, 360, 370, 373, 379, 381, 384–390, 391, 392, 393, 394 (в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ — с учётом изменения нумерации частей ст. 392). 5. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 7, 12. 6. Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (введение ч. 2 ст. 392 ТК РФ; дополнение ст. 29 ГПК РФ частью 6.3). 7. Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ (дополнение ст. 392 ТК РФ положением о компенсации морального вреда).

Уголовное и уголовно-процессуальное право 8. Уголовный кодекс РФ — ст. 15, 78, 119, 128.1, 131, 132, **133** (в действующей редакции; текст, приведённый в информационной подборке, соответствует утратившей силу редакции — санкции в МРОТ исключены Федеральным законом от 08.12.2003 № 162-ФЗ), 137, 145.1, 306. Ст. 130 УК РФ утратила силу (Федеральный закон от 07.12.2011 № 420-ФЗ). 9. Уголовно-процессуальный кодекс РФ — ст. 74, 84, 88, 124, 125, 141, 144, 145, 151.

Административное право 10. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ч. 6, 7), 5.61, 5.62.

Гражданское право и процесс 11. Гражданский кодекс РФ — ст. 10, 150, 151, 152, 152.1, 152.2, 1099–1101. 12. Гражданский процессуальный кодекс РФ — ст. 24, 28, 29 (ч. 6.3), 45, 55–57, 67, 71, 77, 79, 89, 121–123, 131, 132. 13. Налоговый кодекс РФ — подп. 1 п. 1 ст. 333.36. 14. Кодекс административного судопроизводства РФ — ст. 218–227.

Специальное законодательство (Версия 3) 15. Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации...» — ст. 14 (п. 9 ч. 2), 52. 16. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел...» — ст. 59, 82 (п. 9 ч. 3). 17. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ; Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ; Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ. 18. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» — ст. 12. 19. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10, 21, 26, 27. 20. Федеральный конституционный закон от 23.06.1999 № 1-ФКЗ «О военных судах Российской Федерации» — ст. 7. 21. Федеральный конституционный закон от 26.02.1997 № 1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» — ст. 1, 16, 17.

Судебные акты и разъяснения 22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 5, 22, 23, 56, 62, 63. 23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.02.2005 № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан...» — п. 10. 24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».

Примечание о достоверности подборки. Ряд актов в предоставленной информационной подборке приведён в редакциях, утративших силу (в частности, текст ст. 133 УК РФ с санкциями в минимальных размерах оплаты труда; акт о недопустимости дискриминации по признаку инвалидности, помеченный как утративший силу). Эти тексты в настоящем разборе как действующее право не используются. Перед подачей процессуальных

документов реквизиты и редакции норм следует сверить по официальному порталу publication.pravo.gov.ru на дату подачи.

