В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(адрес)

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(адрес)

Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(адрес)

ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цена иска: \_\_\_\_ рублей \_\_\_ копеек

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о признании увольнения незаконным

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО), состоял в трудовых отношениях с ответчиком, занимал должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в обособленном подразделении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, что подтверждается копией Трудового Договора № \_\_ от \_\_.\_\_.20\_\_ года.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. я был уволен приказом № \_\_\_ от \_\_.\_\_.20\_\_ г. за прогул по пп. а п. 6 ч.1 ст, 81 ТК РФ. С приказом об увольнении я был ознакомлен  \_\_.\_\_.20\_\_ г., после того, как Территориальный директор по продажам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ позвонил мне и сообщил о том, что на меня составлен Акт об отсутствии на рабочем месте, в связи с чем я уволен и мне необходимо явиться по месту работы и ознакомиться с Приказом, что я и сделал, несмотря на то,что находился на больничном.

Данное увольнение считаю незаконным и необоснованным по следующим основаниям.

\_\_\_\_\_\_ г. в ходе беседы с руководством Ответчика мне сообщили о том, что мне необходимо написать заявление об увольнении. На это предложение я отказался, после чего мне заявили, что я буду уволен в любом случае. Для разрешения возникшей ситуации по поводу понуждения к увольнению я обратился в государственную инспекцию труда, что подтверждается ответом № \_\_\_\_\_\_\_\_\_г. Последовавшее «надуманное» увольнение за прогул наглядно демонстрирует заявление руководства «Терминал-НСК» о моем увольнении в любом случаи.

По мнению ответчика, причиной увольнения стали прогулы, которые отражены в Актах об отсутствии на рабочем месте от \_\_\_\_\_\_\_\_\_г. и \_\_\_\_\_\_\_\_\_г. Указанные акты не соответствует действительности.

Согласно п. 1.3 трудового договора № \_\_ от \_\_\_\_\_\_ г... моим рабочим местом является \_\_\_\_\_\_\_ обособленное подразделение г. \_\_\_\_\_\_\_, расположенное по адресу г. \_\_\_\_\_, ул. \_\_\_\_\_\_, д.\_\_\_\_\_. Характер работы - разъездной.

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. я находился на своем рабочем месте и не покидал его в течение рабочего дня, данный факт может подтвердить сотрудник подразделения, руководителем которого я являлся - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Более того, Акты об отсутствии на рабочем месте от 17.12.2013г. и 18.12.2013г. сфальсифицированы, на это указывают следующие обстоятельства.

Во-первых, все акты подписаны директором по продажам \_\_\_\_\_\_\_. Однако, \_\_\_\_\_\_\_\_ расписался и в актах об отсутствии на рабочем месте составленных в других городах, что подтверждается копиями этих актов. Но это не возможно, так как данное лицо не могло находиться одновременно в трех местах в момент составления актов.

Во-вторых, необходимо обратить внимание, что акты об отсутствии на рабочем месте в разных городах составлены одним числом и именно на лиц, указанных в приказе № \_\_ от \_\_\_\_г. о объявлении простоя по вине работодателя.

Также указанные акты, в нарушение правил внутреннего трудового распорядка, не были приложены к приказу об увольнении № \_\_\_, о чем в приказе № \_\_\_\_ я сделал соответствующую отметку.

Согласно п. 7.7 Правил внутреннего трудового распорядка \_\_\_\_\_\_\_ от \_\_.\_\_.20\_\_ г. дисциплинарные взыскания применяются приказом руководителя организации по представлению непосредственного руководителя работника или иных должностных лиц. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновности конкретного работника.

Указанные акты были предоставлены мне лишь \_\_.\_\_.20\_\_ г. по моему запросу. Таким образом, у ответчика не было законных оснований для моего увольнения.

Следует отметить, что для выяснения причины отсутствия работника на рабочем месте работодатель в соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от работника письменное объяснение. Для дачи письменного объяснения работнику предоставляется два рабочих дня.

Следовательно, приказ об увольнении № \_\_\_ от \_\_.\_\_.20\_\_\_ г. нарушает Трудовой кодекс РФ, т.к. издан до истечения двух рабочих дней предоставленных работнику для объяснений.

Необходимо также учитывать, что приказом № \_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. по организации с \_\_\_\_\_\_\_\_\_г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. был объявлен простой по вине работодателя для некоторых сотрудников, включая меня.

При этом важным условием правильного применения мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных в ст. 192 ТК, является учет тяжести совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельств его совершения и поведения работника, его отношение к труду.

Однако, эти действия со стороны Ответчика выполнены не были, поэтому процедура увольнения была нарушена, что само по себе является основанием для восстановления моих нарушенных прав.

Согласно разъяснениям, данным в п. 23. Постановления Пленума Верховного Суда

РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

В соответствии с ч.1 ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

В силу ч.2 ст.394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Таким образом, ответчик должен выплатить мне указанную сумму за период с \_\_\_\_ г, и вплоть до вынесения судом решения по делу. На день подачи искового заявления в суд размер компенсации составляет \_\_\_\_\_\_ рублей (расчёт в приложении).

Ввиду того, что Ответчик на день подачи искового заявления мне не предоставил документы, которые я запрашивал по Заявлению от \_\_.\_\_.\_\_\_\_\_г. (3аявление прилагаю), таких как:

1. Справка о сумме заработной платы ,на которую были начислены страх. Взносы на обяз.соц.страхование;

2. Справка о начисленных и фактически уплаченных страх. Взносах на обяз.пенсионное страхование;

3. Приказ (Распоряжение) о приёме на работу;

4. Справка формы 2-НДФЛ, расчет сделан по незаверенной Справке формы 2- НДФЛ, которую мне прислал бухгалтер по средствам эл.почты.

Кроме того, в результате незаконного увольнения я остался без средств существования в конце года, а указанное основание увольнения пагубно отразилось на моей репутации, и ограничивает мои возможности трудоустройства, тем более я был вызван с больничного и с высокой температурой, для ознакомления с Приказом об увольнении, ещё и с таким основанием, тем самым испытал настоящий стресс. Полагаю, что в силу ст. 237 ТК РФ ответчик обязан компенсировать причиненные мне нравственные страдания, выплатив компенсацию морального вреда в размере 100 000 рублей.

Кроме того, ответчиком по день подачи заявления в суд не произведена выплата дней больничного 23 и 24 декабря (копию больничного и копию расчетного листка за декабрь прилагаю).

Согласно ч.9 ст. 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом.

В соответствии со ст. 393 ТК РФ, ст.333.36 НК РФ, ст.89 ГПК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работник освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов.

Исходя из вышесказанного, руководствуясь ст. 234, 237, 382, 393, 394 ТК РФ, ст. 131,132 ГПК РФ,

ПРОШУ:
1.      Признать незаконным приказ \_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. об увольнении \_\_\_\_ с \_\_\_\_\_\_\_\_ г. по подпункту «а» пункта 6 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.      Изменить формулировку и дату увольнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_ с подпункта «а» пункта 6 ч. 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации на увольнение по собственному желанию на основании ст.80 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.      Взыскать с ответчика в мою пользу среднюю заработную плату за время вынужденного прогула за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г, до момента вынесения судебного решения.

4.       Взыскать с ответчика в мою пользу оплату по больничному 23 и 24 декабря.

5.      Взыскать с ответчика в мою пользу компенсацию морального вреда за незаконное увольнение в размере \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_) рублей.

Приложение:

Копия искового заявления

Копия табеля посещений рабочего места

Копия трудового договора

Копия приказа об увольнении

Справка о доходах истца (не заверенная)

Копия трудовой книжки

Копия Заявления о выдаче документов г.

Копия Актов об отсутствии на рабочем месте от \_\_\_\_\_\_\_\_г. и \_\_\_\_\_\_\_\_\_г.

Копия Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Терминал-НСК»

Копия приказа о простое № 13 от 10.12.2013г.

Копия Листка нетрудоспособности.

Товарный чек и чек оплаты от 18.12.2013г.

Копия расчетного листка за декабрь.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_         \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_