|  |  |
| --- | --- |
|  | **В Кировский районный суд г. Курска[[1]](#footnote-1)**  305044, г. Курск, ул. Республиканская, д. 42 В  **Истец:**  Фамилия Имя Отчество  Адрес проживания  Телефон (указываем по желанию)  **Ответчик:**  Наименование (Фамилия Имя Отчество ИП)  Адрес места нахождения  Телефон (указываем по желанию)  **Прокурору \*\*\* района (округа)**  Адрес места нахождения |

*Цена иска: \_\_\_\_\_\_\_\_*

*(в цену иска не входит моральный вред и судебные расходы)*

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

**о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе**

Я, Ф.И.О., работаю в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в организации (у индивидуального предпринимателя) – указываем полное наименование или Ф.И.О. – с ДД.ММ.ГГГГ, что подтверждается приказом от ДД.ММ.ГГГГ № \_\_\_ (копией трудовой книжки).

(ВАРИАНТ: если таких документов нет, фактический допуск к выполнению трудовых функций может быть подтвержден любыми другими доказательствами, в частности – показаниями свидетелей).

Приказом от ДД.ММ.ГГГГ № \_\_\_\_\_\_ истец был уволен с работы в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Данное увольнение считаю незаконным по следующим основаниям (перечисляем конкретные основания и доказательства – например, я не находился в состоянии опьянения, что подтверждается справкой наркодиспансера; я отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине, т.к. упал и был госпитализирован в больницу, что подтверждается справкой, и т.п.).

В соответствии с п. 6 ст. 81 ТК РФ, Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 53 своего Постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Трудового кодекса РФ», работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Согласно ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, в том числе если заработок не получен в результате незаконного увольнения.

Средняя заработная плата истца составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей. Следовательно, за время вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ не полученный истцом заработок составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

В соответствии со ст. 237 ТК 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.

Действия работодателя по незаконному увольнению истца причинили последнему моральный вред, которым может быть компенсирован путем выплаты в его пользу денежных средств в размере \_\_\_\_\_\_\_ рублей.

В силу ст. 393 ТК РФ, при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

На основании изложенного, и руководствуясь ст.ст. 234, 237, 394 ТК РФ,

**ПРОШУ:**

- признать приказ от ДД.ММ.ГГГГ № \_\_\_\_\_\_ об увольнении Ф.И.О. с должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_ незаконным;

- восстановить Ф.И.О. на работе в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ;

- взыскать с ответчика в пользу Ф.И.О. сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей;

- взыскать с ответчика в пользу Ф.И.О. компенсацию морального вреда в размере \_\_\_ рублей.

*Прилагаемые документы:*

*- копия искового заявления на \_\_ листах в \_\_ экземплярах (количество экземпляров должно соответствовать числу лиц, участвующих в деле);*

*- копия приказа о приеме на работу;*

*- копия трудовой книжки;*

*- копия справок о зарплате;*

*- копия приказа об увольнении;*

*- копии медицинских (либо иных) справок;*

*- другие документы, подтверждающие обстоятельства, изложенные в иске.*

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. истца

(подпись)

1. В соответствии с ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ, иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться в суд не только по месту нахождения ответчика, но и по месту жительства истца. [↑](#footnote-ref-1)