В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ районный суд

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

(Ф.И.О.)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

эл. почта: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представитель Истца: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

эл. почта: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

(наименование)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

эл. почта: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Цена иска: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исковое заявление о восстановлении на работе

С "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее - Истец) работал(а) в/у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее - Ответчик) на должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, что подтверждается копией приказа N \_\_\_ от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г.

На основании приказа от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. Истец был(а) уволен(а) с работы по причине \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Свое увольнение Истец считает незаконным в связи с тем, что:

- Ответчик отказался предоставить Истцу для ознакомления приказ об увольнении.

Согласно ч. 1 и 2 ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

- Ответчик нарушил установленный законом срок уведомления работников об увольнении в связи с сокращением штата, что подтверждается уведомлением об увольнении в связи с сокращением штата/приказом об увольнении.

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

- Ответчиком нарушен запрет на увольнение сотрудницы, находящейся в состоянии беременности/имеющей на иждивении ребенка в возрасте до трех лет/одинокой матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет/другого лица, воспитывающего указанных детей без матери/единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, что подтверждается справкой о беременности/справкой об инвалидности ребенка/свидетельством о рождении ребенка/свидетельством о расторжении брака/иными документами.

Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

- Истец не совершал дисциплинарного проступка, ставшего причиной увольнения, в связи с чем у Ответчика не было оснований для увольнения Истца.

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

- Увольняя Истца в связи с сокращением штата, Ответчик не предложил ему имеющиеся в организации вакансии.

Согласно ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

- Увольняя Истца в связи с сокращением штата, Ответчик не произвел оценку преимущественного права Истца на оставление на работе.

Согласно ч. 1 ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

- Увольняя Истца, Ответчик не направил необходимые документы в выборный профсоюзный орган, членом которого является Истец.

Согласно ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

- В направленном Истцу уведомлении о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания при приеме на работу Ответчик допустил нарушение порядка увольнения, предусмотренного ч. 1 ст. 71 ТК РФ, а именно не указал причину расторжения договора/нарушил срок уведомления работника об увольнении, что подтверждается уведомлением о расторжении договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания при приеме на работу.

Согласно ч. 1 ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

- Ответчик нарушил процедуру увольнения за прогул, а именно не затребовал у Истца письменных объяснений допущенного прогула, кроме того, работодатель не учел, что у Истца никогда ранее не было дисциплинарных взысканий и нарушений трудовой дисциплины, подобное нарушение произошло впервые и по уважительной причине.

Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

- Приказ об увольнении Истца был подписан лицом, не имеющим на это соответствующих полномочий, что подтверждается уставом организации-работодателя/иными документами.

Согласно ч. 1 и 2 ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

- В срочном трудовом договоре не была указана причина, послужившая основанием для заключения договора на ограниченный срок.

Согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ в срочном трудовом договоре должны быть указаны срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

В соответствии со 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.

Согласно ст. 139 ТК РФ и трудовому договору размер средней заработной платы Истца составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей. Соответственно, за время вынужденного прогула с "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. по "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. не полученный Истцом заработок составил \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

Указанные выше действия Ответчика по незаконному увольнению стали причиной нравственных переживаний Истца, в связи с чем ему также был причинен моральный вред, который подлежит возмещению на основании ст. 237, ч. 9 ст. 394 ТК РФ и сумму которого Истец оценивает в \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. ст. 234, 237, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии со ст. ст. 22, 24, 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации

ПРОШУ:

1. Восстановить меня на работе на прежней должности.

2. Признать незаконными приказы о применении дисциплинарного взыскания и об увольнении.

3. Взыскать с Ответчика в мою пользу сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

4. Взыскать с Ответчика в мою пользу компенсацию за причиненный моральный вред в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Приложение:

1. Копия искового заявления для Ответчика.

2. Копия приказа о приеме на работу от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г.

3. Копия приказа об увольнении от "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г.

4. Доказательство нарушения Ответчиком срока уведомления об увольнении в связи с сокращением штата: копия уведомления об увольнении в связи с сокращением штата.

5. Доказательства нарушения Ответчиком запрета на увольнение беременной женщины/имеющей на иждивении ребенка в возрасте до трех лет/одинокой матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет/другого лица, воспитывающего указанных детей без матери/единственного кормильца ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей: копии справок о беременности/об инвалидности ребенка/свидетельства о рождении ребенка/свидетельства о расторжении брака/иных документов.

6. Доказательство подписания приказа об увольнении неуполномоченным на это лицом: устав организации-работодателя.

7. Доказательство неуказания Ответчиком причины непрохождения испытания при приеме на работу: копия уведомления о расторжении договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания при приеме на работу.

8. Доказательства, подтверждающие обоснованность доводов Истца (при незаконном увольнении за прогул): копии выписок из табеля, актов, докладных записок, рапортов, больничных листов, справок лечебных учреждений и органов транспорта о причинах отсутствия на работе, опозданиях и др.

9. Доказательство отсутствия в срочном трудовом договоре указания причины для заключения договора на определенный срок: копия трудового договора.

10. Доказательство того, что, заключая трудовой договор, Истец предполагал, что он будет заключен без определения конечного срока действия: копия заявления Истца о приеме на работу.

11. Расчет сумм, взыскиваемых с Ответчика.

12. Доверенность на представителя (если иск подается представителем Истца).

Истец (представитель):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(подпись) (Ф.И.О.)