**Исковое заявление о восстановлении на работе**

Исковое заявление о восстановлении на работе

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

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

Свое увольнение считаю незаконным в связи с тем, что:

- в нарушение ст. 84.1 ТК РФ работодатель отказался предоставить мне для ознакомления приказ о моем увольнении;

- работодатель нарушил установленный в ч. 2 ст. 180 ТК РФ срок уведомления работников об увольнении в связи с сокращением штата, что подтверждается: уведомлением об увольнении в связи с сокращением штата/приказом об увольнении;

- в нарушение ч. 1 ст. 261 ТК РФ работодатель уволил меня в период, когда я находилась в состоянии беременности, что подтверждается: справкой о беременности;

- мною не совершались грубые нарушения трудовых обязанностей, в связи с чем у работодателя не было оснований для моего увольнения по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

- в нарушение ч. 1 ст. 180 ТК РФ работодатель не предложил мне имеющиеся в организации вакансии;

- в нарушение ч. 2 ст. 82 ТК РФ, увольняя меня, работодатель не направил необходимые документы в выборный профсоюзный орган, членом которого я являюсь;

- в нарушение ч. 1 ст. 71 ТК РФ в направленном мне уведомлении о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания при приеме на работу, работодатель не указал причину расторжения договора, что подтверждается: уведомлением о расторжении договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания при приеме на работу;

- указанная работодателем причина моего увольнения не установлена законом и не может быть основанием для увольнения, что подтверждается: приказом об увольнении;

- работодатель нарушил процедуру увольнения за прогул, установленную ст. 193 ТК РФ, а именно не затребовал у меня письменных объяснений допущенного прогула; кроме того, работодатель не учел, что у меня никогда ранее не было дисциплинарных взысканий и нарушений трудовой дисциплины, подобное нарушение произошло впервые и по уважительной причине;

- приказ о моем увольнении был подписан лицом, не имеющим на это соответствующих полномочий, что подтверждается: уставом организации-работодателя/иными документами.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовому договору размер моей средней заработной платы составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей. Соответственно, за время вынужденного прогула с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_ г. Мой неполученный заработок составил \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

Указанные выше действия Ответчика по моему незаконному увольнению стали причиной моих нравственных переживаний, в связи с чем я считаю, что мне также был причинен моральный вред, который подлежит возмещению на основании ст. 237, ч. 8 ст. 394 Трудового кодекса РФ и сумму которого я оцениваю 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.

Приложения:

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 работодателем срока уведомления об увольнении в связи с сокращением штата: копия уведомления об увольнении в связи с сокращением штата.

5. Доказательство наличия состояния беременности на момент увольнения: копия справки о беременности.

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

7. Доказательство неуказания работодателем 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. Доказательства подписания приказа об увольнении лицом, не имеющим на это соответствующих полномочий: устав организации-работодателя/иные документы.

10. Доверенность на представителя (если иск подается представителем истца).

Истец (представитель):

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

 (подпись) (Ф.И.О.)