**В Ленинский районный суд г. Тюмени**

Адрес:

**Истец: Семенов Семен Семенович**

Адрес:

**Ответчик: \_\_\_(название организации)\_\_\_**

Адрес:

**Цена иска:**

**Государственная пошлина:**

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

о признании увольнения незаконным, признании незаконным приказа № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ об увольнении по пункту «а» ч.1 ст. 81 ТК РФ, изменении даты и формулировки основания увольнения, взыскания заработной платы за время вынужденного прогула

\_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. Семенов Семен Семенович (далее по тексту - истец, работник) был принят на работу к \_\_\_(название организации)\_\_\_ (далее по тексту - ответчик, работодатель) на должность коммерческого директора.

Заработная плата истца составляла \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

С августа 20\_\_ года заработная плата работодателем не выплачивается.

\_\_.\_\_.\_\_\_\_г. работник подал работодателю заявление о приостановлении работы в связи с задержкой выплаты заработной платы.

На основании ст. 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

\_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. истец направил в адрес ответчика заявление с просьбой предоставить справку о задолженности ответчика перед истцом по заработной плате.

\_\_.\_\_.\_\_\_\_г. ответчик выслал истцу справки 2-НДФЛ за 20\_\_, 20\_\_ год. Справку о сумме задолженности ответчик предоставить отказался.

\_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. истец письменно обратился к ответчику с заявлением об увольнении с занимаемой должности по собственному желанию с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. в связи с систематической невыплатой истцу заработной платы и с просьбой произвести в день увольнения окончательный расчет всех сумм выплат, причитающихся истцу, а также с просьбой выдать трудовую книжку.

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Таким образом, истец должен был быть уволен \_\_.\_\_.\_\_\_\_ года.

В связи с тем, что работодатель не уволил работника в указанную дату, не произвел окончательный расчет, истец был вынужден обратиться в суд за восстановлением нарушенных прав.

Семенов С.С. обратился в суд с требованием о увольнении по собственному желанию с \_\_.\_\_.\_\_\_\_г., выдаче трудовой книжки, взыскании заработной платы.

**\_\_.\_\_.\_\_\_\_**  года истцу был вручен отзыв на исковое заявление и **копия приказа от \_\_.\_\_.\_\_\_\_г. об увольнении его по пункту «а» ч. 1 ст. 81** **Трудового кодекса РФ.** В отзыве ответчика дано пояснение, что Семенов С.С. уволен за прогул.

Истец считает, что его увольнение было произведено незаконно, в нарушение требований ТК РФ.

На основании ст. 84.1. Трудового кодекса 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 день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Трудовая книжка не была выдана работнику в день увольнения, не направлялась она и по почте.

Работник своевременно не был ознакомлен с приказом об увольнении. Копию приказа об увольнении работник получил лишь \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г.

В Трудовом кодексе РФ в статье 81 нет пункта «а» части 1.

Согласно ст. 392 ТК РФ Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В соответствии со ст. 394 ТК РФ В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

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.

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.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

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.

Исходя из вышеуказанных положений законодательства, истец просит взыскать заработную плату с момента увольнения до даты вынесения решения суда, исходя из расчета среднемесячного заработка - **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;** изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию**;** изменить дату увольнения на дату вынесения решения судом.

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 (ст. 395 ТК РФ)

Незаконные действия ответчика причинили истцу нравственные страдания и нанесли моральный вред, который оценивается истцом в сумму \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

На основании изложенного, руководствуясь действующим законодательством,

**ПРОШУ:**

1. Признать незаконным увольнение Семенова Семена Семеновича по пункту «а» ч.1 ст. 81 ТК РФ
2. Признать незаконным приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_.\_\_.\_\_\_\_г. об увольнении по пункту «а» ч.1 ст. 81 ТК РФ.
3. Изменить формулировку основания увольнения Семенова Семена Семеновича на увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
4. Изменить дату увольнения Семенова Семена Семеновича на дату вынесения решения суда.
5. Взыскать с \_\_\_(название организации)\_\_\_ в пользу Семенова Семена Семеновича невыплаченную заработную плату за период с \_\_.\_\_.\_\_\_\_г. по дату вынесения решения суда, исходя из среднемесячного заработка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
6. Взыскать с \_\_\_(название организации)\_\_\_ в пользу Семенова Семена Семеновича компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Приложения:

1. Копия искового заявления для ответчика;

2. Документы, подтверждающие изложенные в исковом заявлении обстоятельства.

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /