**В Центральный районный суд г. Тюмени**

адрес:

**Истец: Петров Петр Петрович**

адрес:

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

адрес (место нахождения):

ОГРН

ИНН

**Цена иска:**

**Государственная пошлина:**

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

**о взыскании невыплаченной заработной платы, расходов за нахождение в служебной командировке, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда**

С \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. я – Петров Петр Петрович (далее по тексту - Истец, Работник) был принят на работу в \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ (далее по тексту - Ответчик, Работодатель) на должность водителя-экспедитора.

Между мной, Петровым П.П., и \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ был заключен трудовой договор от \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г.

В управление мне был передан автомобиль \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ государственный номерной знак \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. По заданию работодателя я осуществлял грузоперевозки на указанном автомобиле в различных городах России.

Так в период с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. я находился в служебной командировке, что подтверждается путевыми листами и товарно-транспортными накладными. Несмотря на тот факт, что я добросовестно работал в том числе в выходные дни, работодатель не выплачивал мне ни заработную плату, ни суточные.

\_\_.\_\_.\_\_\_\_ г., при осуществлении перевозки груза, у автомобиля обнаружилась техническая поломка. Я сообщил об этом работодателю, который предложил загнать автомобиль на СТО и устранить поломку за свой счет. Я сообщил работодателю, что денежных средств на ремонт авто у меня нет. По согласованию с работодателем я загнал автомобиль на СТО и там оставил. На последние денежные средства я приобрел билеты домой и уехал \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г., что подтверждается билетами и справками.

Приехав в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, я вновь связался с работодателем и попросил произвести со мной полный расчет.

На \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. расчет со мной произведен не был.

Согласно ст. 168 Трудового кодекса РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствие с п. 11 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 г. № 749, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Согласно абз. 10 п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей (включая переезд на работу в другую местность и возмещение командировочных расходов).

При оплате работодателем налогоплательщику расходов на командировки как внутри страны, так и за ее пределы в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не более 700 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации и не более 2 500 рублей за каждый день нахождения в заграничной командировке, а также фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа, расходы по найму жилого помещения, оплате услуг связи, получению и регистрации служебного заграничного паспорта, получению виз, а также расходы, связанные с обменом наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.

Таким образом, по мнению истца, ответчик не выплатил истцу суточные за нахождение в служебной командировке за период с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. по \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (руб. \* дн.).

Кроме того, ответчик не возместил истцу расходы по проезду домой после нахождения в служебной командировке.

Согласно справке-подтверждению от \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. истец приобрел проездной документ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на поезд по маршруту следования от станции \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до станции \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на дату отправления поезда \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. стоимостью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Согласно справке-подтверждению от \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. истец приобрел проездной документ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на поезд по маршруту следования от станции \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до станции \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на дату отправления поезда \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. стоимостью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Следовательно, расходы по проезду домой после нахождения в служебной командировке, подлежащие возмещению ответчиком, составляют \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

\_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. работник отправил работодателю телеграмму о приостановлении работы в связи с задержкой выплаты заработной платы. Телеграмма не была доставлена, так как работодатель по месту регистрации юридического адреса отсутствовал, фактическое место работы его не было известно.

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.

В соответствие с п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Согласно п. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Трудового договора от \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. работодатель своевременно выплачивает работнику оклад, соответствующий штатному расписанию в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

С \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по настоящее время заработная плата работодателем работнику не выплачивается.

По настоящий день истец числится работником в \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_, так как заявления об увольнении не писал.

По мнению истца, за 20\_\_ г. ответчик не выплатил истцу заработную плату за период с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. по \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (руб. \* мес.)

За 20\_\_ г. ответчик не выплатил истцу заработную плату за период с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. по \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (руб. \* мес.)

Всего задолженность по заработной плате составила \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

На основании Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере.

Право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы.

Согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

На основании Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

На основании изложенного работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 Трудового кодекса.

На настоящий момент денежная компенсация за нарушение ответчиком установленного срока выплаты заработной платы составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (согласно приложенному к данному исковому заявлению расчету суммы денежной компенсации).

На основании ст. 237 Трудового кодекса 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.

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

***Вопрос о подведомственности спора***

В соответствие с ч. 6.3. п. 6 ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Местом жительства истца является: \_\_\_\_\_\_\_(адрес места жительства)\_\_\_\_\_.

Также, на основании п. 2 ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

Местом нахождения филиала \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ согласно выписки из ЕГРЮЛ, является: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Кроме того, по месту нахождения \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ деятельность не осуществляется.

Согласно ст. 393 Трудового кодекса РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

На основании вышеизложенного, руководствуясь действующим законодательством,

**ПРОШУ:**

1. Взыскать с \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ в пользу Петрова Петра Петровича невыплаченную заработную плату за период с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. по \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Взыскать с \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ в пользу Петрова Петра Петровича суточные за нахождение в служебной командировке за период с \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. по \_\_.\_\_.\_\_\_\_ г. в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. Взыскать с \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ в пользу Петрова Петра Петровича расходы по проезду домой после нахождения в служебной командировке в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

4. Взыскать с \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ в пользу Петрова Петра Петровича денежную компенсацию за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Взыскать с \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ в пользу Петрова Петра Петровича компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Принять меры по обеспечению иска Петрова Петра Петровича к \_\_\_\_\_(название организации)\_\_\_\_ в размере суммы исковых требований.

Приложения:

1. Копия искового заявления для ответчика;
2. Расчет суммы денежной компенсации по ст. 236 Трудового кодекса РФ;
3. Документы, подтверждающие изложенные в исковом заявлении обстоятельства.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/П.П.Петров/