В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ суд г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Истец: ФИО,  
Адрес (либо местонахождение):  
тел./факс/мейл:

Представитель истца по доверенности: ФИО,  
Адрес (либо местонахождение):  
тел./факс/мейл:

Ответчик: ФИО,  
Адрес (либо местонахождение): ООО "Организация";  
тел./факс/мейл:

Заинтересованные и третьи лица: ФИО (наименование)  
Адрес:  
тел./факс/мейл:

Исковое заявление о признании приказа об увольнении незаконным и его отмене, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, признании приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным и его отмене, взыскании компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов

Я работал на должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в ООО "Организация". Приказом №\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_ я был незаконно привлечен к дисциплинарной ответственности, а приказом №\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_ уволен с занимаемой должности на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Привлечение к дисциплинарной ответственности и увольнение являются незаконным.

Я работал в ООО "Организация" на должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .  
Приказом руководителя ООО "Организация" я привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение п. 5.2 Правил внутреннего трудового распорядка (приложение к приказу от \_\_\_\_\_\_\_ г. N \_\_\_) в части несоблюдения требований о добросовестном исполнении сотрудником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором; о соблюдении режима рабочего времени и его производительного использования; и соблюдении норм этикета, внутренней дисциплины, о не совершении действий, нарушающих работу организации и приводящих к подрыву его авторитета; о содействии формированию духа сплоченной команды, построению взаимоотношения с коллегами на доброжелательной основе, оказывая им при необходимости поддержку и помощь, а также за нарушение п. п.п. 4.1.7 Кодекса корпоративной этики ООО "Организация", утвержденного приказом руководителя № от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, выразившегося в необоснованной задержке представления отчета о проделанной работе за день.  
Приказом ООО "Организация"уволен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для издания приказа явились претензия клиента \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, служебная записка от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ о нарушении регламентов работы, моя объяснительная , приказ №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ "О дисциплинарном взыскании".

Данными документами не подтверждается что мной не соблюдены требования о добросовестном исполнении трудовых обязанностей, не соблюден режим рабочего времени, нарушена внутренняя дисциплина. Сводный отчет составлен вовремя, все необходимые действия, входящие в мои должностные обязанности совершены полностью.

В соответствии со 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.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5 ч. 1 ст. 81 настоящего Кодекса.

Порядок применения дисциплинарных взысканий регламентирован ст. 193 ТК РФ.  
Из смысла ст. 192 ТК РФ следует, что под дисциплинарным проступком следует понимать виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя и т.п.). При отсутствии хотя бы одного из этих условий применение дисциплинарного взыскания к работнику является неправомерным.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", разъяснил что работодатель должен соблюдать при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. 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, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду".

У ответчика отсутствовали основания для привлечения меня к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Так, в приказе об увольнении не изложены обстоятельства вменяемого дисциплинарного проступка, не указаны конкретные положения должностных инструкций, приказов, локальных актов работодателя, которые виновно были нарушены при исполнении трудовых обязанностей. Из приказа об увольнении не усматривается, какое конкретное нарушение трудовой дисциплины я допустил.

Кроме того, на основании ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Я не был ознакомлен работодателем с полным текстом Порядком составления и представления отчетов, нарушение которого мне вменяется.

С ООО "Организация" в мою пользу должен быть взыскан средний заработок за время вынужденного прогула с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Действиями ООО "мне причинен моральный вред". Обоснование вреда: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Причиненный моральный вред должен быть компенсирован в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Должны быть взысканы судебные расходы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в части расходов на представителя.

В связи с вышеизложенным, прошу:

1. Признать незаконными Приказ №\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_ о привлечении ФИО к дисциплинарной ответственности в виде выговора, приказ №\_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_ об увольнении по п. 5 части первой статьи 81 ТК РФ.  
2. Восстановить ФИО в ООО "Организация" в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  
3. Взыскать с ООО "Организация" в пользу ФИО средний заработок за время вынужденного прогула в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_,  
4. Взыскать компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  
5. Взыскать судебные расходы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Ходатайства:

1. Вызвать в суд свидетеля ФИО, место жительства. и др.

Приложения:

1. Претензия клиента \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
2. Служебная записка от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ о нарушении регламентов работы  
3. Объяснительная  
4. Приказ №\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_ о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора  
5. Приказ №\_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_ об увольнении по п. 5 части первой статьи 81 ТК РФ.  
6. Приказ о приеме на работу  
7. Трудовой договор  
8. Расчет средней заработной платы  
9. Копии искового заявления и документов для ответчиков и третьих лиц;  
10. Доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;  
11. Документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии документов для ответчиков и третьих лиц;  
12. Копия трудовой книжки.

"\_\_\_" октября 20\_\_ года

Истец (ФИО) (подпись) «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_г.

Представитель по доверенности (ФИО) (подпись) «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_г.