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

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

Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Электронная почта: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Электронная почта: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ И ВЗЫСКАНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

 Истец состоял в трудовых отношениях с Ответчиком на основании трудового договора № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г., занимая должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. В период работы Истец надлежащим образом исполнял трудовые обязанности, что подтверждается отсутствием дисциплинарных взысканий, положительными характеристиками и иными документами, содержащимися в личном деле работника.

 Однако приказом Ответчика № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. трудовой договор с Истцом был прекращён по основанию, предусмотренному пунктом \_\_\_ части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Указанное увольнение Истец считает незаконным, необоснованным и нарушающим нормы трудового законодательства Российской Федерации.

 Согласно статье 81 Трудового кодекса Российской Федерации, увольнение работника по инициативе работодателя возможно только при наличии законных оснований и соблюдении процедуры, предусмотренной законодательством. Между тем, увольнение Истца было произведено без проведения служебной проверки, без затребования письменных объяснений, без ознакомления с приказом под роспись, что противоречит статьям 193 и 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Кроме того, факт совершения дисциплинарного проступка, на который ссылается работодатель, не подтверждён достоверными доказательствами. Работодатель не располагал достаточными основаниями для прекращения трудового договора. Увольнение носит формальный характер, является мерой расправы за проявленную принципиальность Истца при выполнении трудовой функции и имеет признаки злоупотребления правом.

 В силу части первой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае признания увольнения незаконным суд обязан восстановить работника на прежней работе, а также взыскать заработную плату за время вынужденного прогула.

 В соответствии с частью девятой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, суд может по требованию работника обязать работодателя внести соответствующую запись в трудовую книжку, восстановив его репутацию и устранить правовые последствия незаконного увольнения.

 Также подлежит взысканию заработная плата за период с даты незаконного увольнения по дату фактического восстановления на работе, а также компенсация морального вреда, причинённого незаконными действиями работодателя.

 Досудебный порядок урегулирования спора соблюдён: в адрес работодателя направлялось заявление с требованием отменить приказ об увольнении и произвести восстановление, однако указанные действия остались без ответа.

 На основании изложенного, руководствуясь статьями 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, а также статьями 81, 193, 84.1, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, прошу суд:

 Признать приказ № \_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. о прекращении трудового договора с Истцом незаконным.

 Восстановить Истца в ранее занимаемой должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ в организации Ответчика.

 Взыскать с Ответчика в пользу Истца заработную плату за период вынужденного прогула с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. по день восстановления на работе в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

 Обязать Ответчика внести в трудовую книжку Истца соответствующую запись о восстановлении на работе.

 Взыскать с Ответчика в пользу Истца компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

 Взыскать с Ответчика понесённые судебные расходы, в том числе расходы по оплате государственной пошлины.

Приложения:
1. Копия трудового договора
2. Копия приказа об увольнении
3. Копия трудовой книжки
4. Копия заявления в адрес работодателя о восстановлении на работе
5. Квитанция об оплате государственной пошлины
6. Копия искового заявления для Ответчика

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **Настоящий образец документа приведён в ознакомительных целях и не является универсальной формой. Для подготовки документа, полностью соответствующего обстоятельствам Вашего дела, обратитесь в юридическое бюро «Ленский и партнёры»: https://uristclub.ru**