**Никулинский районный суд г. Москвы**

119192, г. Москва, Мичуринский пр-т, 17/1

**Истец:** **ФИО**

**адрес для корреспонденции:**

г. Москва, ул.

Тел. 8

**Представитель истца по доверенности:**

**Адвокат Воробьев Александр Сергеевич**

119002, Москва, ул. Арбат, д. 33, пом. 1

Ответчик: ООО…ИНН

119571, г. Москва,

**Исковое заявление о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий, об увольнении, о восстановлении в должности юриста, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда**

09.08.2016 г. истец была принята на должность Менеджера в Клиентский отдел Ответчика согласно Приказа о приеме работника № 12.

Должностной оклад был установлен в размере 40 000 рублей.

**НЕОБХОДИМО НАПИСАТЬ УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ, РАБОЧИЙ ГРАФИК, МЕСТО РАБОТЫ, РАБОЧЕЕ И ДРУГИЕ ОБСТОЯТЕЛЬТВА**

27.12.2018 г. истец была уволена на основании Приказа № 79 от 27.12.2018 г. на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Согласно положениям статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

В силу пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Поскольку увольнение по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации является одним из видов дисциплинарных взысканий, на него распространяется установленный статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации порядок применения дисциплинарных взысканий.

Статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Руководствуясь 39 ГПК РФ,

**ПРОШУ:**

15)Признать незаконным увольнение ФИО и отменить Приказ № . о прекращении (расторжении) трудового договора с работником.

16) Обязать Ответчика в лице Председателя правления восстановить на работе ФИО на должности…

17) Взыскать с Ответчика в пользу ФИО заработную плату за время вынужденного прогула в размере **ХХХХХХ**

**Приложение:**

1. Копия приказа о приеме на работу
2. Копия трудовой книжки
3. Копия приказа о расторжении трудового договора

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_