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

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

 (Ф.И.О.)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

Представитель Истца: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О.)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

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

 (наименование)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

Цена иска: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Исковое заявление

об изменении формулировки увольнения

С "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее - Истец) работал(а) в/у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (далее - Ответчик) на должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, что подтверждается копией приказа N \_\_\_ от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г., копией трудовой книжки, копией трудового договора, иными документами.

На основании приказа от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. Истец был(а) уволен(а) с работы на основании ст. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ со следующей формулировкой: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Свое увольнение на указанном осн/\*овании и с указанной формулировкой Истец считает незаконным в связи с тем, что:

- Истцом было подано заявление об увольнении по собственному желанию, что подтверждается копией заявления об увольнении, однако Ответчик проигнорировал его и уволил Истца на другом основании, что подтверждается записью в трудовой книжке Истца.

Согласно 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 РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

- Истец не допускал грубых нарушений трудовых обязанностей, в связи с чем не мог быть уволен на основании ТК РФ.

Как следует из ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

- Несколько дисциплинарных взысканий, включая увольнение, были применены в отношении Истца за один и тот же дисциплинарный проступок, что подтверждается: приказами о наложении соответствующих дисциплинарных взысканий.

Согласно ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

- Ответчик нарушил процедуру привлечения Истца к дисциплинарной ответственности (например, в нарушение ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения не потребовал у Истца письменных объяснений по обстоятельствам совершенного им проступка).

Согласно ТК РФ 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. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

- Истец был привлечен к дисциплинарной ответственности по истечении месяца со дня обнаружения проступка/по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, что подтверждается: приказом о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Согласно ТК РФ 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.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

- Отсутствие Истца на работе, ставшее причиной увольнения, было вызвано уважительной причиной, что подтверждается справкой из детского сада о болезни ребенка Истца/служебным заданием в связи с направлением Истца в командировку на основном месте работы/заявлением Истца о предоставлении отпуска с подписью руководителя.

Согласно ТК РФ основанием для расторжения трудового договора является прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

На основании ТК РФ с учетом разъяснений Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" Истец обратился к Ответчику с требованием изменить формулировку причины увольнения на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (причина и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ/иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения).

Ответчик Истцу не ответил/отказался добровольно исполнить требования Истца, сославшись на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Указанные выше действия Ответчика стали причиной нравственных переживаний Истца, в результате которых Истцу был причинен моральный вред, подлежащий возмещению на основании ТК РФ и размер которого Истец оценивает в \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей.

Согласно ТК РФ 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 РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В соответствии со ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, в том числе если заработок не получен в результате незаконного увольнения.

Кроме того, неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала Истцу в поступлении на другую работу, что подтверждается: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

В соответствии с Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в \_\_