

В НИКУЛИНСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД Г.МОСКВЫ

Истец: Л.Р.В.
МО, Одинцовский район, ул. Новая, д.7, кв.3

для корреспонденции/уведомлений:
адвокату Хоруженко А.С.
Юридическое бюро «Moscow legal»
г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15
<http://msk-legal.ru>
тел: 8(495)664-55-96

Ответчик:
ООО «Э.»
119602, г.Москва, ул.Академика Анохина,
д.2, корп.7

Третье лицо:
Никулинская межрайонная прокуратура
119602, Мичуринский пр-т, д.3,
Олимпийская деревня

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе,
взыскании компенсации за время вынужденного прогула

На основании заключенного с ООО «Э.» трудового договора №01/13 от 01.03.2013 г., Истец с 01.03.2013 г. был принят на должность начальника административно-хозяйственного отдела. Трудовая деятельность Истца осуществлялась в административном здании по адресу: г.Москва, ул. Академика Анохина, д.2, корп.7. Заработная плата Истца согласно договору составляла 48 380 руб., а также выплаты согласно положению о Премировании. С момента начала исполнения трудовых обязанностей никаких нареканий к работе со стороны Ответчика не было, взысканий на Истца не налагались, Истец добросовестно исполнял возложенные на него функции, ежемесячно премировался.

16 сентября 2014 г. руководство ООО «Э.» сообщило Истцу, что вынуждено его уволить. В этот же день Истцу был вручен приказ от 16.09.2014 №12-к в котором основанием прекращения трудового договора с 16.09.2014 г. было указано: «расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ». При этом в самом приказе были также указаны как основание: Акт о совершении работником дисциплинарного проступка от 10.09.2014 г. б/н, приказ 11.06.2014 г. №1-д «О применении дисциплинарного взыскания» (в виде замечания), приказ от 21.07.2014 №2-д «О применении дисциплинарного взыскания» (в виде выговора), приказ от 03.09.2014 г №3-д «О применении дисциплинарного взыскания» (в виде выговора). В этот же день Истцу была вручена трудовая книжка с аналогичными записями в качестве основания увольнения с 16.09.2014 г.

С увольнением Истец категорически не согласен. За время исполнения трудовых обязанностей на Истца ни разу ни налагались дисциплинарные взыскания, об этом он не уведомлялся, объяснений с него никто не испрашивал. Истец не совершал никаких дисциплинарных проступков, о которых он узнал в день увольнения.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

В соответствии с изложенными положениями, ст. 81, 193 ТК РФ, действия Ответчика являются незаконными и являются безусловным основанием к отмене приказа об увольнении и восстановлению Истца на работе.

При указанных неправомерных действиях Ответчика Истцу был нанесен моральный вред, выраженный в глубоких переживаниях, связанных с невозможностью трудиться. Истец имеет на иждивении несовершеннолетнего ребенка, им заключен ипотечный кредитный договор, невозможность трудиться, незаконная запись в трудовой книжке ставит его семью за грань выживания. Истец оценивает моральный вред в размере 100 000 руб. Размер компенсации морального вреда определяется судом, исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных нравственных или физических страданий, степени вины, причиненного вреда, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

При обращении в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе с исками о восстановлении на работе, работники освобождаются от уплаты госпошлины и иных судебных расходов (ст. 393 ТК РФ, подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ и подп. 1 п. 1 ст. 89 ГПК РФ). Освобождение работника от судебных расходов при рассмотрении трудового спора направлено на обеспечение его права на судебную защиту

с целью предоставления ему равного с работодателем доступа к правосудию (Определение КС РФ от 13.10.2009 № 1320-О-О). Работодатель не освобождается от обязанности нести судебные расходы по трудовым спорам. Издержки суда, связанные с рассмотрением дела, и госпошлина, от уплаты которых истец освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований (п. 1 ст. 103 ГПК РФ и подп. 8 п. 1 ст. 333.20 НК РФ).

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 192,193, 392, 393 ТК РФ, ст.ст. 100, 103, 131-132,

ПРОШУ:

1. Признать незаконным и отменить приказ № 12-к от 16.09.2014 г. об увольнении Истца – Л.Р.В.;
2. Восстановить Истца – Л.Р.В. на работе в прежней должности;
3. Взыскать с Ответчика – ООО «Э.» в пользу Истца денежные средства в качестве компенсации за время вынужденного прогула с 16.09.2014 г. по настоящее время;
4. Взыскать с Ответчика – ООО «Э.» в пользу Истца денежные средства в качестве компенсации морального вреда в размере 100 000 руб.;
5. Взыскать с Ответчика – ООО «Э.» судебные расходы, пропорционально удовлетворенной части исковых требований;
6. О дате и времени судебного заседания прошу уведомлять в адрес юридического бюро «Moscow legal», г. Москва, ул. Маросейка, д. 2/15, <http://msk-legal.ru>

Приложение:

1. копия искового заявления (2 экз. на 3 л.);
2. копия доверенности на представителя Истца (1 экз. на 1 л.);
3. копия трудового договора (3 экз. на 4 л.);
4. копия выписки из ЕГРЮЛ в Отношении Ответчика (3 экз. на 4 л.);
5. копия приказа об увольнении (3 экз. на 1 л.);
6. копия трудовой книжки Истца (3 экз. на 2 л.);
7. выписка из ЕГРЮЛ (7 стр.) (<http://msk-legal.ru>)

Представитель Истца по доверенности

_____/Хоруженко А.С./
14.10.2014 г.