

# Исковое заявление о заключении трудового договора

---

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

истец: \_\_\_\_\_

ответчик: ООО « \_\_\_\_\_ »

Госпошлина: на основании п.1 ч.1 ст.333.36 НК РФ от уплаты госпошлины освобождена

## ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ (УТОЧНЕННОЕ)

О заключении трудового договора в письменной форме, внесении записей в трудовую книжку, нечинении препятствий в осуществлении работником трудовых обязанностей, взыскании неполученного заработка по вине работодателя, задолженности по заработной плате, понесенных расходов и компенсации причиненного морального вреда

Я – \_\_\_\_\_ с \_\_\_\_\_ года осуществляю трудовую деятельность в ООО « \_\_\_\_\_ » в должности кассира в Отделе по обслуживанию клиентов с должностным окладом в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Данный факт подтверждает приказ (распоряжение) о приеме работника на работу от \_\_\_\_\_ г. До начала осуществления трудовой деятельности между мной и ответчиком была достигнута договоренность относительно всех условий трудового договора.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Поскольку я была ознакомлена с внутренними документами организации, мне был определен график работы – 2 рабочих дня, 2 - выходных, установлен должностной оклад, кроме этого, был вынесен приказ о приеме на работу, а я начала осуществлять трудовую деятельность с \_\_\_\_\_ г., ответчик в соответствии с действующим законодательством обязан был заключить со мной трудовой договор в

письменной форме, предоставив мне один экземпляр, а также внести соответствующую запись в трудовую книжку.

В нарушение действующего законодательства работодатель не выполнил своих обязательств.

, а именно:

Со мной не был заключен трудовой договор в письменной форме, не была внесена запись в трудовую книжку, за период моей работы мне не предоставлялись ведомости выплаты заработной платы, не выплачена заработная плата за \_\_\_\_\_ года, а также за период с \_\_\_\_\_ года по настоящее время, что является недопустимым со стороны работодателя.

Кроме этого, со стороны работодателя мне чинятся препятствия в осуществлении мной трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Размер начисленной, но не выплаченной мне заработной платы за \_\_\_\_\_ года составляет \_\_\_\_\_ рублей.

Расчет заработной платы за \_\_\_\_\_ года:

\_\_\_ - фактически отработанные дни – \_\_\_, \_\_\_\_\_ года.

\_\_\_\_\_ – должностной оклад

\_\_\_ – количество дней, подлежащих отработке за \_\_\_ месяц

\_\_\_\_\_ рубль - размер начисленной заработной платы за один рабочий день.

\_\_\_\_\_ рублей - размер начисленной, но невыплаченной заработной платы за \_\_\_ рабочих дня – \_\_\_\_\_ года.

Вечером \_\_\_\_\_ года руководство ООО « \_\_\_\_\_ » мне сообщило в устной форме, что я уволена по инициативе работодателя и с \_\_\_\_\_ года я обязана прекратить осуществление трудовой деятельности.

Вследствие этого с \_\_\_\_\_ года я была отстранена Ответчиком от исполнения должностных обязанностей в нарушение ст. 76 ТК РФ.

За июнь в период с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г. размер начисленной, но не выплаченной заработной платы составил:

\_\_\_ – количество отработанных дней – \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ рубль – размер заработной платы за один рабочий день

\_\_\_\_\_ рубля.

Действующим трудовым законодательством предусмотрена ответственность за нарушение работодателем прав работника.

В силу ст. 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Позже я с удивлением обнаружила, что в соответствии с приказом от \_\_\_\_\_ года я уволена с занимаемой должности на основании п. 3 ст. 77 ТК РФ, согласно которой одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).

Однако хочу обратить внимание суда, что заявления об увольнении по собственному желанию я не писала и волеизъявления расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе не изъявляла. Согласно ст. 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Несмотря на нормы ТК РФ, с приказом о прекращении трудового договора я ознакомлена не была, соответственно каких-либо документов не подписывала.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет, а в силу ч.4 с.84-1 ТК РФ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Таким образом, нормы действующего трудового законодательства однозначно обязывают работодателя в день увольнения произвести с работником полный расчет.

Однако расчет со мной не был произведен, что существенным образом нарушает мои права, предусмотренные, как Конституцией РФ, так и нормами трудового законодательства.

В связи с тем, что ответчик незаконно отстранил меня от осуществления трудовой деятельности, лишил меня возможности трудиться, имеются основания для взыскания с работодателя неполученного заработка за период с \_\_\_\_\_ года до момента вынесения решения судом.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;  
отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;  
задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

Следовательно, имеются основания для взыскания с ответчика неполученной заработной платы за период с \_\_\_\_\_ года по \_\_\_\_\_ года в следующем размере:

\_\_\_ – количество дней, подлежащих отработке с \_\_\_\_\_ года по \_\_\_\_\_ года (график работы – \_\_\_\_\_), на протяжении которых я была незаконно лишена возможности трудиться.

\_\_\_\_\_ – размер заработной платы за один рабочий день

\_\_\_\_\_ рубль – размер не выплаченной заработной платы за период с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ – должностной оклад

\_\_\_\_\_ дней – количество времени с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г., на протяжении которого я была незаконно лишена возможности трудиться.

\_\_\_ – количество дней, подлежащих отработке в период с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ рублей.

Итого размер заработной платы, подлежащий взысканию с ответчика за период с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г. составляет:

\_\_\_\_\_ – размер заработной платы за \_\_\_\_\_ года

\_\_\_\_\_ – размер заработной платы с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ рубль – размер заработной платы за период с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ – размер заработной платы за период с \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ г.

Итого: \_\_\_\_\_ рублей.

Данный факт является недопустимым для работодателя, поскольку, ч. 2 ст. 22 ТК РФ обязывает его выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ст. 395 ТК РФ, при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объеме.

Следовательно, в мою пользу с ответчика надлежит взыскать неполученные денежные средства в полном объеме в размере \_\_\_\_\_ рублей.

Кроме этого, в соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии с п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №13 от 4 декабря 2000 года, при расчете подлежащих уплате годовых процентов по ставке рефинансирования Центрального банка РФ число дней в году (месяце) принимается равным соответственно 360 и 30 дням, если иное не установлено соглашением сторон, обязательными для сторон правилами, а также обычаями делового оборота.

Расчет процентов, подлежащих взысканию:

\_\_\_\_\_ % - ставка рефинансирования

\_\_\_\_\_ – количество дней в месяце

\_\_\_\_\_ рублей

\_\_\_\_\_ рублей

\_\_\_\_\_ рубль

\_\_\_\_\_ рублей

\_\_\_\_\_ рублей

\_\_\_\_\_ рублей

\_\_\_\_\_ рублей

Итого: \_\_\_\_\_ рублей \_\_ коп.

В силу ст. 237 Трудового кодекса РФ, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Неисполнение ответчиком своих обязанностей повлекло для меня возникновение нравственных страданий, которые находятся между собой в причинно-следственной связи.

Именно после незаконного отстранения ответчиком меня от работы, а также в результате отказа исполнить свои обязательства по выплате причитающейся мне заработной платы, у меня возник психоэмоциональный стресс.

Моральный вред мне причинен тем, что, рассчитывая на исполнение ответчиком своих обязанностей, я возлагала определенные надежды, связывая с этим свои личные планы.

Неуважительным отношением ответчика в виде лишения меня трудиться и отказа выплаты заработной платы мне также причинены нравственные страдания, поскольку, лишают меня возможности ввиду отсутствия средств, материально содержать свою семью.

На основании п. 63 упомянутого Постановления Пленума Верховного Суда РФ, в соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью седьмой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требования лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в

размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

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.

Таким образом, в соответствии с действующим трудовым законодательством я имею право на компенсацию морального вреда, который, в данном случае, оцениваю в \_\_\_\_\_ рублей.

Кроме этого, в соответствии со ст. 100 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Следовательно, с ответчика в мою пользу надлежит взыскать \_\_\_\_\_ рублей, а также \_\_\_\_\_ рублей – расходы на оплату услуг представителя, что подтверждается квитанциями об оплате, выданными адвокатскими образованиями.

Исходя из изложенного и руководствуясь ст.ст. 21, 22, 80, 84-1, 234, 236, 237, 395 ТК РФ, ст. 100 ГПК РФ, -

ПРОШУ СУД :

1. Обязать ООО « \_\_\_\_\_ » заключить со мной – \_\_\_\_\_ трудовой договор в установленном законом порядке, внести в трудовую книжку запись о приеме на работу с \_\_\_\_\_ года.
2. Взыскать с ООО « \_\_\_\_\_ » в пользу \_\_\_\_\_ заработную плату в размере \_\_\_\_\_ рублей; денежную компенсацию за задержку выплат за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_ копеек; компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_ рублей; расходы на оплату юридических услуг в размере \_\_\_\_\_ рублей, а всего – \_\_\_\_\_ рублей \_\_ копеек.

Приложения:

1. Копии искового заявления
2. Копия приказа о приеме на работу
3. Копия приказа о прекращении трудового договора с работником

\_\_\_\_\_ года

Источник: [СудСоветник.ру](http://СудСоветник.ру) – ваш помощник к суду