**Трудовые споры**

**Восстановление на работе**

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия 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);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

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.

Образец искового заявления

Н-ский районный суд г. М

Адрес:

Истец: Петров Г.Н.

Адрес:

Ответчик:

ООО «РИТМ»

Адрес:

**Исковое заявление о восстановлении на работе**

\_\_\_\_г. я - Петров Г.Н. был принят на работу в ООО «РИТМ» по бессрочному трудовому договору на должность менеджера отдела продаж (копия трудового договора №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_г. и копия трудовой книжки Петрова Г.Н. прилагаются).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. Ответчик в одностороннем порядке расторг трудовой договор по основаниям, установленным ст. 81, п. 6, п.п. "б" за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, выразившееся в появлении Петрова Г.Н. на работе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. в состоянии алкогольного опьянения.

Данное обстоятельство не соответствует действительности.

Примерно в 10 часов утра \_\_\_\_\_\_\_\_г. меня вызвал в свой кабинет директор ООО «РИТМ» Иванов И.И. и предложил мне расторгнуть трудовой договор с ООО «РИТМ» написав заявление об увольнении по собственному желанию, мотивировав это тем обстоятельством, что объем продаж снизился и в данный момент организация не нуждается в менеджере отдала продаж (занимаемой мною должности).

На предложение директора я ответил отказом, так как являюсь единственным кормильцем в семье, имею на иждивении 2-х несовершеннолетних детей 1999 и 2001 г.р., жена временно не работает.

После получения отказа, Иванов И.И. пригласил в кабинет Сидорова С.С. (продавца ООО «РИТМ») и Николаева Н.Н. (бухгалтера ООО «РИТМ»), и в моем присутствии составил акт о нахождении работника (Петрова Г.Н.) на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Данный акт был подписан Ивановым И.И., Сидоровым С.С. и Николаевым Н.Н. я от подписи отказался.

По окончании рабочего дня в 18 часов я обратился в Муниципальном лечебно-профилактическое учреждение «Городская клиническая больница N 40», где прошел медицинское освидетельствование о наличии алкоголя в крови.

Согласно результатам медицинского освидетельствования уровень алкоголя в крови Петова Г.Н. не превышает нормы, признаков опьянения не имеется (копия мед освидетельствования приложена). не должен превышать 0,5 г в расчете на 1000 куб. см

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г., не смотря на предъявленное мною директору ООО «РИТМ» вышеназванное медицинское освидетельствование, трудовой договор со мной был расторгнут по основаниям, установленным ст. 81, п. 6, п.п. "б" за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

В связи с незаконностью увольнения считаю, что ООО «РИТМ» должно выплатить мне заработную плату за все время вынужденного прогула со дня увольнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_г. до дня восстановления на работе из расчета среднемесячного заработка 20 000 руб., что подтверждается справкой из бухгалтерии (прилагается).

Кроме того, незаконные действия директора ООО «РИТМ» причинили мне нравственные страдания, которые должны быть компенсированы в соответствии со ст. 237 и ст. 394 Трудового кодекса РФ. Моральный вред оценивается мною в сумме 20 000 руб.

На основании вышеизложенного и руководствуясь ст. ст. 234, 237, 391

1. Признать мое увольнение незаконным и обязать ООО «РИТМ» восстановить меня в должности менеджера отдела продаж.
2. Взыскать с ООО «РИТМ» в мою пользу заработную плату, из расчета среднемесячного заработка, за дни вынужденного прогула - со дня увольнения \_\_\_\_\_\_\_\_г. до дня восстановления на работе.
3. Взыскать с ООО «РИТМ» в мою пользу компенсацию за причиненный моральный вред в размере 20 000 руб.

Приложение:

1. Копия искового заявления.

2. Копия приказа о приеме на работу

3. Копия приказа об увольнении.

4. Медицинское освидетельствование

5. Справка о заработной плате.

6. Выписка из трудовой книжки на 3 листах (2 экземпляра).