|  |
| --- |
| **ВНИМАНИЕ!** Раз вы скачали бесплатно этот документ с сайта *ПравПотребитель.РУ*, то получите заодно и бесплатную юридическую консультацию! **Всего 3 минуты вашего времени:**Достаточно набрать в браузере [**http://PravPotrebitel.ru/**](http://pravpotrebitel.ru/), задать свой вопрос в окошке на главной странице и наш специалист сам перезвонит вам и предложит законное решение проблемы!**Странно.. А почему бесплатно? Все просто:**Чем качественней и чаще мы отвечаем на вопросы, тем больше у нас рекламодателей. Грубо говоря, наши рекламодатели платят нам за то, что мы помогаем вам! Пробуйте и рассказывайте другим!woman\*\*\* P.S. Перед печатью документа данный текст можно удалить.. |

**Исковое заявление о взыскании заработной платы и морального вреда**

На основании трудового договора заключенного между истцом и ответчиком, истец работала в структурном подразделении – склад магазина в должности приемщика. Однако при приеме на работу работодатель в нарушение действующего законодательства экземпляр трудового договора истцу не выдал. Только после обращения к ответчику с претензией посредством почты истцу был направлен экземпляр трудового договора. Кроме этого, с истцом был заключен договор о полной материальной ответственности. Однако в определенное время установленная заработная плата истцу не выплачивалась, что является недопустимым со стороны работодателя. Истец просит суд взыскать с ответчика заработную плату и компенсацию морального вреда.

В \_\_\_\_\_\_\_\_ городской суд \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области

истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ответчик: ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ
о взыскании заработной платы, выдаче трудовой книжки и компенсации морального вреда

В период с \_\_\_\_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. на основании Трудового договора, заключенного между мною, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , и ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_» я работала в структурном подразделении – Склад магазина «\_\_\_\_\_\_\_\_» ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» в должности приемщика.
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.
Однако при приеме на работу работодатель в нарушение действующего законодательства экземпляр трудового договора мне не выдал.
Только после обращения к ответчику с претензией посредством почты мне был направлен экземпляр трудового договора.
Кроме этого, со мной был заключен договор о полной материальной ответственности.
Согласно п. 9 Трудового договора работнику устанавливается должностной оклад, в соответствии со штатным расписанием организации.
Мой ежемесячный оклад согласно штатному расписанию составлял \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей, однако несмотря на это ежемесячно мне выплачивали заработную плату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.
Возложенные на меня трудовые обязанности я исполняла должным образом в полном соответствии с трудовым договором.
Однако с \_\_\_\_\_\_\_\_\_ года по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года установленная заработная плата мне не выплачивалась, что является недопустимым со стороны работодателя, поскольку, ст. 22 ТК РФ обязывает его выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.
Кроме этого, 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.
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.
Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются 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.
Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
На основании ст. 77 ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса).
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года мною было написано заявление об увольнении по собственному желанию.
В соответствии со 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).
В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.
Таким образом, нормы действующего трудового законодательства однозначно обязывают работодателя в день увольнения произвести с работником полный расчет, а также выдать ему трудовую книжку.
Однако в нарушение действующего законодательства в день увольнения с приказом об увольнении я ознакомлена не была, трудовую книжку ответчик мне не выдал.
Более того, расчет со мною не был произведен, что существенным образом нарушает мои права, предусмотренные, как Конституцией РФ, так и нормами трудового законодательства, а именно ответчик должен был выплатить мне: часть заработной платы за \_\_\_\_\_\_\_\_\_ года в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей, а также заработную плату с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.
На момент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года размер начисленной, но не выплаченной мне заработной платы за период работы в ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_» составил \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.
В силу ст. 395 ТК РФ, при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объеме.
Таким образом, в мою пользу с ответчика надлежит взыскать неполученную заработную плату в полном объеме в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.
На основании ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
Однако за время работы в ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_» я не воспользовалась данным правом и компенсаций не получала.
Следовательно, размер компенсации за неиспользованный отпуск составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.
Кроме этого, в соответствии со ст. 80 ТК РФ работодатель в последний день работы обязан выдать работнику документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.
Однако ответчик отказывается мне выдать трудовую книжку, в связи с чем я не имею возможности устроиться на работу, что нарушает мои законные права.
В соответствии со ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.
Поскольку ст. 139 ТК РФ устанавливает единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), а в соответствии со ст. 139 ТК РФ, для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.
Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.
При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).
Следовательно, заработная плата в связи с задержкой трудовой книжки подлежащая взысканию с ответчика в мою пользу за период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. до момента предъявления настоящего искового заявления составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей (заработная плата с \_\_\_\_\_\_\_\_ г. – \_\_\_\_\_\_\_\_\_г).
Таким образом, общая сумма долга, подлежащая взысканию с ответчика составляет \_\_\_\_\_\_ рублей:
\_\_\_\_\_\_ – размер начисленной, но невыплаченной мне заработной платы
\_\_\_\_\_\_ – компенсация за неиспользованный отпуск
\_\_\_\_\_\_ – компенсацию в связи с задержкой выдачи мне трудовой книжки.
Согласно ст. 352 ТК РФ, одним из способов защиты законных прав и интересов является судебная защита.
Обстоятельства дела свидетельствуют о нарушении моих прав и законных интересов, предусмотренных ст. 37 Конституции РФ, которая гарантирует гражданину РФ свободу труда, а также право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.
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 неисполнения своего обязательства ответчиком, отказывающего до настоящего времени исполнить свои обязательства по выплате причитающейся мне заработной платы, выдаче мне трудовой книжки 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 отказа выплаты заработной платы мне также причинены нравственные страдания, поскольку, лишает меня возможности ввиду отсутствия средств, материально содержать свою семью и лишает возможности трудиться в связи с отказом выдать трудовую книжку.
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 – расходы на оплату услуг представителя, что подтверждается квитанциями об оплате, выданными КАГМ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_», а также ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_».

На основании изложенного, -

ПРОШУ СУД:

1. Взыскать с ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» в мою пользу заработную плату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей; компенсацию за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей; компенсацию в связи с задержкой выдачи мне трудовой книжки в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей; компенсацию морального вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей; расходы на оплату услуг представителя в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей, а всего – \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.
2. В порядке подготовки дела к судебному разбирательству в целях обеспечения иска, наложить арест на денежные средства и имущество ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_».

Приложения:
1. Копии искового заявления
2. Копия Трудового договора
3. Копия претензии
4. Копия ответа на претензию
5. Копия заявления об увольнении

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

« » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года