|  |  |
| --- | --- |
| Истец:Ответчик:Третье лицо:Цена иска:Госпошлина: | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**(наименование суда и адрес)**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ФИО и адрес)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ФИО и адрес)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(ФИО и адрес)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей\_\_\_\_\_\_\_ рублей |

**Исковое заявление**

**об обжаловании дисциплинарного взыскания**

Я, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать ФИО), являюсь работником в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать название организации) с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать дату начала трудовых отношений).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать дату) мне стало известно, что ко мне было применено дисциплинарное взыскание в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (замечание, выговор, увольнение – указать нужное).

С данным дисциплинарным взыскание я категорически не согласен, по обстоятельствам указанным ниже.

За время моей работы дисциплинарных взысканий ко мне не применялось.

Согласно ч.ч. 1, 3, 5 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Статья 193 ТК РФ предусматривает, что 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

По данной категории дел обязанность по доказыванию правомерности увольнения работника лежит на работодателе.

Согласно правилам ст. 393 ТК РФ в случае признания увольнения незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Согласно ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ, основанием для применения дисциплинарного взыскания является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником **по его вине** возложенных на него трудовых обязанностей.

В соответствии с ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ, при наложении дисциплинарного взыскания **должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.** Привлечение к дисциплинарной ответственности без учета таких обстоятельств не представляется возможным.

Как следует из смысла п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях **работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.**

Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ, в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Считаю свои требования обоснованными и основанными на законе.

На основании вышеизложенного, руководствуясь статьями 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ, статьями 1, 87 СК РФ, 192, 193, 391 ТК РФ, 131-132 ГПК РФ,

**ПРОШУ СУД:**

1. Признать дисциплинарное взыскание, в виде \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Приказ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года №\_\_\_\_\_\_\_) примененное ко мне, незаконным и отменить его;

Приложение:

1. Копия искового заявления для сторон по делу и третьих лиц;
2. Копия приказа о приеме на работу;
3. Копия объяснительной записки;
4. Копия приказа о применении взыскания;
5. Копия акта от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года;

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **/** |  |
| (указать ФИО) |  | (подпись) |  | (дата) |