

**До Суворовського районного суду м. Одеси**

65003, м. Одеса, вул. Чорноморського Козацтва, 68

**Позивач: Дадерко Ігор Вікторович**

65123, г. Одеса, вул. Ак. Сахарова,

тел. 06700000000

xxxxxxxxx@mail.ru

**Відповідач: ДП «ЧОРНОМОРСЬКО-АЗОВСЬКЕ**

**ВИРОБНИЧО-ЕКСПЛУАТАЦІЙНЕ**

**УПРАВЛІННЯ МОРСЬКИХ ШЛЯХІВ»**

65026, г. Одеса, вул. Приморська, 7

тел. 7251300, 7294812

## **ПОЗОВНА ЗАЯВА**

**про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за час**

**вимушеного прогулу**

З 12.09.2011 року я працював заступником начальника з безпеки ДП «ЧОРНОМОРСЬКО-АЗОВСЬКЕ ВИРОБНИЧО-ЕКСПЛУАТАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ МОРСЬКИХ ШЛЯХІВ».

06 грудня 2011 мене звільнили з роботи за одноразове грубе порушення трудових обов'язків на п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Вважаю звільнення незаконним з наступних підстав.

Частина 3 ст. 41 КЗпП України встановлює, що розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40 КЗпП України.

У відповідності до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності.

З 6 грудня 2011 року по 27 січня 2012 року я знаходився на лікарняному, що підтверджується листками непрацездатності, копії яких додаються до матеріалів справи.

Пункт 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами.

Я своїх трудових обов'язків не порушував, а тим більше не допускав їх грубого порушення.

Як видно з наказу № 001/120 від 06.12.2011 року, мене звільнено за те, що я нібито не допустив «без поважних причин на робоче місце в.о. начальника Особа-1 та заступників начальника підприємства Особа-2 та Особа-3, Особа-4».

Все що викладено в наказі як порушення мною трудових обов'язків не відповідає дійсності та є надуманим приводом для мого звільнення.

Мною не здійснювались ніякі дії направлені на не допуск до робочого місяця в.о. начальника Особа-1 та заступників начальника підприємства Особа-2 та Особа-3, Особа-4

Відповідно до п. 17 Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», з наступними змінами та доповненнями, правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП) стосуються як передбачених статтями 40, 41(1) КЗпП, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

Неправомірні дії з боку відповідача є порушенням моїх законних прав на працю, які завдали мені моральних страждань.

Моральна шкода, завдана мені в результаті незаконного звільнення, полягає у наступному.

Згідно ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Проте, відповідач позбавив мене гарантованого Конституцією України права на працю та можливості заробляти собі на життя.

Вказані незаконні дії відповідача призвели до моїх моральних переживань і я постійно перебуваю у роздратованому стані, оскільки мене фактично незаконно звільнили. Крім того, у мене викликало хвилювання і той факт, що я фактично з 1986 по 2011 рік не змінював місце роботи та був сумлінним працівником, а запис у трудовій книжці про грубе порушення трудових обов'язків дискредитує мене як працівника.

Вказані обставини призвели до втрати мною душевного спокою та рівноваги, я перестав вести звичний для себе спосіб життя, втратив нормальні життєві зв'язки і для організації свого життя необхідні додаткові зусилля з мого боку у тому числі і звернення до суду з цим позовом.

Згідно ст. 237-1 КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків та вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Тому, враховуючи викладені обставини, а також положення ст. 237-1 КЗпП України, відповідач повинен відшкодувати мені моральну шкоду, яку я оцінюю в 3000,00 (три тисячі) гривень.

Частина 1 ст. 233 КЗпП встановлює, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Наказ про звільнення та трудову книжку я отримав 30 січня 2012 року після виходу на роботу з лікарняного, що підтверджується моїм підписом на ньому.

У відповідності з п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір» позивачі звільняються від сплати судового збору за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що впливають із трудових правовідносин.

Відповідно до ч. 1 ст. 110 ЦПК України позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача, тому позов подається за місцем реєстрації позивача до Суворовського районного суду м. Одеси.

Автор: Administrator

18.01.2014 18:09 - Обновлено 18.01.2014 18:33

---

Відповідно до п. 2, 4 ч. 1 ст. 367 ЦПК України суд допускає негайне виконання рішень у справах про присудження працівникові виплати заробітної плати, але не більше ніж за один місяць; поновлення на роботі незаконно звільненого працівника.

Зазначені мною обставини підтверджуються доданими до заяви документами.

На підставі викладеного й у відповідності з п. 3 ст. 40, п. 1 ч. 1 ст. 42, п. 2 ч. 1 ст. 232, ч. 1, 2, 5 ст. 235 КЗпП України, керуючись ст. 3, 15, 110, 118, 119, п. 2, 4 ч. 1 ст. 367 ЦПК України, -

**ПРОШУ:**

1. Визнати накази № 001/120 від 06.12.2011 р та № 182/к від 06.12.2011 р. незаконними, скасувати їх та поновити мене на посаді заступника начальника з безпеки у ДП «ЧОРНОМОРСЬКО-АЗОВСЬКЕ ВИРОБНИЧО-ЕКСПЛУАТАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ МОРСЬКИХ ШЛЯХІВ»
2. Стягнути з відповідача на мою користь заробітну плату за час вимушеного прогулу у розмірі середньомісячної заробітної плати за весь час вимушеного прогулу.
3. Стягнути з відповідача на мою користь моральну шкоду у розмірі 3000,00 (три тисячі) гривень.
4. Зобов'язати відповідача надати суду довідку про мою середню заробітну плату та документи на підставі яких мене було звільнено.
5. Допустити негайне виконання рішення суду в частині поновлення мене на роботі і стягнення заробітної плати, але не більше чим за один місяць.

Додатки:

1. Копія паспорта на 1-му арк.
2. Копія наказу про звільнення з роботи на 1-му арк.
3. Копія трудової книжки на 1-му арк.
4. Копія листків про непрацездатність на 1-му арк.
5. Копія позовної заяви для відповідача з доданими до неї документами на \_\_\_ арк.

27 лютого 2012 р.

Дадерко І.В.