# Претензия о расторжении трудового договора

ПРЕТЕНЗИЯ.  
             Я,  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  работала  в ООО "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" в должности менеджера по франчайзингу на основании трудового договора № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года.  
Согласно трудовому договору, размер моего должностного оклада составлял \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей, в месяц.   
Фактически мой ежемесячный заработок составлял \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года согласно пункту 8.1. трудового договора №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года , под давлением сотрудников организации, и введением в заблуждения был подписан дополнительный соглашение №1,с которым категорически не согласна в связи с нарушением моих гражданских прав.  
         В соответствии со ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.  
        Решение об увольнении по собственному желанию должно быть актом свободного волеизъявления работника, в противном случае нельзя говорить о прекращении трудового договора по его инициативе. В связи с этим Верховный Суд РФ обращает внимание судов на необходимость исходить из того, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.   
Поскольку намерения прекратить трудовые отношения с Вашей организацией у меня нет, я отказалась писать заявление об увольнении по собственному желанию. Мне было предложено уволиться по соглашению сторон, с компенсацией за один месяц.  
После чего на меня стали оказывать психологическое давление, выражающееся в угрозах увольнения меня в связи с нарушением трудовой дисциплины и неисполнением распоряжений работодателя.   
Однако в рабочее время я занимаюсь исключительно выполнением своих непосредственных должностных обязанностей. Так же с момента заключения трудового договора №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г. нарушений о трудовой деятельности и жалоб на меня не поступало.  
Хочу заметить, что статья 3 ТК РФ запрещает какую-либо дискриминацию в сфере труда: «Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.   
       Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.  
Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда».  
Однако, учитывая Ваше нежелание видеть меня сотрудником Вашей организации и прекрасно понимая, что Вы будете искать иные способы моего увольнения, я решила согласиться на Ваше предложение об увольнении, но не по собственному желанию (поскольку инициатива увольнения исходила не от меня), а по соглашению сторон.   
        Считаю, что Ваши действия направлены на нарушение моих прав, гарантированных ст. 21 ТК РФ, и на неисполнение возложенных на Вас законом, ст. 22 ТК РФ, обязанностей.   
Так, в соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на:  
заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;  
полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;  
защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;  
разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;  
возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном                   Трудовым кодексом, иными федеральными законами.   
          В свою очередь, в соответствии со ст. 22 ТК РФ, работодатель обязан:  
соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;  
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;  
исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.   
            Вашими незаконными действиями мне был причинен серьёзный моральный вред, который на основании ст. 237 ТК РФ и ст.ст. 151, 1099-1101 ГК РФ я оцениваю в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.   
Мои нравственные страдания отягощаются несправедливым отношением руководства организации к сотрудникам, добросовестно выполняющим свои должностные обязанности.   
        Кроме того, в связи с нарушением Вами моих прав я была вынуждена обратиться за юридической помощью к ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_», в кассу которого была внесена сумма в размере 23 775(двадцать три тысячи семьсот семьдесят пять) рублей.   
       В соответствии со ст. 362 ТК РФ руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.  
       В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.  
        На основании вышеизложенного, руководствуясь законодательством Российской Федерации, в частности ст.ст. 3, 21, 22, 80, 237, 261, 362, 419 Трудового кодекса РФ, ст.ст. 151, 1099-1101 Гражданского кодекса РФ,  
ПРОШУ:  
1. Рассмотреть данную претензию по существу и ответить на неё в письменном виде в течение 3дней с момента получения данной претензии.   
2. Расторгнуть со мной трудовое соглашение и  уволить  по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 ТК РФ) при соблюдении следующих условий:  
- компенсации при увольнении в размере трех месячных заработков;  
3. Произвести возмещение расходов, понесенных на юридические услуги, в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.  
4. Произвести выплату компенсации причиненного мне морального вреда в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.  
В случае отказа от выполнения данных требований оставляю за собой право обращения за восстановлением нарушенных Вами прав в компетентные органы и суд с отнесением на Ваш счёт всех судебных и иных издержек.

Приложение:  
1. Копия договора с ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»;  
2. Копия трудового договора№\_\_\_;  
3. Копия дополнительного соглашения №\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.  
    
«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Сайт-источник файла документа:** [https://ЮристМуртазин.рф](https://dogovor-blank.ru)