|  |
| --- |
| **ВНИМАНИЕ!** Бесплатно скачивая документы с сайта ***Суд.Гуру***, Вы дополнительно получаете возможность на бесплатную юридическую консультацию! **Всего 3 минуты вашего времени:**Достаточно набрать в браузере [**http://sud.guru/**](http://sud.guru/), задать свой вопрос в окошке на страницах сайта 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 восстановлении на работе образец**

Истец работал у ответчика на должности ведущего инженера. Истец был уволен в связи с сокращением численности штата работников организации. Истец считает увольнение незаконным. Истец просит суд признать приказ ответчика об увольнении незаконным. Восстановить истца на работе у ответчика в должности ведущего инженера. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию за вынужденный прогул.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ городской суд
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ области
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Тел \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Истец
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представитель истца
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,
Адрес для постовой корреспонденции
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Тел \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик
ООО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_»
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Тел/факс \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

О восстановлении на работе, взыскании компенсации за вынужденный прогул, невыплаченной премии, морального вреда.

Истец работал у ответчика в период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года по \_\_\_\_\_\_\_\_\_ года на должности ведущего инженера по \_\_ и \_\_.\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года истец уволен по ст. 81 п.2 ч.1 ТК РФ (в связи с сокращением численности штата работников организации).

Истец считает увольнение незаконным исходя из следующего:

1. Истец не был уведомлен о сокращении в установленный законом срок.

Согласно ч.2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем уведомлении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Между тем, уведомление о предстоящем увольнении было вручено истцу ответчиком \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года, а само увольнение и приказ о нем был издан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г., таким образом установленный законом срок уведомления нарушен.

2. Истцу не были предложены другие вакантные должности у ответчика.
Согласно ч.1 ст.180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

Согласно ч.3 ст. 81 ТК РФ увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 части 1 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 должность или нижеоплачиваюмую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требования вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

У ответчика имеются должности ведущего инженера по \_\_ \_\_, на момент сокращения одна их низ была вакантной.

3. Ответчик не предоставил истцу преимущественного права оставления на работе.

Согласно ч.1 ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Истец считает, что другие оставшиеся на работе в должности ведущего инженера по \_\_ \_\_ работники, а именно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ обладают меньшей квалификацией, чем истец. Указанное подтверждается прилагаемой таблицей (приложение 6).

Таким образом, ответчик уволил более квалифицированного работника, оставив на работе менее квалифицированных, чем прямо нарушил требования ч.1 ст. 179 ТК РФ.

Исходя из вышеизложенного истец считает увольнение незаконным.

Кроме того, истцу в нарушение «Положение о премировании» ответчика была не выплачена премия, в размере

Премия за март в размере \_\_\_\_\_\_ руб.
За апрель - \_\_\_\_\_\_ руб.
За май - \_\_\_\_\_\_ руб.
А всего\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

На момент подачи иска средний заработок согласно справки ответчика составил \_\_\_\_\_\_\_ руб.

Следовательно, за \_\_ дней, прошедших со дня увольнения на момент подачи иска в суд компенсация за вынужденный прогул составит (расчет в порядке ч.4 ст. 139 ТК РФ) \_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

Исходя из изложенного выше

Прошу:
1. Признать приказ ответчика об увольнении истца от \_\_\_\_\_ г. № \_\_\_ незаконным.
2. Восстановить истца на работе у ответчика в должности ведущего инженера ТО АТ.
3. Взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию за вынужденный прогул в размере \_\_\_\_\_\_\_ (с последующей корректировкой на дату вынесения решения суда)
4. Взыскать с ответчика в пользу истца невыплаченную премию в размере \_\_\_\_\_\_ руб.
5. Взыскать с ответчика в пользу истца моральный врез в размере \_\_\_\_\_\_ руб.