**Пресненский районный суд г. Москвы**

123242, г. Москва, ул. Зоологическая, д.20

**Истец: ФИО, ПАСПОРТ, АДРЕС РЕГИСТРАЦИИ**

**Представитель истца по доверенности:**

**Адвокат Воробьев Александр Сергеевич**

119002, Москва, ул. Арбат, д. 33, пом. 1

Ответчик: ООО, ИНН,ОГРН,РИДИЧЕСКИЙ АДРЕС

Третье лицо: Пресненская межрайонная прокуратура г. Москвы

123242, Москва, ул. Красная Пресня, 10

**Исковое заявление о признании незаконным увольнения по сокращению штата, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за вынужденный прогул и морального вреда**

01.10.2018 г. между мной (Работник) и ответчиком (Работодатель) был заключен трудовой договор № КП-13/2018 (далее – Трудовой договор), согласно которому я принимаю на себя обязательства по осуществлению работы в должности менеджера по работе с клиентами, а ответчик принимает обязательства выплачивать мне заработную плату и обеспечивать ему надлежащие условия труда.

Согласно п. 3.1 Трудового договора Работнику устанавливается должностной оклад в размере 57 500 рублей ежемесячно.

19.03;2020 г. Приказом ответчика № 4 Трудовой договор был прекращен, а я была уволена с должности менеджера по работе с клиентами (отдел по работе с аптечными сетями) в связи с сокращением штата работников организации, согласно пункту 2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Считаю увольнение необоснованным и незаконным по следующим обстоятельствам.

Так, пунктом 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор, может быть расторгнут работодателем, в случае сокращения численности штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

В соответствии с разъяснениями данными в п. 23, п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 определено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения, и соблюдение установленного порядка увольнения, возлагается на работодателя.

При этом увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников организации, будет являться правомерным только в том случае, если работодателем соблюдены необходимые условия: действительное сокращение; соблюдение преимущественного права на оставление на работе; предупреждение работника о предстоящем увольнении за два месяца, и другие условия, в том числе, если работодатель предложил работнику имеющуюся работу: вакантную должность или работу, соответствующую или нижеоплачиваемую, которую работник может выполнять по состоянию здоровья. При этом следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Считаю данное увольнение надуманным в связи с отсутствием реального сокращение должности «менеджера по работе с клиентами».

Руководствуясь ст. 131-132 ГПК РФ,

ПРОШУ:

1. Признать незаконным увольнение ФИО и отменить Приказ № 4 от 19.03.2020 г. прекращении трудового № КП-13/2018 договора с работником.
2. Обязать ООО «Рога и копыт» восстановить на работе ФИО на должность менеджера по работе с клиентами.
3. Взыскать с ООО «Рога и копыта в пользу ФИО среднемесячную заработную плату за время вынужденного прогула с 19.03.2020 г. до даты вынесения решения судом.

**Приложение:**

1. Копия трудового договора
2. Копия приказа о приеме на работу
3. Копия приказа о внесении изменений
4. Копия приказа об увольнении
5. Копия паспорта
6. Опись о вложении (направление документов ответчику)
7. Опись о вложении (направление документов третьему лицу)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_