

Все що виділене курсивом необхідно видалити при заповненні заяви.

Наданий час в місті Суми існують Зарічний та Ковпаківський райони і відповідно два районні суду.

**Зарічний районний суд
міста Суми**

40000, м. Суми, вул. Академічна, 13

**Ковпаківський районний
суд міста Суми**

40000, м. Суми, Першотравнева, 12

Позивач: (Прізвище ім'я по батькові)

40000, м. Суми, вул. _____, буд. № ____, кв. № _____,
Реєстраційний номер облікової картки платника
податків (РНОКПП) або серія та номер паспорта
№ 565656

Е-mail: (Електронна пошта) за наявності

Тел. 099-123-45-67

Відповідач: ТОВ «Альбатрос»

40000, м. Суми, вул. _____, буд. № ____,

Код ЄДРПОУ № 123456

Е-mail: (Електронна пошта) якщо такі відомості
відомі.

Тел./, якщо такі відомості відомі.

ПОЗОВНА ЗАЯВА

**про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час
вимушеного прогулу**

11.11.2011 року я був призначений на посаду менеджера в ТОВ «Альбатрос», про що є запис в трудовій книжці.

07.06.2018 року наказом № 777 мене звільнено з посади менеджера на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату.

Вважаю моє звільнення незаконним, таким що не відповідає вимогам чинного законодавства з наступних підстав.

З 01.02.2010 року по 05.02.2018 року на підприємстві діяв наказ № 33 про затвердження штатного розпису, згідно якого штатна численність працівників підприємства складає 19 штатних одиниць.

06.02.2018 року Відповідач видав наказ № 111 про затвердження нового штатного розпису, згідно якого штатна численність працівників підприємства складає 20 штатних одиниць, а посаду менеджера, яку я обіймав скоротили.

При цьому, в новому штатному розписі було створено новий відділ менеджменту та маркетингу, в якому наявна посада менеджера, аналогічна посада за змістом та обсягом посадових обов'язків і функціонального навантаження тій, з якої мене звільнено.

Проте, всупереч вимогам статті 49-2 КЗпП України відповідач не запропонував мені вакантні посади на підприємстві, хоча повинен був це зробити. (необхідно зазначити обставини звільнення і в чому полягає незаконність дій роботодавця).

Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП України звільнення з підстав, зазначених у пп. 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Згідно з ч.ч. 1, 3 ст. 49-2 КЗпП України, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Таким чином, однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

Власник вважається таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо.

Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» визначено, що при розгляді спорів про звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення

працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Всупереч вищенаведених норм законодавства жодної вакантної посади на підприємстві мені не пропонувалось, хоча роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику, який вивільнюється, всі наявні вакансії та роботи, які може виконувати працівник, тобто ті посади, які відповідають кваліфікації працівника.

Відповідно до частини другої статті 235 КЗпП України при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Розмір такого стягнення слід обчислювати відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100, виходячи із середньоденного заробітку позивача за два останні місяці роботи до звільнення, помноженого на кількість робочих днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. При цьому середньоденна заробітна плата обчислюється діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів.

Згідно довідки про заробітну плату від 01.06.2018 року № 22 за останні два місяці роботи, що передували звільненню я отримав заробітну плату: за квітень 2018 року - 10 000 грн., за травень 2018 року - 10 000 грн.

Таким чином середня заробітна плата за два відпрацьовані місяці перед звільненням становить 454, 5 грн. (10 000+10 000 = 20 000 грн. : 44 роб. днів в квітні, травні = 454,5).

Тому сума, яка підлягає до виплати за час вимушеного прогулу за період з 07.06.2018 року по 06.07.2018 року становить 10 453, 5 грн. (23 робочі дні * 454,5 грн.), які слід стягнути на мою користь.

Відповідно до п.6 ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що заходи досудового врегулювання спору не проводилися.

Відповідно до п.7.ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що вжиття заходів забезпечення доказів або позову до подання позовної заяви не здійснювалось.

Відповідно до п.8 ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що у позивача (або іншої особи) перебувають оригінали письмових або електронних доказів, копії яких додано до заяви.

У відповідності із п.10 ч.3 ст.175 ЦПК України підтверджую, що мною не подано іншого позову (позовів) до цього ж відповідача (відповідачів) з тим самим предметом та з тих самих підстав.

Згідно із п.9 ч.3 ст.175 ЦПК України повідомляю, що очікую понести такі витрати: на професійну правову допомогу – 5 000 грн. (необхідно зазначити суму витрат, яку позивач понесе ув'язку зі зверненням до суду) .

Статтею 5 Закону України «Про судовий збір» передбачено, що від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

Враховуючи вищевикладене, керуючись статтями 40,42,49-2, 235, КЗпП України, статтями 4, 5, 175, 263, 265, 268 Цивільного процесуального кодексу України, -

ПРОШУ СУД:

1. Поновити мене на роботі в ТОВ «Альбатрос» (найменування підприємства, установи чи організації) з дати звільнення на посаді менеджера.
2. Стягнути з ТОВ «Альбатрос» (найменування підприємства, установи чи організації) на мою користь середній заробіток за час вимушеного прогулу з дати звільнення до дня поновлення на роботі.
3. Стягнути з відповідача судові витрати.

Додатки:

- ☐ Належним чином завірена копія трудової книжки.
- ☐ Належним чином завірена копія наказу про звільнення.
- ☐ Належним чином завірена копія довідки заробітну плату.
- ☐ Належним чином завірена копія наказу про затвердження штатного розпису.

**Дата
батькові**

підпис

Прізвище ім'я та по