В [**наименование суда**]

Истец: [**Ф. И. О.**]  
адрес: [**вписать нужное**]  
телефон: [**вписать нужное**]  
адрес электронной почты: [**вписать нужное**]

если заявление подается представителем:  
Представитель истца: [**наименование представителя**]  
адрес: [**вписать нужное**]  
телефон: [**вписать нужное**]  
адрес электронной почты: [**вписать нужное**]

Ответчик: [**указать наименование организации**]  
адрес: [**вписать нужное**]  
ИНН [**номер**]  
ОГРН [**номер**]  
телефон/факс: [**вписать нужное**]  
адрес электронной почты: [**вписать нужное**]

Исковое заявление о восстановлении на работе  
(увольнение произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации)

Я, [**Ф. И. О.**] (далее также - Истец), с [**число, месяц, год**] состоял(а) в трудовых отношениях с [**наименование организации**] (далее также - работодатель, Ответчик), занимал(а) должность/выполняла работу по профессии [**вписать нужное**].

Во время действия трудового договора я являлась членом профсоюзной организации и ежемесячно уплачивала членские взносы.

[**Число, месяц, год**] трудовой договор со мной расторгнут по основанию, предусмотренному [п. 2 ч. 1 ст. 81](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/812) ТК РФ, - сокращение [**численности или штата**] работников организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 статьи 81](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/812) ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника и обсудить вопрос преимущественного права на оставление на работе.

Согласно положениям [ч. 3 ст. 81](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/8103) ТК РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников 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 нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

[**Указать, была ли предложена истцу другая работа (вакантная должность), соответствующая квалификации работника**].

Вместе с тем для работников, являющихся членами профсоюза, установлена повышенная правовая защита при решении вопроса о расторжении с ними трудового договора, которая заключается в том, что увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктами 2](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/812), [3](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/8013) или [5 части первой статьи 81](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/815) ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/373) указанного кодекса.

Из содержания приведённой нормы следует, что без реализации установленной специальной процедуры, а именно получения согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза невозможно.

Согласно разъяснениям, данным в [п. 26](https://demo.garant.ru/#/document/12134976/entry/26) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 (в редакции [постановления](https://demo.garant.ru/#/document/12151277/entry/0) Пленума от 28 декабря 2006 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

[**Указать, обращался ли работодатель в профсоюзную организацию с просьбой о даче мотивированного согласия на расторжение трудового договора с истцом, если да, то было ли получено согласие профсоюза на расторжение трудового договора**].

Таким образом, работодателем не соблюдён предусмотренный вышеназванной нормой права порядок увольнения Истца в части гарантий, предоставляемых работникам - членам профсоюза. При моем увольнении со стороны работодателя были допущены нарушения норм трудового законодательства.

Согласно положениями [ст. 393](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/393) ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

С учётом изложенного и руководствуясь [ст. ст. 81](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/81), [82](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/82), [373](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/373), [391](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/391), [393](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/393), [394](https://demo.garant.ru/#/document/12125268/entry/394) ТК РФ,

прошу:

1. Признать мое увольнение незаконным и восстановить меня на работе [**занимаемая должность, профессия, выполняемая работа**] в [**наименование работодателя**].

2. Взыскать с Ответчика в мою пользу средний заработок за все время вынужденного прогула - по день восстановления на работе.

3. Взыскать с Ответчика в мою пользу денежную компенсацию морального вреда, причиненного мне в связи с незаконным увольнением, в размере [**вписать нужное**].

Приложение:

1) доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;

2) документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования;

3) расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;

4) уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление другим лицам, участвующим в деле, копий искового заявления.

[**подпись, инициалы, фамилия**]

[**число, месяц, год**]