

Исковое заявление об оспаривании приказа

Истец является работником организации. В связи со служебной необходимостью по просьбе клиентов с согласования с начальником отдела истец иногда встречался с ними до работы в результате чего задерживался и приезжал с опозданием 20-30 минут. В результате проверки, проводимой службой безопасности было выявлено отсутствие истца на рабочем времени. В отделе кадров истцу показали приказ о том, что ему вынесен выговор «за систематическое отсутствие на рабочем месте». Истец просит отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

В _____ районный суд

Истец: _____

Адрес: _____

Ответчик: ООО «_____»

адрес: _____

ПРОЕКТ

Исковое заявление об обжаловании приказа

Я, _____, работаю в ООО «_____» с _____ года, в должности _____.

До _____ года у меня режим работы с ____ - ____ часов, в пт с ____ - ____ г., в связи с приходом нового руководства режим работы поменялся: с ____ - ____, пт с ____ - ____.

С приказом нового руководства ознакомлен.

В связи со служебной необходимостью по просьбе клиентов с согласования с начальником отдела я иногда встречался с ними до работы в результате чего задерживался и приезжал с опозданием 20-30 минут. Иногда моя мать, _____, инвалид 2 группы просила меня довезти до больницы, так как она плохо ходит.

В результате проверки, проводимой службой безопасности было выявлено мое отсутствие на рабочем времени.

После проводимой проверки меня вызвали в службу безопасности и ознакомили с фото моего опоздания в период с __ по _____ года. Служба безопасности выудила меня написать объяснения с указанием ознакомления с приказом о режиме работы, объяснили, что проведут служебную проверку, но с результатами ее проверки меня никто не ознакомил. Обещали, что вынесут выговор в отношении моего опоздания.

Далее, представитель отдела кадров _____ показала мне приказ о том, что вынесен выговор за опоздание инициированный службой безопасности.

Я прочел выговор, в котором меня смутила фраза «за систематическое отсутствие на рабочем месте». Приказ на руки мне не выдали, служебную проверку в и тоге не провели, акты, которые должны были составляться об отсутствии работника на рабочем месте на составлялись. Считаю, вынесенные выше приказы незаконными и необоснованными в силу следующего.

Статья 192 ТК РФ имеет перечень мер дисциплинарных взысканий (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям), который является исчерпывающим.

При наложении дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, обосновать вину работника, проверить, ознакомлен ли работник под роспись с локальным нормативным актом организации, который нарушил. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Важным условием в процедуре применения дисциплинарного взыскания является соблюдение работодателем сроков применения дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 193 ТК РФ.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда работодателю стало известно о совершении работником дисциплинарного проступка.

В Постановлении Госкомитета РФ по статистике от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты" не предусмотрена форма приказа о применении дисциплинарного взыскания. Поэтому работодатель издает приказ в произвольной форме, в котором обязательно должны быть перечислены все локальные нормативные акты работодателя, нарушение которых допустил работник, а также указано, в чем выразилась вина работника и соответственно какую меру дисциплинарного взыскания применяет к работнику работодатель. В окончании приказа целесообразно указать основание издания приказа, где перечислить все документы, являющиеся основанием издания приказа, такие, как служебная записка (докладная) непосредственного руководителя работника в адрес работодателя, объяснительная работника, акты и т.д. Работодатель обязан ознакомить работника с таким приказом под роспись в течение трех дней с момента его издания.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь ст. ст. 22, 24, 131, 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

прошу:

1. Отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Приложение:

«__» _____ года _____

