

Право на обжалование приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности

Дисциплинарный проступок — это виновное неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником его трудовых обязанностей.

Правом привлечения к дисциплинарной ответственности обладает исключительно работодатель.

В случае несогласия приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности работник вправе обжаловать в государственную инспекцию труда, органы прокуратуры, суд.

В соответствии со ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы. При пропуске этих сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом.

При этом, если государственным инспектором труда при рассмотрении обращения выявлены нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, он вправе выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Органы прокуратуры также по результатам рассмотрения обращения в случае выявления нарушений вправе внести работодателю представление об устранении выявленных нарушений или протест с требованием отмены приказа, принятого работодателем с нарушением требований законодательства.

Также работник в случае несогласия с приказом о привлечении его к дисциплинарной ответственности вправе обжаловать его суд (ст. 391 ТК РФ).

Способ защиты нарушенных трудовых прав определяется работником самостоятельно.