

До (назва) суду

адреса:

Позивач: (П.І.Б.),

адреса: _____

РНОК _____

тел.: _____

e-mail: _____

Відповідач: (назва установи)

адреса: _____

тел.: _____

ПОЗОВНА ЗАЯВА

про визнання переведення на іншу роботу незаконним і поновлення на посаді

З (число, місяць, рік) я працював (ла) на посаді (назва) в (місце роботи). (число, місяць, рік) року керівником підприємства мені було вручено під розписку копію наказу № _____ від (число, місяць, рік) року «Про переведення П.І.Б. Позивача», з якого вбачається, що у зв'язку із неналежним виконанням посадових обов'язків, систематичним невиконанням наказів (місце роботи) «застосовано дисциплінарне стягнення у вигляді переведення з посади (назва) на посаду (назва 2) з (число, місяць, рік) року».

Вважаю вищевказаний наказ незаконним, оскільки директором (місце роботи) грубо порушено законодавство про працю, переведення відбулося без моєї згоди, переведення на іншу посаду не є дисциплінарним стягненням, так як ст. 147 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено вичерпний перелік дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни, обставини викладені у наказі, не відповідають дійсності, тому прошу його скасувати та поновити на посаді (назва).

Варто зазначити, що інструкції та функціональні обов'язки (назва) різняться з посадовою інструкцією та функціональними обов'язками (назва 2). Посадовий оклад (назва) суттєво різняться з посадовим окладом (назва 2). Переведення відбулося без моєї згоди. При «переведенні» на іншу посаду в мене змінився режим роботи та робочий час. Відбулася зміна істотних умов праці.

Відповідно до положень ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Згідно зі ст. 21 КЗпП України при прийнятті на роботу сторони за взаємною згодою визначають зміст трудової функції працівника.

В подальшому будь-які зміни допускаються лише в межах та в порядку, передбаченому законодавством.

Відповідно до частини першої ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника.

ILAWU.UA ILAWU.UA ILAWU.UA ILAWU.UA