***ОБРАЗЕЦ 2***

***ДАННЫЙ ОБРАЗЕЦ ЯВЛЯЕТСЯ ОБОБЩЕННОЙ ВЕРСИЕЙ ИСКОВОГО ЗЯВЛЕНИЯ, ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ ТРЕБУЕТ ДОПОЛНЕНИЙ И АДАПТАЦИИ ПОД КАЖДУЮ СИТУАЦИЮ.***

***ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ВЫ МОЖЕТЕ ДОПОЛНЯТЬ ЕГО.***

***Кроме того, необходимо подготовить:***

***1. расчет заработной платы, подлежащей взысканию,***

***2. все необходимые документы, подтверждающие Ваши доводы (см. Приложение и те, которые в нем не перечислены, но у Вас есть)***

***3. определиться с суммой морального вреда.***

***4. Если пользуетесь услугами представителя, то документы на оказание данных услуг, которые также включить в приложение.***

В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
(наименование суда)  
Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
(ФИО полностью, адрес, эмейл, телефон)

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
(организация, адрес, емейл, телефон)

*Государственная пошлина не оплачивается на основании ст. 393 ТК РФ*

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о признании незаконным приказа об отстранении от работы

Я работаю в *наименование организации* с "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Приказом № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года о проведении всеобщей вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) (далее по тексту «Приказ») работодатель, под угрозой отстранения от работы, потребовал выполнение следующих условий *(если в приказе нет того, что указано ниже, пишем свой вариант)*:

- провести всеобщую вакцинацию работников не менее \_\_\_\_\_ от общей численности сотрудников организации в срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года первым компонентом вакцины, в срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года вторым компонентом вакцины;

- в срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ года предоставить в *отдел кадров (либо своя версия)* сертификат о вакцинации или документально подтвержденные сведения о наличии противопоказаний к вакцинации;

- в случае отсутствия у работодателя документального подтверждения прохождения работником вакцинации или отказа работника от прохождения вакцинации без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации) в срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года, Работодатель вправе издать приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 2 статьи 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 157 «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» *(этот пункт включаем ТОЛЬКО при наличии его в приказе либо свой вариант по приказу)*.

С приказом я ознакомлен (на) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Мной, на имя работодателя, \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года, направлено уведомление *(вот ссылка на инструкцию, где оно размещено* [*https://ouzs.ru/news/chto-delat-esli-na-rabote-prinuzhdayut-vaktsinirovatsya-/?sphrase\_id=368391*](https://ouzs.ru/news/chto-delat-esli-na-rabote-prinuzhdayut-vaktsinirovatsya-/?sphrase_id=368391) *).*

Несмотря на это, работодатель, приказом от \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года отстранил меня от работы *(если есть срок отстранения, пишем дату либо обстоятельств, при которых отстранение прекратится, если нет, то пишем на неопределенный срок, т.к. дата не указана).*

В связи с указанным, я не могу приобрести продукты питания, предметы личной гигиены, оплатить коммунальные услуги или иным способом распорядиться денежными средствами.

Кроме того, у меня на иждивении *(указываем детей, нетрудоспособных родителей, мужа, если не работает).*

Считаю, что приказ от \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года об отстранении меня о работы является незаконным по следующим основаниям.

Работодатель нарушил требования Конституции РФ, трудового законодательства и иных федеральных законов, а равно нормы международного права.

В том числе нарушены, **ч. 3 ст. 37 Конституции РФ,** согласно которой каждый имеет право на труд и вознаграждение за него без какой-либо дискриминации; **ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации** (далее - ТК РФ),согласно которойкаждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от [других](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0d18caafb87d28222d0cb617c21634cc407ee0f5/) обстоятельств, не связанных с [деловыми качествами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/#dst100240) работника; **ст. 76 ТК РФ**, которой установлен перечень оснований, по которым работодатель обязан отстранить работника от работы; **ст. 5** **Федерального закона 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»** и др.

В силу ст. 15 Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации и законы.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Отношения в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения регулируются Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее - Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ), другими федеральными законами, а также принимаемыми в соответствии с ними законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно положениям Федерального закона от 17.09.1998 №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – Федеральный закон от 17.09.1998 №157-ФЗ) иммунопрофилактика инфекционных болезней - это система мероприятий, осуществляемых в целях предупреждения, ограничения распространения и ликвидации инфекционных болезней путем проведения профилактических прививок.

Профилактические прививки - введение в организм человека медицинских иммунобиологических препаратов для создания специфической невосприимчивости к инфекционным болезням.

В соответствии с ч.1 ст.5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» граждане при осуществлении иммунопрофилактики имеют право на получение от медицинских работников **полной и объективной информации о необходимости профилактических прививок, возможных поствакцинальных осложнениях**.

Вместе с тем, на территории Российской Федерации применяются вакцины хоть и зарегистрированные, но С НЕДОКАЗАННОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ, поскольку они не прошли все стадии испытаний.

В соответствии с открытой информацией с официального сайта Минздрава России <https://grls.rosminzdrav.ru> все лекарственные препараты, зарегистрированные в качестве вакцин против короновирусной инфекции, проходят пострегистрационные клинические исследования (ПКИ).

Так, например, лекарственный препарат Гам-КОВИД-Вак (Спутник V) - комбинированная векторная вакцина для профилактики короновирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV2, проходит III-IV фазы клинических испытаний с целью “оценки эффективности, иммуногенности и безопасности комбинированной векторной вакцины Гам-КОВИД-Вак в параллельных группах”. Окончание III фазы клинических исследований запланировано на декабрь 2022 года.

В соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ профилактические прививки проводятся в соответствии с требованиями санитарных правил и **в порядке**, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию **в сфере здравоохранения.**

В соответствии со ст.20 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья в РФ» **необходимым предварительным условием** медицинского вмешательства является дача информированного добровольного согласия гражданина или его законного представителя на медицинское вмешательство на основании предоставленной медицинским работником в доступной форме **полной информации о целях, методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, о его последствиях, а также о предполагаемых результатах оказания медицинской помощи**.

В соответствии с ч.1 ст.5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» граждане при осуществлении иммунопрофилактики имеют право на получение от медицинских работников **полной и объективной информации о необходимости профилактических прививок, возможных поствакцинальных осложнениях**.

**Таким образом, указанными нормативно-правовыми актами установлен принцип добровольности вакцинации.**

**На добровольность вакцинации указано в** п.п. 7.3.1 и 7.3.2 Резолюции № 2361 (2021) Парламентской Ассамблеи Совета Европы (ПАСЕ) «Вакцины против Covid-19: этические, юридические и практические аспекты», текст которой принят Ассамблеей 27 января 2021 г., Ассамблея настоятельно призывает государства-члены и Европейский союз:

- обеспечить, чтобы граждане были проинформированы о том, что вакцинация не является обязательной и что никто не подвергается политическому, социальному или иному давлению с целью сделать себя вакцинацией, если они не хотят делать это сами;

- гарантировать, что никто не подвергнется дискриминации за то, что он не был вакцинирован, из-за возможных рисков для здоровья или нежелания пройти вакцинацию.

Россия является членом Совета Европы и должна исполнять указанную Резолюцию.

Конституцией Российской Федерации установлено, что каждый имеет право на труд и вознаграждение за него без какой-либо дискриминации (статья 37), Аналогичные нормы заложены в Трудовом кодексе РФ (ст. 3).

Статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации установлен перечень оснований, по которым работодатель обязан отстранить работника от работы.

Одним из оснований отстранения от работы может являться отсутствие профилактических прививок, но только тех работников, чья деятельность связана с высоким риском заболевания инфекционными болезнями (ч. 2 ст. 5 Федерального закона 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»).

Т.е., в силу пункта 1 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ граждане имеют право **отказаться** от профилактических прививок, однако на основании пункта 2 указанной статьи отсутствие профилактических прививок может повлечь за собой, в том числе, отказ в приеме граждан от работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Высокий риск инфекционных заболеваний возможен, по моему мнению, только в случае достоверности сведений о наличии болезни.

Никакими доказательствами того, что я являюсь носителем возбудителей инфекционных заболеваний и могу являться источником распространения инфекционных заболеваний, либо лица, меня окружающие могут быть таковыми, Работодатель не располагает.

Из изложенного следует, что понуждение работодателем работников, деятельность которых не осуществляется в условиях с высоким риском заболевания инфекционными болезнями, к проведению профилактических прививок, является незаконным, поскольку гражданин имеет право на отказ от прививок.

Вместе с тем, **я не отказывался (лась) от вакцинации** и на сегодняшний день не отказываюсь. Напротив, я проинформировал (ла) работодателя о готовности привиться, но только вакциной, прошедшей все стадии клинических исследований, подтвердивших их полную безопасность, с доказанной профилактической эффективностью. На сегодняшний день таких сведений Работодатель мне не предоставил.

С учетом изложенного, у работодателя не имелось законных оснований для отстранения меня от работы.

Также мной заявлено, что вопросы с вакцинацией буду решать в соответствующей медицинской организации, поскольку в соответствии с частью 2 статьи 11 Закона об иммунопрофилактике профилактические прививки проводятся при наличии информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство гражданина, с разъяснением действия прививок, поствакцинальных осложнений, противопоказаний, последствий вакцинирования. Такой информацией могут обладать только медицинские учреждения, имеющие лицензию на вакцинирование населения.

Это следует из смысла закона, согласно которому согласие на вакцинирование либо отказ от проведения профилактической прививки оформляется в медицинской организации, проводящей профилактические прививки населению, при наличии у таких организаций лицензий на медицинскую деятельность, и, как медицинский документ, хранится в данной медицинской организации, а мой Работодатель не является субъектом, полномочным проводить профилактические прививки в силу положений Закона об иммунопрофилактике.

Аналогичные нормы содержаться в [приказе Минздрава России от 21 марта 2014 г. №125н](http://base.garant.ru/70647158/) (профпрививки проводятся гражданам в медорганизациях при наличии у таких организаций специальной лицензии; вакцинацию осуществляют медработники, прошедшие специальное обучение; перед проведением профпрививки лицу, подлежащему вакцинации, разъясняется необходимость иммунопрофилактики, возможные поствакцинальные реакции и осложнения, а также последствия отказа от проведения профилактической прививки и оформляется информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство).

С учетом указанных норм, считаю, что работодатель может только организовать проведение прививок, но не обеспечивать их проведение (т.е. фактически проводить их)

Более того, Работодатель не имеет право требовать предоставления документов либо их копий, подтверждающих прохождение вакцинации, наличие медотвода либо справки о перенесенном заболевании, поскольку они являются медицинскими документами, поэтому оформляется только в медицинской организации, осуществляющей вакцинацию, и в дальнейшем хранится исключительно в ней. Работник не обязан предоставлять такой документ работодателю.

Указанные выводы подтверждены судебной практикой - решением суда от 2 июня 2021 года (№ 17АП-4570/2021-АК) и решением суда от 17 сентября 2021 года (№5-402/2021).

Отстраняя меня от работы, Работодатель фактически оказывает на меня давление и добровольное вакцинирование превращается в принудительное.

Таким образом, поскольку я не отказывался (лась) от прохождения вакцинации, возможность отстранения меня от работы, ни Законом об иммунопрофилактике, ни ТК РФ не предусмотрена, доказательств обратного Работодателем в приказе об отстранении меня от работы, не представлено. Также Работодатель не имеет права обязать меня пройти профилактические прививки и предоставить в кадровую службу (свой вариант) подтверждающие медицинские документы.

Помимо указанного, в приказе Работодатель определил \_\_\_\_% численности для прохождения вакцинации. Вместе с тем, критерии выбора этих \_\_\_\_\_%, такие как: из числа каких лиц, почему именно их, не определены. Кроме того, не известно, привился ли сам работодатель, входит ли он в данный процент. Считаю, что такая постановка вопроса свидетельствует о дискриминации – \_\_\_\_% вакцинируются, а \_\_\_\_\_% - нет.

*Более того, на момент принятия мной решения по вакцинации необходимый прививочный охват достигнут - \_\_\_%, однако работодатель продолжает принуждать меня к вакцинации (***данный абзац включаем, если такой факт имеет место**).

*Кроме того, ст. 312.1 ТК РФ предусмотрен дистанционный (удаленный) формат работы и мои должностные обязанности позволяют осуществлять их удаленно. Вместе с тем, работодателем даже не рассмотрена такая возможность (***данный абзац включаем, если такой факт имеет место**).

Факт отстранения меня от работы ввиду отсутствия вакцинирования также свидетельствует о дискриминации в силу ст. 3 ТК РФ, согласно которойкаждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости …, **убеждений, принадлежности или непринадлежности … каким-либо социальным группам, а также от**[**других**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0d18caafb87d28222d0cb617c21634cc407ee0f5/)**обстоятельств, не связанных с**[**деловыми качествами**](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/#dst100240)**работника**.

Все вышеизложенные мной выводы нашли отражение в судебной практике, а именно: [Решение Углегорского городского суда Сахалинской области от 22 сентября 2021 г. по делу № 2-677/2021](http://arbitr.garant.ru/document/redirect/323227354/0), Решение Якутского городского суда от 23 сентября 2021 года №14RS0№-58, Решение суда города Смоленска от 19 октября 2021 года № 2-1710/2021, Решение Магаданского городского суда от 29 октября 2021 года № 2-2731/2021, Апелляционное определение Верховного суда Республики КОМИ по делу № 33-3452/2015.

Таким образом, с учетом указанных норм приказ Работодателя незаконен и носит дискриминационный характер.

Все вышеперечисленные нормы устанавливают, по сути, цель проведения профилактических прививок, порядок и условия их проведения, но не возлагают обязанности на работодателей по обязательной иммунизации сотрудников от новой коронавирусной инфекции.

В силу ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, в том числе, лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Я считаю, что данным приказом Работодатель подвергает меня дискриминации, нарушая мои конституционные и трудовые права, принуждая к вакцинации под угрозой отстранения от работы, в связи с чем нивелируется принцип добровольности вакцинирования и вакцинация превращается в принудительную, кроме того, истребует медицинские документы, которые он не имеет право требовать.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях, незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

В связи с незаконным отстранением меня от работы я не получал (ла) заработную плату с \_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_ (сумма прописью) р. \_\_\_\_ коп.

Кроме того, неправомерными действиями Работодателя мне причинен моральный вред – я лишен средств к существованию, не могу должным образом обеспечивать свою семью, в связи с чем испытываю сильные переживания, у меня нарушился сон, обострились хронические заболевания (если они имеются (включаем любую свою симптоматику, если в этот период имеются факты, обращения к врачу, можно приложить копии).

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Моральный вред, причиненный мне ввиду отстранения от работы и нарушения моих прав оцениваю в сумму \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (сумма прописью) руб. \_\_\_\_\_ коп.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 234, 237, 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131–132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

ПРОШУ СУД:

1. Признать незаконным приказ № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 года наименование приказа.

2. Взыскать неполученный заработок в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_ (сумма прописью) руб. \_\_\_\_\_ коп.

3. Взыскать моральный вред в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_ (сумма прописью) руб. \_\_\_\_\_ коп.

Перечень прилагаемых к заявлению документов:

1.Трудовой договор от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года на л. (Копия - 1 экз.).

2. Приказ о приеме на работу N \_\_\_ от "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года на л. (Копия  
- 1 экз.).

3. Трудовой договор № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на л. (копия – 1 экз.).

4. Должностные обязанности на л. (копия – 1 экз.)

5. Паспорт серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  
выдано \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года на л. (Копия - 1 экз.).

6. Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_ 2021 года о проведении всеобщей вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19, свое наименование приказа) на л (копия – 1 экз.).

7. Расчёт заработной платы, подлежащей взысканию на л. (оригинал, в 3 экз.).

8. Документы, подтверждающие причинение морального вреда на л. (копии, заверенные в медорганизации, в 3 экз.).

9. Документы на иждивенцев (перечисляем) на \_\_\_ л. (копия, 2 экз.)

10. Опись и квитанция почтового отправления от \_\_\_.\_\_\_.2021 г. с почтовым идентификатором № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ об отправки копии искового заявления с приложениями Ответчику – 1экз, ориг. (себе копию оставляем);

Помним, что в судебном заседании имеем право заявлять ходатайства о предоставлении работодателем иных документов.

"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_