Прокурору города, района

От ФИО

адрес:

E-mail:

Тел.:

**ЖАЛОБА**

Я, [ФИО], состою в трудовых отношениях с [наименование компании работодателя] (далее - Работодатель) с [ДД.ММ.ГГГГ] года в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_; трудовой договор № \_\_\_\_.

Должностные обязанности определены пунктом \_\_\_\_\_ трудового договора /должностной (рабочей) инструкцией, регламентом, обязанностями.

Должностной инструкцией \_\_\_ [наименование должности], введенной приказом/распоряжением №\_\_ от [ДД.ММ.ГГГГ] предусмотрены следующие должностные обязанности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_[здесь перечислите должностные обязанности из своей должностной инструкции, должностного регламента, должностных обязанностей]

Работодателем [ДД.ММ.ГГГГ] издан Приказ (распоряжение, указание) № \_\_ об обеспечении вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции. В приказе указан период прохождения профилактической прививки (первым компонентом или однокомпонентной вакциной в срок с [указать срок]., а в срок до [указать срок ] г. вторым компонентом). Меня ознакомили с указанным приказом [ДД.ММ.ГГГГ].

Мною [ДД.ММ.ГГГГ] года работодателю представлен [возражение на приказ / заявление о несогласии передачи сведений, составляющих врачебную тайну]. Если ничего не писали, удаляем этот абзац.

Приказом от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_ работодатель незаконно отстранил меня от работы без сохранения заработной платы в связи с тем, что мною не предоставлены документы, подтверждающие вакцинацию от новой коронавирусной инфекции. Меня ознакомили с данным приказом [ДД.ММ.ГГГГ].

Период отстранения от работы составил с [ДД.ММ.ГГГГ] по настоящее время.

**Полагаю, что работодатель нарушил требования Конституции РФ, трудового законодательства и иных федеральных законов.**

**Так, нарушена ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на труд и вознаграждение за него без какой-либо дискриминации**.

Статья 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которой установлен перечень оснований, по которым работодатель обязан отстранить работника от работы.

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

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной̆ власти.

Такой перечень работ утвержден Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок".

Вместе с тем, мои должностные обязанности, определенные в трудовом договоре и должностной инструкции (обязанностях, регламенте), **работы в организации Работодателя, которые я выполняю, в указанный̆ выше перечень не входят.**

Помимо указанного, сам Работодатель не является субъектом, полномочным проводить профилактические прививки, так как в силу положений части 1 статьи 11 Закона об иммунопрофилактике профилактические прививки проводятся гражданам в медицинских организациях при наличии у таких организаций лицензий на медицинскую деятельность.

Также работодатель не имеет полномочий обязать своих работников пройти профилактические прививки, поскольку в соответствии с частью 2 статьи 11 Закона об иммунопрофилактике профилактические прививки проводятся при наличии информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство гражданина.

По смыслу закона отказ от проведения профилактической прививки оформляется в медицинской организации, проводящей профилактические прививки населению, и как медицинский документ хранится в данной медицинской организации. Работодатель не имеет право требовать ни отказ от вакцинации, ни согласие на нее, и тем более хранить.

Указанный вывод подтвержден судебной практикой, а именно решением суда от 2 июня 2021 года (№ 17АП-4570/2021-АК).

Таким образом, положения действующего законодательства, подтвержденные судебной практикой, не предусматривают возможность нахождения этих документов в распоряжении Работодателя, а также обязанности Работодателя иметь в наличии данные сведения и копии таких медицинских документов.

Поскольку моя должность не предусматривает выполнение работ, перечисленных в указанном выше перечне (Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825), то возможность отстранения меня от работы ни Законом об иммунопрофилактике, ни ТК РФ не предусмотрена, доказательств обратного Работодателем не представлено. Также Работодатель не имеет права обязать меня пройти профилактические прививки и предоставить подтверждающие медицинские документы.

Кроме изложенного, в приказе об отстранении меня от работы от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_ Работодатель ссылается на постановление главного санитарного врача [укажите реквизиты постановления сан врача в своем регионе].

Однако, главные санитарные врачи регионов не вправе обязывать работодателей организовать вакцинацию сотрудников, а тем более обеспечить определённый процент охвата сотрудников их организаций или предприятий профилактической вакцинацией.

Полномочия главных государственных санитарных врачей регионов исчерпывающе определены ст. 50 («Права должностных лиц, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор») и ст. 51 («Полномочия главных государственных санитарных врачей и их заместителей») Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». Перечень указанных полномочий является закрытым.

Закон, в частности, перечисляет все случаи, в которых они могут давать гражданам и организациям те или иные предписания.

Полномочия санитарных врачей при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, определены п.6 ч.1 ст.51 Федерального закона № 52-ФЗ. Согласно указанной норме санитарные врачи имеют право выносить мотивированные постановления среди прочего о:

-временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства;

-проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

В этом перечне полномочий отсутствует полномочие предписывать организации или её руководителю проведение вакцинации сотрудников. Предписание о проведении дополнительных санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий (ст. 50 п. 2) не может предполагать такого содержания, поскольку, это противоречит ч. 2 ст. 11 ФЗ Об иммунопрофилактике профилактические прививки проводятся только при наличии информированного добровольного согласия гражданина на медицинское вмешательство, работодатели не имеют полномочий обязать своих работников их пройти.

При этом согласно ч. 1 ст. 8 ФЗ Об иммунопрофилактике осуществление иммунопрофилактики обеспечивают федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный осуществлять санитарно-эпидемиологический надзор, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере здравоохранения, а не работодатель.

**Никакими доказательствами того, что я являюсь носителем возбудителей инфекционных заболеваний и могу являться источниками распространения инфекционных заболеваний, Работодатель не располагает.**

Мой отказ от прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции обусловлен, прежде всего, отсутствием в открытом доступе всей необходимой для принятия ответственного решения о моем здоровье и подписании информированного добровольного согласия информации, предусмотренной федеральным законодательством, и моими опасениями относительно возможных побочных эффектов.

Право на отказ от вакцинации обусловлено, прежде всего, законодательством РФ. Отказ от них не может являться основанием для моей дискриминации и отстранения работы.

При этом, хочу обратить внимание, что я добросовестно выполнял **(-а-)** свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором № ……… и моими должностными обязанностями, в связи с чем **отсутствуют реальные основания, предусмотренные трудовым законодательством РФ, для отстранения меня от работы.**

Согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ **дискриминация в сфере труда запрещена**: 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 обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Таким образом, незаконным отстранением от работы нарушены мои трудовые права, мне причинен материальный ущерб.

Согласно абзацу 2 статьи 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный 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.

Это положение закона согласуется с частью 2 статьи 394 ТК РФ, в силу которой в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Аналогичная правовая позиция отражена в Определениях Первого кассационного суда общей юрисдикции от 25.01.2021 N 88-36/2021, от 15.06.2020 по делу N 88-16251/2020.

Следует учитывать, что выплаты за время вынужденного прогула производятся одновременно с изданием приказа об отмене приказа об отстранении от работы.

Согласно [пункту 1 статьи 21](https://legalacts.ru/doc/zakon-rf-ot-17011992-n-2202-1-o/razdel-iii/glava-1/statja-21/#100113)  [Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 (ред. от 01.07.2021) "О прокуратуре Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021)](https://legalacts.ru/doc/zakon-rf-ot-17011992-n-2202-1-o/) предметом прокурорского надзора является **соблюдение**[**Конституции**](https://legalacts.ru/doc/Konstitucija-RF/)**Российской Федерации** и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации, в том числе органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также соответствие законам правовых актов, издаваемых вышеуказанными органами и должностными лицами.

Для реализации указанных полномочий прокурор вправе провести проверку и по ее результатам внести акт прокурорского реагирования (ст. 22, 23, 24 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации"), в том числе внести представление.

Хочу обратить внимание на то, что практика отмены незаконных приказов работодателя прокуратурой уже имеется. Так, **в Псковской области прокуратура защитила права работников (**<https://epp.genproc.gov.ru/web/proc_60/mass-media/news?item=65777076>), внеся представление, по результатам рассмотрения которого отменены незаконные приказы об отстранении от работы с последующим перерасчетом заработной платы.

С учетом изложенного, прошу Вас:

1. Принять меры к проведению проверки по факту незаконного отстранения меня от работы;

2. Внести акт прокурорского реагирования с требованием отменить незаконный приказ (распоряжение, указание) об отстранении меня от работы, обязать выплатить заработную плату за весь период отстранения от работы.

О принятом решении прошу уведомить в установленном законом порядке.

 Приложение:

1. Копия трудового договора от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
2. Копия должностной инструкции от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
3. Копия приказа (иного документа) работодателя о вакцинации [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
4. Копия приказа об отстранении [ФИО] от работы от [ДД.ММ.ГГГГ] № \_\_
5. [Постановление главного санитарного врача укажите реквизиты постановления, приложите копию]
6. [Указ губернатора - укажите реквизиты указа, приложите копию]

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Подпись\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_