

районный суд г. _____
адрес: _____

Истец:
ФИО _____
адрес: _____

Е-mail:
Тел.:

Ответчик:
[указать полное наименование
компании работодателя]
« _____ » (ОГРН

ИНН _____
Адрес места нахождения:

Тел./факс: _____
Е-mail: _____

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

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.

Должностной инструкцией _____ [наименование должности], введенной приказом/распоряжением № _____ от [ДД.ММ.ГГГГ] предусмотрены следующие должностные обязанности: _____ [здесь перечислите должностные обязанности из инструкции]

Работодателем [ДД.ММ.ГГГГ] издан Приказ № _____ об обеспечении вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции. В приказе указан период прохождения профилактической прививки (первым компонентом или однокомпонентной вакциной в срок с [01.07.2021 г. до 15.07.2021 г.], а в срок до [15.08.2021] г. вторым компонентом). Меня ознакомили с указанным приказом [ДД.ММ.ГГГГ].

Мною [ДД.ММ.ГГГГ] года работодателю представлен [отказ от вакцинации / заявление о несогласии передачи сведений, составляющих врачебную тайну].

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.

Правовое обоснование незаконности отстранения меня от работы

1. Статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлен перечень оснований, по которым работодатель обязан отстранить работника от работы, при этом с учетом абзаца 8 части 1 статьи 76 ТК РФ, приведенный перечень исчерпывающим не является, отстранение работника от работы возможно в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Профилактические прививки гражданам для предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний проводятся в соответствии с Федеральным законом от 17.09.1998 года N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее - Закон N 157-ФЗ, Закон об иммунопрофилактике). Прививки по эпидемиологическим показаниям проводятся при угрозе возникновения инфекционных заболеваний. Решение о проведении таких прививок принимают главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации (статья 10).

Согласно ч. 2 ст. 5 Закона 157-ФЗ отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

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

Очевидно, что исходя из моих должностных обязанностей, определенных в трудовом договоре и должностной инструкции, **работы в организации Работодателя, которые я выполняю, в указанный выше перечень не входят.**

Вместе с тем, 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.

Согласно пункту 18.8 СП 3.1/3.2.3146-13 "Общие требования по профилактике инфекционных и паразитарных болезней. Санитарно-эпидемиологические правила" факт проведения профилактической прививки или отказа от нее в письменном виде должен быть зафиксирован в медицинских документах постоянного хранения.

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.

Таким образом, положения действующего законодательства 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.

2. [Этот пункт оставляете, если в вашем регионе принято постановление главного санитарного врача региона о прививочном охвате, если не принято – удаляете весь пункт и меняете нумерацию]

В приказе об отстранении меня от работы от [ДД.ММ.ГГГГ] № __ Работодатель ссылается на постановление главного санитарного врача [укажите реквизиты постановления санврача 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.

Главный санитарный врач [например, Московской области/ или впишите свой регион] на сегодняшний день осуществил полномочие только относительно проведения профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

Другое, предоставленное нормой п.6 ч.1 ст.51 № 52-ФЗ, полномочие относительно временного отстранения от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний, санврач не осуществил, что подтверждается содержанием указанного выше постановления.

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.

Важно также отметить, что Санитарные Правила СП 3.1.3597-20 «профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», также как и постановление главного санитарного врача [укажите реквизиты постановления сан врача в своем регионе], не содержат предписания работодателям об отстранении от работы работников, не прошедших вакцинацию против коронавирусной инфекции.

Я также заявляю, что никакими доказательствами того, что я являюсь носителем возбудителей инфекционных заболеваний и могу являться источниками распространения инфекционных заболеваний, Работодатель не располагает.

3. [Если в вашем регионе губернатор издал указ об обеспечении охвата вакцинации против коронавирусной инфекции - указываете реквизиты этого указа и оставляете следующий текст]: В приказе об отстранении меня от работы от [ДД.ММ.ГГГГ] № __ Работодатель ссылается на указ губернатора [укажите реквизиты указа, если НЕ издавал – удаляете весь пункт и меняете нумерацию.]

Что касается руководителей регионов, правительств регионов, они вообще не вправе предписывать проведение прививок по эпидемическим показаниям. Такие полномочия, в соответствии с действующим законодательством, принадлежат исключительно главным санитарным врачам. При этом само осуществление иммунопрофилактики в соответствии с ч. 1 ст. 8 ФЗ Об иммунопрофилактике могут обеспечивать исключительно 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. Главы и правительства регионов к числу указанных в этой норме органов не относятся».

4. В настоящее время все вакцины против новой коронавирусной инфекции проходят пострегистрационные исследования.

В пп. 4.1.7. Санитарных правил СП 3.3.2.561-96 «Медицинские иммунобиологические препараты. Государственные испытания и регистрация новых медицинских иммунобиологических препаратов» указано, что государственная регистрация МИБП (включая вакцины) осуществляется на основании результатов всех этапов испытаний препарата, подтверждающих его эффективность, специфическую активность и безопасность, а также при наличии утвержденной нормативно-технической документации.

Регистрация вакцин прошла не в соответствии с данными санитарными правилами, поскольку не были завершены все этапы клинических исследований. Эти препараты были зарегистрированы по особой, многократно сокращенной по времени и значительно упрощенной, процедуре регистрации.

В инструкции к вакцине Гам-КОВИД-Вак Комбинированная векторная вакцина для профилактики коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 (https://grls.rosminzdrav.ru/Grls_View_v2.aspx?routingGuid=77e23f47-bfee-410f-a453-afbd7ea86be7&t=) и инструкции к вакцине для профилактики COVID-19 ЭпиВакКорона (<https://www.vidal.ru/drugs/epivaccorona>) указано, что они подготовлены на основании ограниченного объема клинических данных и будут дополняться по мере поступления новых данных. Защитный титр антител в настоящее время неизвестен. Продолжительность защиты неизвестна. Не проводилось изучение взаимодействия с другими лекарственными средствами. Клинические исследования по изучению эпидемиологической эффективности не проводились, т.е. долгосрочная эффективность также не подтверждена. В инструкциях отсутствуют данные относительно проверки препаратов на канцерогенность и мутагенность. Исследования безопасности вакцин продолжаются в ходе пострегистрационных исследований.

Оценка эффективности, иммуногенности и безопасности комбинированной векторной вакцины Гам-КОВИД-Вак является предметом изучения в рамках клинических исследований, которые будут завершены только **31.12.2022 г.** (<https://clck.ru/VjnrX>).

Протоколы клинических испытаний данной вакцины так и не были опубликованы на русском языке, что лишило меня возможности иметь всю информацию об этом препарате и в полной мере оценить и сопоставить эффективность и риски его применения.

Кроме того, несмотря на устные заверения разработчиков этой вакцины, есть серьезные основания полагать, что этот препарат не прошел в полном объеме доклиническую стадию исследований. Доклинический этап, который длится минимум 1–2 года - это тестирование вакцины на клеточных культурах и лабораторных животных. Его цель — удостовериться в переносимости препарата живым организмом без фатальных последствий, а также проверить наличие иммунного ответа: организм животного должен вырабатывать антитела к вакцине. Помимо этого, исследователи определяют оптимальную дозу препарата, его аллергенность и токсичность, влияние на плод (возможность развития дефектов или аномалий) и возможность образования опухолей. Таким образом, при исследовании данного препарата был нарушен принцип 3 Нюрнбергского кодекса 1947 г., согласно которому «эксперимент должен основываться на данных, полученных в лабораторных исследованиях на животных».

На данный момент официально препарат проходит третью фазу испытаний. Тогда как только в четвертой фазе проводится постклинический мониторинг, который позволяет

получить детальные данные о действенности вакцины, ее безвредности и возможных побочных явлениях.

Таким образом, отсутствие информации о возможных поствакцинальных осложнениях и других возможных неблагоприятных эффектах и реакциях, которые определяются только после завершения клинических испытаний, делает невозможным принятие мной обоснованного и взвешенного решения о вакцинации и предоставление мной информированного добровольного согласия на вакцинацию против коронавирусной инфекции. При указанных обстоятельствах, такое согласие не может расцениваться как информированное, так как информация о препарате отсутствует. Вместе с тем, согласно ст. 5 ФЗ Об иммунопрофилактике граждане при осуществлении иммунопрофилактики имеют право на: получение от медицинских работников полной и объективной информации о необходимости профилактических прививок, последствиях отказа от них, возможных поствакцинальных осложнениях, а согласно ст. 20 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан 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.

При таких вводных говорить о гарантиях безопасности и эффективности указанных вакцин не приходится. **Пока клинические исследование не завершены – это медицинский эксперимент.**

Принуждение к участию в медицинских экспериментах запрещено международным правом и российским законодательством.

Основной принцип, сформулированный Нюрнбергским кодексом (1947) по итогам Нюрнбергского трибунала провозглашает недопустимость принуждения к участию в медицинских экспериментах. Необходимым условием для привлечения человека к участию в эксперименте является его добровольное осознанное согласие, полученное после предоставления ему полной информации о характере, продолжительности и цели проводимого эксперимента; о методах и способах его проведения; обо всех предполагаемых неудобствах и опасностях, связанных с проведением эксперимента, и, наконец, возможных последствиях для физического или психического здоровья испытуемого, могущих возникнуть в результате его участия в эксперименте. В дальнейшем указанный принцип нашел свое отражение в целом ряде международных конвенций: Конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950), Хельсинская декларация Всемирной Медицинской Ассоциации (1964), Всеобщая декларация прав человека (1948), Международный пакт о гражданских и политических правах (1966), Правила надлежащей клинической практики Евразийского экономического союза (2016).

Недавняя резолюция 2361 (2021) Парламентской Ассамблеи Совета Европы в отношении коронавируса была призвана напомнить государствам-членам СЕ о недопустимости принуждения к вакцинации и дискриминации отказавшихся прививаться от коронавирусной инфекции.

Часть 2 статьи 21 Конституции РФ провозглашает: «Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам». При этом из этой нормы мы видим, что

медицинские опыты без добровольного согласия человека относятся к таким категориям как пытка, насилие, жестокое и унижающее человеческое достоинство обращение.

5. "Правила поведения, обязательные для исполнения гражданами и организациями, при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации", утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 2 апреля 2020 г. N 417 в п. 4 пп. "в" предусматривают, что при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайной ситуации гражданам запрещается: осуществлять действия, создающие угрозу собственной безопасности, жизни и здоровью.

Вакцинация против коронавирусной инфекции влечет риск здоровью и жизни, о чем явно свидетельствует п. 8.8 Временных методических рекомендаций «Проведения вакцинации взрослого населения против COVID-19» (утверждено Министерством здравоохранения РФ 2 июля 2021 г.), согласно которому, к побочным проявлениям после иммунизации относятся все, потребовавшие госпитализации, **либо закончившиеся летально**, а также следующие осложнения:

Абсцесс, флегмона в месте введения

Анафилактический шок / анафилактоидная реакция

Коллапс / коллаптоидная реакция

Генерализованная сыпь, полиморфная экссудативная эритема, отек Квинке, синдром Лайелла, др. формы тяжелых аллергических реакций

Энцефалическая реакция (энцефалопатия)

Синдром Гийена-Барре

Судороги / судорожный синдром

Острый миокардит, острый нефрит, тромбоцитопеническая пурпура, агранулоцитоз, гипопластическая анемия, системные заболевания соединительной ткани, хронический артрит

Внезапная смерть, другие случаи летальных исходов, имеющие временную связь с прививками.

Вакцинация препаратами, исследования безопасности которых не завершены, и потенциально связано с угрозой моей безопасности, жизни и здоровью является прямым нарушением установленных Правительством РФ правил поведения.

6. Провозглашение режима повышенной готовности или угрозы распространения опасного инфекционного заболевания не предоставляет права проводить над людьми медицинские опыты, а отказавшихся подвергать дискриминации и лишать возможности работать.

Если сложившаяся эпидемиологическая ситуация не расценивается федеральными органами власти как достаточно серьезная для того, чтобы вводить чрезвычайную ситуацию, то, исходя из логики права, очевидно, что меры, принимаемые сейчас, не могут выходить за рамки мер, максимально допустимых при чрезвычайной ситуации.

Согласно ст. 28 ФКЗ от 30 мая 2001 года N 3-ФКЗ «О чрезвычайной ситуации» любые меры, применимые во время чрезвычайной ситуации, должны соответствовать международным обязательствам Российской Федерации, вытекающим из международных договоров Российской Федерации в области прав человека, и не должны повлечь за собой

какую-либо дискриминацию отдельных лиц или групп населения исключительно по признакам пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также по другим обстоятельствам.

Положения ч.3 ст.56 Конституции РФ о недопустимости ограничения ряда прав и свобод человека и гражданина при введении чрезвычайного положения основываются на требованиях Международного пакта о гражданских и политических правах. В соответствии с пп.1 и 2 ст.4 Пакта, во время чрезвычайного положения в государстве, при котором жизнь нации находится под угрозой и о наличии которого официально объявляется, участвующие в этом Пакте государства могут принимать меры в отступление от своих обязательств по данному Пакту только в такой степени, в какой это требуется остротой положения, при условии, что такие меры и не влекут за собой дискриминации. Это положение не может служить основанием для ограничения права на жизнь, недопустимость пыток, запрет рабства, недопустимость лишения свободы, недопустимость обратной силы уголовного закона, признание правосубъектности человека, свободу мысли, совести и религии.

При этом ст. 21 Конституции РФ приравнивает медицинские опыты без добровольного согласия к пыткам.

7. Трудовым договором от [ДД.ММ.ГГГГ] № ___ не предусмотрена моя обязанность участвовать в медицинских исследованиях лекарственных препаратов.

Я допускаю, что моему здоровью может быть нанесен значительный ущерб и считаю недопустимым обуславливать возможность работать согласием на участие в медицинском исследовании препарата.

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** (т.к. препарат не прошел все необходимые стадии исследований и по сути является экспериментальным).

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

Отмечу, что **отсутствуют реальные основания, предусмотренные трудовым законодательством РФ, для отстранения меня от работы. Я добросовестно исполнял (-а-) свои трудовые обязанности.**

Согласно ст. 37 Конституции РФ: каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

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.

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

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.

Средний заработок для расчета оплаты времени вынужденного прогула определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922.

Расчет среднего заработка, независимо от режима работы, производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

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

Расчет среднего заработка: _____ (вставьте расчет, сделанный, например с помощью калькулятора по ссылке: <https://assistentus.ru/kalkulyator-srednej-zarplaty/>)

Расчет среднего заработка за время незаконного отстранения от работы:

Размер среднего заработка	Количество дней незаконного отстранения	Расчет среднего заработка, подлежащего взысканию
967.74 руб.	50	967.74 руб. / 50 д. = 48 387 руб.

В соответствии с частью 1 статьи 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или)

других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Согласно ст. 237 Трудового кодекса РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Согласно ст. 151 ГК РФ моральный вред — это физические или нравственные страдания гражданина, причиненные ему действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага.

После отстранения от работы я понес (-ла) нравственные страдания, связанные с неправомерным поведением Работодателя. Фактически, я не мог (-ла) искать новую работу и/или получить статус безработной, так как была трудоустроена по-прежнему у работодателя, при этом незаконное отстранение от работы без сохранения зарплаты поставило меня в сложное материальное положение.

В силу п. 63 Пленума Верховного суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Таким образом, работник может требовать возмещения морального вреда во всех случаях неправомерного поведения работодателя, в том числе в связи с отстранением от работы без законного основания.

На основании изложенного, в соответствии со ст.ст. 139, 234, 236, 237 ТК РФ, Закона об иммунопрофилактике, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922,

ПРОШУ:

1. Признать Приказ от [ДД.ММ.ГГГГ] № ___ об отстранении [ФИО] от работы незаконным.
2. Начислить и выплатить мне заработную плату за период незаконного отстранения от работы с [ДД.ММ.ГГГГ] из расчета в иске в размере 48 387 рублей и до дня отмены Приказа № ___ из расчета среднедневного заработка в размере 967.74 рублей в день.
3. Выплатить денежную компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;
4. Выплатить мне компенсацию морального вреда в размере _____ рублей.

Приложение:

1. Копии документов (почтовых квитанций), подтверждающих отправку копий иска и прилагаемых документов ответчику.
2. Копия трудового договора от [ДД.ММ.ГГГГ] № []
3. Копия должностной инструкции от [ДД.ММ.ГГГГ] № []
4. Копия приказа работодателя о вакцинации [ДД.ММ.ГГГГ] № []
5. Копия приказа об отстранении [ФИО] от работы от [ДД.ММ.ГГГГ] № []
6. [Постановление главного санитарного врача укажите реквизиты постановления, приложите копию]
7. [Указ губернатора - укажите реквизиты указа, приложите копию]

Дата _____ ФИО _____ Подпись _____