



КонсультантПлюс

**Статья: Отстранять ли от работы отказников
от вакцинации?
(Данилов С.)**
("Практическая бухгалтерия", 2021, N 8)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 14.09.2021

"Практическая бухгалтерия", 2021, N 8

ОТСТРАНЯТЬ ЛИ ОТ РАБОТЫ ОТКАЗНИКОВ ОТ ВАКЦИНАЦИИ?

Вопрос, по значимости сопоставимый с шекспировским "быть иль не быть". Последние разъяснения Роструда сомнений вроде бы не оставляют (в отличие от правового статуса этих разъяснений) - а то как же, конечно, разумеется! Отстранять! Однако стопроцентно правильный ответ не столь очевиден, как может показаться. С одной стороны, не исполнять предписания чиновников - нехорошо и весьма накладно, поскольку можно нарваться на штрафы. Но и слишком ревностное исполнение может привести к значительным - может, даже еще большим - издержкам. Ведь сотрудники могут обратиться в суд. А суды в последнее время проявляют к работникам как к слабой стороне гораздо большую лояльность, чем к их "притеснителям".

И казавшиеся "железобетонными" указания чиновников в одночасье могут оказаться нелегитимными. И пойдут восстановления... С оплатой вынужденных прогулов и компенсациями морального ущерба. И новая поговорка появится: "Отстранишь - суды насмешишь"... Не факт, конечно, но сценарий вполне вероятный, поскольку Фортуна и Фемида - дамы капризные.

Повторимся, теоретически сотрудник может оспорить отстранение. И отсудить не только зарплату за время отстранения, но и компенсацию за задержку. И неясно, какое решение примет суд. Практика по таким вопросам еще не сложилась. Вероятность, что из-за пандемии суд встанет на сторону компании, велика. Что на сторону сотрудника - тоже. Остается только дождаться перехода от теории к практике. Волна судебных разбирательств грядет... Точнее, уже пошла. Ждем результатов...

На заметку. Работодатель может не отстранять непривитых. Но только если 60% сотрудников вакцинировались. Такое разъяснение дает Роструд на сайте "Онлайнинспекция.рф" со ссылкой на Письмо Роспотребнадзора по г. Москве от 09.07.2021 N 77-00-02/ОК-44157-2021. Однако опубликованного письма редакция "ПБ" так и не нашла. Но зато информация о возможности работодателя самостоятельно решать дальнейшую судьбу непривитых опубликована на официальном сайте мэра Москвы: "При осуществлении контроля исполнения работодателями постановления главного государственного санитарного врача будет оцениваться только соблюдение требования о вакцинации установленного количества - не менее 60 процентов от общей численности. При условии выполнения этого требования работодателю необходимо самостоятельно принимать решение в отношении работников, не имеющих медотвода от вакцинации и отказавшихся от профилактической прививки, в том числе с учетом уровня их эпидемиологических контактов и участия в цепочке передачи вируса".

Пролетарский районный суд Тулы принял к производству 18 исков работников АО "Щегловский вал" (оборонка) к руководству предприятия о признании незаконным их отстранения от работы из-за отказа от вакцинации против коронавируса, сообщила пресс-секретарь областного управления Судебного департамента Ольга Дячук.

"В своих заявлениях истцы указывают, что на основании приказа по предприятию были отстранены от работы в связи с отказом от профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции до окончания периода эпидемиологического неблагополучия либо прохождения вакцинации без сохранения заработной платы. Считают указанные действия незаконными и просят признать отстранение от работы незаконным, отменить приказ об отстранении от работы, обязать ответчика допустить к работе, взыскать недополученный

заработка и компенсацию морального вреда", - рассказала Дячук.

Справочно. Форму приказа об отстранении от работы можно разработать самостоятельно. Главное - указать фамилию, имя, отчество, должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения (на период эпиднеблагополучия).

Разбирательства в открытом судебном заседании пройдут 18 августа. По данным тульских СМИ, от работы за отказ от вакцинации отстранены 57 сотрудников предприятия. В распространенном в СМИ комментарии АО "Щегловский вал" отмечается, что обязательная вакцинация от новой коронавирусной инфекции введена постановлением Главного государственного санитарного врача по Тульской области 18 июня, которым также определены категории (группы) граждан, подлежащих обязательной вакцинации, и объем обязательной вакцинации не менее 60% от общей численности.

Как сообщалось, в Тульской области введена обязательная вакцинация от коронавируса для отдельных категорий граждан. К ним относятся работники предприятий торговли, образования, здравоохранения, общественного питания, транспорта, системообразующих предприятий, а также государственные гражданские служащие и сотрудники органов исполнительной власти и местного самоуправления, многофункциональных центров. Провести вакцинацию вторым компонентом необходимо до 15 августа. Планируется привить не менее 60% от общей численности сотрудников.

Кого работодатели обязаны отстранить от работы в случае отказа от вакцинации

Если сотрудник, который обязан сделать прививку от коронавируса, отказывается от вакцинации, работодатель вправе отстранить его от работы без сохранения зарплаты. Данное правило распространяется и на дистанционных работников. О том, когда и как нужно оформить отстранение от работы, сообщается в [Письме](#) Роструда от 13.07.2021 N 1811-Т3.

Обратите внимание! Авторы [Письма](#) подчеркивают: перевод на дистанционную работу не является альтернативой отстранению. Если "удаленщик", который обязан вакцинироваться, отказался от прививки, не имея медицинских противопоказаний, то он также может быть отстранен от работы.

Согласно [ст. 76](#) ТК РФ отстранение от работы возможно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

Одним из таких случаев является нарушение положений Федерального [закона](#) от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней". В этом [Законе](#) сказано, что отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работу или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Прививка от коронавируса внесена в [календарь](#) профилактических прививок по эпидемическим показаниям. Она является обязательной, если главный санитарный врач субъекта Федерации вынес постановление об обязательной вакцинации отдельных граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей). Соответствующий акт также может быть принят заместителем главного санитарного врача субъекта Федерации. При наличии акта для указанных в нем категорий работников вакцинация становится обязательной. Это означает, что

отказавшегося от прививки сотрудника работодатель вправе отстранить от работы без сохранения заработной платы.

Работодатель вправе запросить у сотрудника документы, подтверждающие противопоказания для прививки. Если работник отказывается их представить, он подлежит отстранению от работы без сохранения зарплаты.

На заметку. Увольнять за отказ от прививки нельзя. Но если работник отстранен от работы из-за отказа сделать прививку, это не помещает директору уволить его по сокращению штата. Главное - соблюсти процедуру увольнения по сокращению. Так ответил Роструд на вопрос, заданный на эту тему на сайте "Онлайнинспекция.рф". Если в регионе вышло постановление главного санитарного врача о вакцинации, отказ от прививки может быть причиной отстранения работников от работы, в том числе и тех, кто переведен на удаленный режим работы. То, что удаленка не может быть основанием для отказа от прививки, Роструд подтвердил в [Письме](#) от 13.07.2021 N 1811-Т3.

Когда отстранять

Дата отстранения от работы в связи с отказом от прививки зависит от сроков проведения вакцинации, установленных в регионе. Например, в Москве и Подмосковье прививку нужно сделать в следующие сроки:

- до 15.07.2021 ввести однокомпонентную вакцину или первый компонент;
- до 15.08.2021 ввести второй компонент вакцины.

Соответственно, столичные и подмосковные работодатели могут оформить отстранение от работы с 15 августа. Отстранению подлежат работники, которые к этой дате не представили сертификат о вакцинации или документы о медицинских противопоказаниях к прививке.

Согласно [ч. 2 ст. 76](#) ТК РФ работодатель отстраняет сотрудника от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для недопущения к работе. То есть работника, который отказался от вакцинации, можно отстранить от работы "на период эпиднеблагополучия", считают в Роструде.

Как оформить отстранение

При отказе сотрудника от обязательной вакцинации работодатель должен запросить у него письменный отказ от прививки, а затем оформить приказ об отстранения работника без сохранения зарплаты. С приказом об отстранении следует ознакомить работника под подпись.

Кто не обязан вакцинироваться

Чиновники Роструда и Роспотребнадзора сообщили, что для стабилизации ситуации с заболеваемостью COVID-19 необходимо обеспечить уровень коллективного иммунитета не менее 80% от списочного состава коллектива (с учетом лиц, переболевших коронавирусом и вакцинированных, но не более шести месяцев назад).

Сотрудники, имеющие медицинские противопоказания, а также прочие лица должны составлять не более 20% от списочного состава работающих.

К прочим лицам могут относиться следующие работники:

- направленные на обучение с отрывом от работы (на весь период действия постановления главного санитарного врача), получающие стипендию за счет средств работодателя;
- находящиеся в простоях, а также в неоплаченных отпусках по инициативе работодателя на весь период действия постановления главного санитарного врача;
- находящиеся в отпуске по беременности и родам, в отпуске в связи с усыновлением ребенка (со дня рождения усыновленного ребенка), а также в отпуске по уходу за ребенком;
- обучающиеся в образовательных организациях и находящиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также работники, поступающие в образовательные организации и находящиеся в отпуске без сохранения зарплаты для сдачи вступительных экзаменов; не явившиеся на работу по болезни (до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до получения инвалидности); находящиеся в длительных служебных командировках за границей.

Обратите внимание! Летом многие находятся в отпусках и надеются, что это поможет уберечься от двух нежелательных обстоятельств: прививки и отстранения от работы, если ее не сделать. Роструд развеял это заблуждение. Отпуск является временем, в течение которого работник не исполняет своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106, 107 ТК РФ). Трудовые отношения между работником и работодателем в период отпуска продолжаются. Если сотрудник в отпуске, фактическое его отстранение от работы невозможно. Его ведь и так нет на рабочем месте. Поэтому работодатель может отстранить работника от работы на период с момента окончания его отпуска до устранения обстоятельств, по которым его отстранили от работы. При этом, как разъясняет Роструд, дата приказа может совпадать с одним из дней отпуска работника.

"Дело ясное, что дело темное"

Юристы оценивают разъяснения весьма скептически. Авторы письма сначала ссылаются на п. 2 ст. 5 Закона N 157-ФЗ и говорят: "...отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями". Но потом они игнорируют следующий абзац той же нормы, где сказано, что есть Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок. И утвержден он Правительством РФ. Поэтому под действие данной нормы об отстранении подпадают только те работы, которые есть в Перечне.

Издание же санврачами постановлений о проведении прививок по эпидпоказаниям, согласно тому же Закону N 157-ФЗ, означает лишь, что у соответствующей категории граждан появилось право на бесплатную прививку, указанную в постановлении. А не то, что эти категории граждан вдруг, внезапно, оказываются на том же положении, что и указанные в Перечне.

Но авторы Письма решили просто не упоминать про Перечень. А постановление санврача превратили из права в обязанность.

Что касается отказа от прививки, это медицинский документ, рекомендуемый образец которого приведен в [Приказе](#) Минздравсоцразвития России от 26.01.2009 N 19н. О том, что данный документ - медицинский, свидетельствует то, что он подписывается также врачом. Понятно, что представлять его работодателю сотрудник не обязан, так как подобная обязанность в [ТК РФ](#) не установлена, а работник, не указанный в [Перечне](#), как и любой другой гражданин, имеет право на врачебную тайну и потому не обязан вообще обсуждать эту тему где-либо за пределами медицинского кабинета.

Поэтому работодатель может лишь просить о предоставлении данной информации. И зафиксировать факт отказа в ее предоставлении или просто непредоставления - актом, служебной запиской и т.п. Либо работник может в ответ дать вам пояснения устно (тогда опять фиксируете актом или служебной запиской) или письменно, в том числе с приложением подтверждающих документов.

Оплачивать ли больничный сотруднику, отстраненному от работы из-за отказа от прививки

Работник отказался прививаться от коронавируса. После того как сроки, установленные для обязательной вакцинации в регионе, истекут, сотрудника отстранят от работы. Если после отстранения от работы сотрудник оформит больничный, должен ли работодатель его оплатить? Эксперты Роструда на сайте "Онлайнинспекция.рф" полагают, что работодателю при оплате больничного отстраненного от работы сотрудника надо действовать так же, как и при оплате больничного во время простоя.

Действительно, у простоя и отстранения от работы есть сходства. И не только в том, что в обоих случаях работник в течение определенного времени не выполняет свои должностные обязанности. Общим у этих двух процедур является следующее:

- некоторые одинаковые последствия - за время виновного простоя и за время отстранения от работы работник не получает заработную плату;
- причиной как отстранения сотрудника от работы, так и оформления простоя может быть вина работника;
- поводы для простоя по вине работника и для отстранения от работы могут быть и основанием для наложения дисциплинарного взыскания.

Тем не менее простой и отстранение от работы, на наш взгляд, не являются одинаковыми процедурами. Ведь в них есть и отличия: объявить простой по вине работника - это право работодателя.

В большинстве случаев при наличии к тому оснований отстранить от работы работодатель обязан. Конкретные причины отстранения от работы сотрудника связаны с последствиями его неправомерных действий - нахождение в состоянии опьянения, непрохождение обучения, отказ от обязательного медосмотра, инструктажа и т.д.

Причины простоя могут быть экономического, технологического, технического или организационного характера, и в их возникновении вины работника нет; о начале простоя и вызвавших его причинах работник обязан сообщить работодателю.

Обстоятельства для отстранения от работы работодатель должен выявить самостоятельно, об их возникновении сотрудник сообщать не обязан.

Отстранение возможно в случаях, предусмотренных не только Трудовым кодексом и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Одним из таких случаев является нарушение положений Федерального закона N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней". В этом Законе указано, что отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

На основании этого чиновники полагают законным отстранение от работы лиц, отказавшихся от прививки, не имея медицинских оснований для отвода от нее.

Порядок выплаты больничного пособия в период простоя зависит от того, когда заболел сотрудник и совпал ли период его болезни полностью или частично с периодом простоя. В таком случае возможны варианты: сотрудник заболел в период простоя.

По общему правилу работнику не назначают пособие по болезни за период простоя в случае, когда простой начался до наступления временной нетрудоспособности. То есть в случае, если работник заболел во время простоя, пособие за данный период ему не положено (п. 5 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством").

Болезнь сотрудника закончилась позднее, чем период простоя. В таком случае сотруднику, который заболел во время простоя, больничный надо оплатить за дни, приходящиеся на период после окончания простоя. При этом пособие за время болезни, которое не совпадает с периодом простоя, выплачиваются в сумме, рассчитанной в обычном порядке.

Сотрудник заболел до объявления простоя, и часть дней его нетрудоспособности пришлись на период простоя. Тогда больничное пособие ему выплачиваются за все дни болезни, включая совпавшие с простоем. При этом за период до начала простоя пособие рассчитывают по общим правилам.

А за время болезни, совпавшей с периодом простоя, - в сумме сохраненного на этот период заработка, но не выше суммы пособия, исчисленного в общем порядке. Как следует из ответа экспертов Роструда, размещенного на сайте "Онлайнинспекция.рф", работодатель, отстранивший отказавшегося от вакцинации сотрудника, оплачивать ему больничный лист должен в порядке, аналогичном оплате больничного листа за период простоя. Тем самым Роструд уравнял некоторые правовые последствия, возникающие при оформлении простоя и отстранения сотрудника от работы.

С. Данилов
Корреспондент "ПБ"

Подписано в печать

10.08.2021

