

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-ТЗ

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение Ассоциации "Некоммерческое партнёрство "Объединение Корпоративных Юристов" 21 июня 2021 г. N 21/06-5, зарегистрированное 23 июня 2021 г., в пределах компетенции сообщает.

1. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрена возможность отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей. Абзацем 8 части первой статьи 76 ТК РФ предусмотрено, что отстранение возможно не только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Одним из таких случаев является нарушение положений Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее - Федеральный закон N 157-ФЗ). В этом законе указано, что отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работу или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

При угрозе возникновения и распространения опасных инфекционных заболеваний главные государственные санитарные врачи и их заместители в субъектах Российской Федерации могут выносить постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям. Это указано в подпункте 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (далее - Федеральный закон N 52-ФЗ). Такие полномочия подтверждаются пунктами 1 и 2 статьи 10 Федерального закона N 157-ФЗ и приказом Минздрава N 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям" (приложение № 2 "Календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям").

Таким образом, в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям внесена прививка от коронавируса. Она становится обязательной, если в субъекте вынесено соответствующее постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей). Если такое решение об обязательности вакцинации по эпидемическим показаниям принято и оформлено актом главного санитарного врача субъекта или его заместителя, то для работников, которые указаны в этом документе, вакцинация становится обязательной.

Отказавшегося от прививки сотрудника работодатель вправе отстранить без сохранения заработной платы.

2. Согласно подпункту 6 пункта 1 статьи 51 Федерального закон N 52-ФЗ Главные государственные санитарные врачи при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, вправе выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

Количество работников, которые должны быть привиты для предотвращения дальнейшей угрозы распространения коронавирусной инфекции, устанавливает также главный санитарный врач в субъекте.

Например, в 60% работников, указанных в пункте 2.1 постановления Главного государственного санитарного врача по г. Москве от 15 июня 2021 г. N 1 "О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям" (далее - Постановление N 1), учитываются исключительно работники (независимо от условий, определяющих характер работы), получившие вакцинацию. Исключения предусмотрены в отношении работников, имеющих медицинские противопоказания.

Таким образом, сотрудники, работающие удаленно (дистанционно), отказавшиеся от вакцинации и не имеющие противопоказаний могут быть отстранены от работы.

3. В случае отказа работника от вакцинации без уважительной причины к установленному сроку работодателю необходимо издать приказ об отстранения работника без сохранения заработной платы. Форму приказа об отстранении работника в связи с отказом проходить обязательную вакцинацию работодатель может разработать самостоятельно. В приказе необходимо указать фамилию, имя, отчество, должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения.

До издания приказа следует получить от работника письменный отказ от вакцинации.

С приказом об отстранении следует ознакомить работника под подпись.

4. Дата отстранения от работы в связи с отказом от вакцинации зависит от сроков проведения вакцинации, определенных Главными государственными санитарными врачами субъектов.

Например, из пункта 2.1 Постановления N 1 следует, что руководителям организаций, индивидуальным предпринимателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, обязаны в срок до 15 июля 2021 г. организовать проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до 15 августа 2021 г. - вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции.

Полагаем, что отстранение от работы в связи с отказом работника от вакцинации должно быть оформлено с 15 августа 2021 г. в случае, если работником в указанную дату не предоставлены сертификат о вакцинации или документы, подтверждающие медицинские противопоказания к такой вакцинации.

Перечень, форма, содержание, а также лица, имеющие право выдавать такие документы определяются Министерством здравоохранения Российской Федерации.

5. При отказе сотрудника от обязательной вакцинации работодатель должен запросить у работника письменный отказ от вакцинации, а затем оформить приказ об отстранения работника без сохранения заработной платы.

6. На основании части третьей статьи 76 ТК РФ отказавшегося от прививки сотрудника работодатель вправе отстранить без сохранения заработной платы.

7. Дистанционные работники подлежат обязательной вакцинации, если не имеют противопоказаний. Перевод на дистанционный труд не является альтернативой отстранению.

8. Работодатель обязан отстранить от работы работника, выразившего отказ от проведения вакцинации при отсутствии медицинских противопоказаний, в соответствии с абзацем 8 части первой статьи 76 ТК РФ.

9. Согласно части второй статьи 76 ТК РФ, в соответствии с которой 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, работодатель вправе отстранить работника, выразившего отказ от проведения вакцинации, на период эпиднеблагополучия.

10. Из пункта 2 статьи 11 Федерального закона 157-ФЗ следует, что любые профилактические прививки проводятся добровольно. Но при этом результатом отказа может явиться отстранение от работы без сохранения заработной платы (пункт 1 настоящего Письма)

11. Положения об обязательной вакцинации не распространяются на граждан, у которых есть противопоказания к вакцинации, установленные методическими рекомендациями к порядку проведения вакцинации препаратами ГАМ-КОВИД-ВАК, ЭпиВакКорона и КовиВак, которые подтверждены медицинским заключением.

Полагаем, что работодатель вправе требовать от работников, имеющих противопоказания к вакцинации от COVID-19, представить подтверждающие медицинские документы. В случае, если работник отказывается предоставлять вышеуказанные документы, он подлежит отстранению от работы без сохранения заработной платы.

За дополнительной информацией по вопросу перечня, формы, содержания документов, подтверждающих противопоказания к вакцинации от COVID-19, Ассоциация "Некоммерческое партнёрство "Объединение Корпоративных Юристов" вправе обратиться в Министерство здравоохранения Российской Федерации.

Настоящее письмо не является правовым актом.

И.И. Шкловец