

Возможно ли отстранение от работы непривитых сотрудников

По постановлению Главного государственного санитарного врача по городу Москва от 15.06.2021 № 1 (с дополнениями от 23.06.2021 № 2) работодатели, которые заняты в определённых отраслях, обязываются организовать проведение прививок профилактического характера **минимум 60% от общего числа работников**. Причём, к их числу относятся и исполнители, с которыми заключаются гражданско-правовые договоры.

24 июня были опубликованы пояснения от оперативного штаба, где указывается, что **непривитые работники**, относящиеся к сферам деятельности, перечисленным в постановлениях Главного санитарного врача, **могут быть отстранены от работы с удержанием заработной платы**. В этот срок не начисляется стаж, который предоставляет возможность ежегодного отпуска.

Согласно **ст. 76 ТК РФ** работник может быть отстранён в случаях, описанных ТК, федеральными законами и прочими нормативными правовыми актами. Опираясь на п. 6 ч. 1 ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в дальнейшем — Закон № 52-ФЗ), Главный санитарный врач имеет право выносить **мотивированные постановления** с целью проведения профилактических прививок гражданам.

Но это постановление не может отменять прочие действительные нормативные акты. Таким образом, по ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (в дальнейшем — Закон № 157-ФЗ) граждане могут отказаться от прививки. В результате этого правомерен отказ в приёме на работу или отстранение от должности, однако **не всякой работы**, а той, исполнение которой может повлечь **повышенную вероятность заболевания** инфекционными болезнями.

Перечень такой деятельности представлен в постановлении Правительства РФ от 15.07.1995 № 825.

Упомянутый перечень в некоторой степени пересекается с принятым постановлением главсанврача. В особенности, некоторые предприятия и учреждения здравоохранения, образовательные организации и организации ЖКХ **обязаны отстранять работников, не получивших прививку**. Вместе с тем, ситуация не меняется при наличии или отсутствии медотвода.

Прочих нормативов, которые позволяют отстранять работников от деятельности, в законодательстве РФ не предусмотрено.

Следует отметить, что ввиду п. 6 ч. 1 ст. 51 Закона № 52 Главный санитарный врач

обладает полномочиями по временному отстранению от деятельности лиц, представляющие угрозу распространения инфекционных болезней ввиду особенностей исполняемой работы или производства. Тем не менее, такие полномочия в учреждённом нормативно-правовом акте не реализуются.

Правомерность мнения об отстранении работников без прививки, которые осуществляют деятельность в отраслях, упомянутых в постановлении Главного санитарного врача, подтверждается также благодаря ссылке в пояснениях на письмо Роспотребнадзора от 01.03.2021 № 02/3835-2021-32. Тем не менее, в нём идёт речь о запрете отстранения сотрудников в отрасли образования до составления соответствующего решения санитарным врачом. Таким образом оно является очередным подтверждением того, что в сферах, перечисленных в постановлении Правительства РФ от 15.07.1995 № 825, работники могут быть отстранены.

Следовательно, работодатели большинства отраслей, поименованных в постановлении Главного санитарного врача, не могут отстранить сотрудников от работы на основании статьи 76 ТК РФ.

Незаконное отстранение работника от деятельности наказывается **выплатой утерянной заработной платы** или оплатой вынужденного прогула. Следует отметить, что чаще отстранения, произошедшие по иным причинам, которые не предусматривает **статья 76 ТК РФ**, суд признаёт незаконными.

Касательно лиц, с которыми предприятие или ИП заключают гражданско-правовые договоры, не применяются пункты статьи 76 ТК РФ, так как регулятором таких отношений является ГК РФ. В таком случае возможно исключительно расторжение соглашения в одностороннем порядке, однако, тогда придётся возместить фактически произведённые ими траты.

Читайте также Ответственность работодателей, если они не достигнут необходимого процента привитых сотрудников