



КонсультантПлюс

Статья: Работник - "пандемийный диссидент".
Что грозит работодателю?
("Практическая бухгалтерия", 2021, N 4)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 12.05.2021

"Практическая бухгалтерия", 2021, N 4

РАБОТНИК - "ПАНДЕМИЙНЫЙ ДИССИДЕНТ". ЧТО ГРОЗИТ РАБОТОДАТЕЛЮ?

Есть философское изречение: "Твоя свобода заканчивается там, где начинается свобода другого". Ну да, работодатель должен уважать свободу выбора работника, не желающего прививаться. Свободу действий ревизоров, оштрафовавших нас за то, что такой "непривитый" работник выполняет свои прямые обязанности, усугубляя и без того непростую эпидемическую обстановку, работодатель тоже должен "уважить". То есть удел работодателя - находиться между двух огней, Сциллой и Харибдой, правонарушением и наказанием. И изыскивать способы не быть оштрафованным.

Вакцинирование - обязательное условие для работ с высоким риском инфицирования и переноса вируса. Трудовой кодекс запрещает работодателям увольнять всего лишь на том основании, что работник отказался от прививки. Но и допускать к работе без прививки работодатель тоже не имеет права.

Обратите внимание! Отстранение от работы означает временное прекращение трудовых обязанностей сотрудника по отношению к работодателю. Сама по себе эта мера не является дисциплинарным взысканием. Она применяется для того, чтобы предотвратить распространение коронавирусной инфекции. Законодательство не устанавливает конкретные сроки, в течение которых сотрудник организации может быть отстранен от выполнения своих обязанностей. Но отстранение не носит бессрочный характер. В соответствии с [частью 2 статьи 76](#) ТК РФ оно закончится, когда мешающие работе обстоятельства будут устранены. В период отстранения зарплата работнику не начисляется, за исключением тех случаев, которые оговариваются в ТК РФ или федеральных законах.

Для многих специалистов прививка от COVID-19 стала обязательной. Без нее сотрудника нельзя допускать к выполнению работ. Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 утвержден [Перечень](#) работ, которые связаны с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требуют обязательного проведения профилактических прививок. Это [Перечень](#), состоящий из 12 пунктов. В нем указаны не профессии, а работы, которые разрешено выполнять только при наличии прививок.

[Перечень](#) работ, при которых вакцинация в период пандемии обязательна:

- сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы, заготовительные, промышленные, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные и дезинсекционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных;
- работы по лесозаготовке, благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных;
- работы в организациях по заготовке, хранению, обработке сырья и продуктов животноводства, полученных из хозяйств, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных;
- работы по заготовке, хранению и переработке сельскохозяйственной продукции на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных;
- работы по убою скота, больного инфекциями, общими для человека и животных, заготовке и переработке полученных от него мяса и мясопродуктов;
- работы, связанные с уходом за животными и обслуживанием животноводческих объектов в животноводческих хозяйствах, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных;
- работы по отлову и содержанию безнадзорных животных;
- работы по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей;
- работы с больными инфекционными заболеваниями;
- работы с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний;

- работы с кровью и биологическими жидкостями человека;
- работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Если сотрудник выполняет какие-либо работы из перечисленных выше, для него вакцинация перестает быть добровольной.

Календарь прививок

Для тех, кто выполняет работы, связанные с риском инфицирования, и хочет сделать прививку, установлен [Календарь](#) прививок. В Приказе Минздрава России от 21.03.2014 N 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям" говорится обо всех прививках, и один из [пунктов](#) - это... прививка от коронавируса. Дело в том, что последние изменения в [Приказ](#) N 125н вносились в 2020 году и они как раз связаны с COVID-19.

Обратите внимание! Руководство фирмы может направить своих сотрудников на прохождение тестирования на коронавирус в рамках профилактических мер, установленных внутренними локальными актами. Кроме того, законодательство устанавливает ряд норм, которые обязывают работодателей периодически направлять персонал на сдачу тестов.

Приложение 2 Приказа - это [Календарь](#) профилактических прививок по эпидемическим показаниям. Для прививок против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, выделены три приоритета. Приоритет первого уровня присвоен тем, кого прививают в первую очередь.

К приоритету первого уровня относятся:

- лица в возрасте 60 лет и старше;
- взрослые, работающие по отдельным профессиям и должностям: работники медицинских, образовательных организаций, организаций социального обслуживания и многофункциональных центров; лица, проживающие в организациях социального обслуживания;
- лица с хроническими заболеваниями, в том числе с заболеваниями бронхолегочной системы, сердечно-сосудистыми заболеваниями, сахарным диабетом и ожирением; граждане, проживающие в городах с численностью населения от одного миллиона.

К приоритету второго уровня относятся:

- работники организаций транспорта и энергетики, сотрудники правоохранительных органов, государственных контрольных органов в пунктах пропуска через государственную границу;
- лица, работающие вахтовым методом; волонтеры; военнослужащие; работники организаций сферы предоставления услуг.

К приоритету третьего уровня относятся:

- государственные гражданские и муниципальные служащие;
- обучающиеся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования старше 18 лет;
- лица, подлежащие призыву на военную службу.

То есть перечисленные выше категории могут сделать себе прививку в первую очередь.

Увольнение "отказника"

Если предприятие работает в сферах, где вакцинирование обязательно по [Постановлению](#) N 825,

работодатель обязан отстранить от работы сотрудника, который отказывается вакцинироваться. Напрямую уволить работника за отказ от прививки работодатель не имеет права. Он всего лишь обязан отстранить отказавшегося вакцинироваться от работы без сохранения заработной платы ([Письмо Минпросвещения России от 24.09.2020 N МП-П-3394](#)).

[Статья 76](#) ТК РФ требует отстранить работника "в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами". Тот самый другой случай - это Постановление Правительства N 825, которым утвержден [Перечень](#) работ, допуск к которым разрешен только при наличии прививки.

Работодатель отстраняет работника на весь период времени до устранения причин, явившихся основанием для отстранения.

Справка о наличии антител не может быть заменой прививки и освободить от вакцинации.

Справочно. Специалист по особо опасным инфекциям и врач-иммунолог Владислав Жемчугов предложил включить в трудовой договор пункт о вакцинации для тех, кто контактирует с большим количеством людей. В качестве примера он привел профессию преподавателя вуза, у которого может быть шесть групп студентов, в каждой из которых по 30 человек. "Вот 180 человек контактируют. Кто против и не хочет работать на таких условиях - пусть работает дворником, там безопасно", - заключил он.

За отказ сделать прививку при условии, что она обязательна для выполнения работ, работодатель имеет полное право попросить у работника объяснительную с указанием причин, из-за которых работник не делает прививку.

Объяснительная должна быть представлена в течение двух рабочих дней. Если причины покажутся работодателю неудовлетворительными (а они именно такими и будут в условиях пандемии), руководитель компании может составлять акт и привлекать работника к дисциплинарному взысканию.

Два дисциплинарных взыскания - и работника можно уволить. Суды поддерживают такие действия работодателей.

Основание для привлечения к дисциплинарному взысканию может звучать так: за неисполнение обязанностей без уважительных причин, которое выразилось в отказе от иммунопрофилактики, предусмотренной [Постановлением](#) Правительства РФ от 15.07.1999 N 825, [Приказом](#) Минздрава России от 21.03.2014 N 125н.

Стоит отметить, что работодатель не вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности на основании [статьи 192](#) ТК РФ только в том случае, если выполняемые работы не включены в [Перечень](#) Постановления N 825 как работы с высоким риском инфицирования.

Для тех, кто подлежит обязательной вакцинации по законодательству, в [статье 192](#) ТК РФ предусмотрено исключение от обратного: "Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине".

Что касается тестов на COVID-19, то их также могут требовать при приеме на работу предприятия, которые по профилю деятельности выполняют работы, приведенные в [Перечне](#), который установлен Постановлением N 825.

Поскольку согласно санитарным правилам работодатель не имеет права допускать к работе без прививок, он может и отказать при приеме на работу, не указывая эту причину в качестве основания.

Что делать работодателю, чтобы исключить риск административной ответственности

В обязанности работодателя входит не принудить работника сделать прививку, а отстранить от работы, если он подлежит обязательной вакцинации.

При несоблюдении требований законодательства сначала организации вынесут предписание об устранении нарушений. Затем работодателя могут оштрафовать по [статье 6.3](#) КоАП РФ. Возможно

приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Работодателю, чтобы избежать ответственности, нужно:

- уведомить работников о необходимости вакцинации (лучше сделать это письменно, по списку сотрудников и под подпись);
- не создавать никаких препятствий для вакцинации (предоставить возможность пойти на вакцинацию в рабочее время);
- по возможности получить у работников справки о вакцинации или другой документ;
- получить от работников, отказавшихся прививаться, письменный отказ от вакцинации;
- отстранить работников, не прошедших вакцинацию, от работы;
- не игнорировать требования региональных властей о предоставлении сведений о количестве вакцинированных сотрудников; если в компании таких нет, то нужно подать "нулевые" данные. Требования отчетности есть не во всех регионах.

Важно. Фирмы, которые вакцинируют своих сотрудников в соответствии с требованиями федерального законодательства, вправе учесть эти затраты в качестве прочих расходов, связанных с производством и (или) реализацией. Конечно, эти затраты должны быть экономически обоснованы и подтверждены соответствующими документами. Для этого организации необходимо издать ряд документов, в частности внутренний приказ о вакцинации и список работников, которым нужно будет привиться. Кроме того, нужен документ, который составляет медицинское учреждение, подтверждающий вакцинацию ([Письмо Минфина России от 08.10.2020 N 03-03-06/1/87999](#)).

Впрочем, и с отстранением от работы все не так просто... Так, Роспотребнадзор в Письме от 02.03.2021 N 09-3748-2021-40 отметил, что в настоящее время нет юридических оснований отстранять от работы сотрудников, в том числе и тех, которые относятся к группам высокого риска инфицирования. Даже в случае, если они отказались от вакцинации против коронавируса.

Если возникнет угроза распространения инфекционного заболевания, которое опасно для окружающих, то главные государственные санитарные врачи регионов могут выносить постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям. И только при наличии таких постановлений отказ от вакцинации по эпидемическим показаниям может повлечь отстранение граждан, не имеющих прививок, от работы.

Пока таких постановлений нет. Поэтому вакцинация от коронавируса является добровольной для всех категорий граждан, в том числе и для работников образовательных организаций, следует из послания.

Премия за прививку? Почему бы и нет...

Организация планирует премировать сотрудников за прививку от коронавируса. Однако сомневается в том, вправе ли она принять такое решение и не будет ли оно квалифицировано как принуждение работника к вакцинации.

За разъяснением своего вопроса организация обратилась в Роструд. Принуждением, по мнению экспертов ведомства, такой способ мотивации не является. Работодатель вправе поощрять сотрудников, которые принимают участие в организованных им спортивных мероприятиях, отказались от курения и т.д. Поэтому организация может либо установить новые, либо распространить уже установленные ею меры поощрения на сотрудников, которые добровольно вакцинировались.

Порядок поощрения сотрудников, как правило, предусмотрен в правилах внутреннего трудового распорядка организации или в коллективных договорах, соглашениях. Поэтому работодатель может премировать сотрудника за добровольную вакцинацию от коронавируса в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка либо коллективным договором или соглашением.

Подписано в печать

07.04.2021

Статья подготовлена
при участии экспертов бератора
"Практическая энциклопедия бухгалтера"
