

Вакцинация против COVID-19 & труд: правовые вопросы

Как мы можем наблюдать в жизни, 2021 год для нашей страны стал периодом массовой вакцинации граждан против COVID-19. Однако ни для кого не секрет, что отношение людей к этой профилактической прививке по-прежнему расходится: одни уже давно вакцинировались, другие ведут себя настороженно, сомневаясь в ее эффективности и опасаясь за свое здоровье, а третьи по разным причинам отказываются прививаться. И об этом свидетельствуют различные социологические опросы. Но вместе с тем Covid-19 отнесен к числу опасных инфекционных заболеваний, а прививка против коронавируса приказом Минздрава России № 47Н от 03.02.2021 включена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям. При этом российское законодательство закономерно подвергается изменениям, среди прочего определенным образом трансформируя и трудовые отношения, и как следствие, сознание и социальную ответственность многих граждан.

О нюансах вакцинации 2021 и её влиянии на трудовые отношения рассказала кандидат юридических наук, доцент кафедры частного права Алтайского филиала РАНХиГС Наталья Минкина.

Введение обязательной вакцинации

Начиная с Москвы и Московской области с 15 июня 2021 года, регионы страны в связи с резким ростом количества заболевших COVID-19 постепенно принимают решения о введении на своих территориях экстренной обязательной вакцинации. По состоянию на 23 июля текущего года, как отметило в своем письме Министерство труда и социальной защиты, ухудшилась эпидемиологическая ситуация по COVID-19 в 35 регионах страны, что стало причиной принятия главными государственными санитарными врачами субъектов России постановлений о проведении профилактических прививок отдельным группам граждан. К началу августа 2021 года данная мера об обязательной вакцинации уже была введена в 47 субъектах Российской Федерации, т.е. в большей части регионов страны.

Данные полномочия главных государственных санитарных врачей при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, предусмотрены подп. 6 п. 1 ст. 51 Федерального закона № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и п. 2 ст. 10 Федерального закона № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

В Алтайском крае соответствующее постановление главный государственный санитарный врач края принял 23 июля 2021 «О проведении профилактических прививок против коронавирусной инфекции отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям». При этом перечень лиц,

подпадающих под обязательную кампанию вакцинации, в разных регионах ориентировочно одинаков и охватывает собой значительную часть населения страны. Так, применительно к Алтайскому краю в данный список включены: - работающие в сфере торговли, общественного питания, образования, здравоохранения, социальной защиты и социального обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства и энергетики, оказания услуг (банковских, услуг связи, оказания санаторно-оздоровительных услуг, туристических услуг и услуг средств размещения для временного проживания; по перевозке населения общественным транспортом и такси, бытовых услуг, спортивно-оздоровительных услуг и др.); - государственные гражданские служащие, муниципальные служащие, работники органов власти и местного самоуправления, сотрудники органов полиции, Росгвардии, МЧС, сотрудники многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг.

И нужно признать, что данные меры серьезно повлияли на статистику по темпам вакцинации от коронавируса в России, значительно ускорив их. Согласно плану федеральных органов исполнительной власти, необходимо охватить 60% взрослого населения вакцинацией (т.е. это около 69 млн человек).

Добровольная, обязательная или принудительная вакцинация?

Введенная в регионах обязательная вакцинация нередко стала расцениваться людьми как принудительная. Что является ошибочным представлением, поскольку юридически это нетождественные понятия. О принудительной вакцинации в современных условиях жизни нашей страны нет речи. Более того, по общему правилу законодательно предусматривается добровольная вакцинация, т.е. профилактические прививки проводятся при наличии информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство гражданина (ст. 11 Федерального закона № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»). Даже в случае привития в рамках обязательной вакцинации это возможно при непременном соблюдении условия, связанного с заполнением гражданином указанного согласия в добровольном порядке. Таким образом, важно понимать, что указание на обязательный характер вакцинации не делает эту процедуру принудительной.

Одновременно с этим законодателем выделено еще одно условие: в целом вакцинация может касаться исключительно граждан, не имеющих медицинских противопоказаний (п. 3 ст. 11 того же закона). Поэтому люди, работающие в сферах, где предусмотрена обязательная вакцинация, и имеющие медицинские отводы, оформленные в установленном законодательном порядке, могут отказаться от прохождения вакцинации. При осуществлении иммунопрофилактики такие граждане подтверждают свой отказ в письменной форме, как установлено положениями ст. 5 упомянутого федерального закона.

Нововведение, стимулирующее вакцинацию граждан

Любопытно, что совсем недавно Правительство Российской Федерации решило простимулировать лиц, вакцинированных от COVID-19: 10.08.2021 подписано постановление № 1324 «Об эксперименте по проведению стимулирующего мероприятия для граждан, принявших участие в вакцинации от новой коронавирусной инфекции». Такой эксперимент запланирован с 1 сентября по 1 декабря текущего года. В этом периоде призы будут разыграны дважды. Стимулирующее мероприятие основано на розыгрыше уникальных номеров регистровых записей о лицах, иммунизированных зарегистрированными в России вакцинами. Участникам розыгрыша, номера которых признают выигравшими, будет выплачена 1 тыс. денежных призов по 100 тыс. рублей каждый. При проведении розыгрыша будет использован генератор случайных чисел.

Участниками данного мероприятия могут быть как российские граждане, так и постоянно или временно проживающие в нашей стране иностранные граждане, лица без гражданства, за некоторыми исключениями, обозначенными в правилах по проведению эксперимента.

Оператором лотереи назначен АО «Гознак». Планируется создать специальный сайт, на котором проведут указанный розыгрыш и разместят его итоги. Информация о призе также будет доступна в личном кабинете на Едином портале госуслуг, с последующим перечислением призов на карты «Мир» соответствующих участников.

Наиболее подробно с порядком проведения предстоящего уникального розыгрыша можно ознакомиться здесь.

Трудовые отношения и вакцинация

В настоящее время начинает складываться новая практика по приёму граждан на работу и продолжению трудовых отношений в условиях обозначенной обязательной вакцинации. Пока многие вопросы решаются на основе существующей нормативно-правовой базы, специально издаваемых по указанным вопросам письмам, приказам и разъяснениям, в том числе временного действия, соответствующих Министерств и ведомств.

В первую очередь возникает вопрос: можно ли отказать гражданину в приёме на работу при отсутствии у него сертификата о вакцинации против COVID-19 и соответственно не прохождении им данной прививки? Ответ строится на общих конституционных и трудово-правовых постулатах. Согласно ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации, установлен запрет на дискриминацию в сфере труда по каким-либо признакам, в том числе и по обстоятельству, вакцинирован ли гражданин. В этой связи только по данному основанию отказ в приёме на работу может быть признан незаконным.

Однако дискриминацию необходимо отличать от ограничений в сфере труда, и теперь список таких ограничений расширен за счёт введения обязательной вакцинации. Поэтому каждая ситуация приёма на работу должна оцениваться индивидуально по совокупности обстоятельств, юридическое значение наряду с указанным будут иметь еще 2 условия: предусмотрена ли в том или ином субъекте России, куда принимается гражданин на работу, обязательная вакцинация, и будет ли соискатель по вакантной должности выполнять трудовые обязанности в сферах, включенных в списки для региональной обязательной вакцинации, и выполнять работу, связанную с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. В последнем случае перечень таких работ утвержден Правительством России № 825 от 15.07.1999 (с изменениями от 24.12.2004). В частности, к ним отнесены следующие виды работ:

- в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- с больными инфекционными заболеваниями;
- с кровью и биологическими жидкостями человека;
- с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний и мн. др.

Таким образом, если речь идет о вакантной должности из числа обозначенных сфер и видов работ в том регионе страны, где введена обязательная вакцинация, то отказ в приёме на работу гражданину, который не прошёл соответствующую вакцинацию, следует квалифицировать как обоснованный и обусловленный законодательными ограничениями.

Кроме того, закономерно возникает ситуация о порядке продолжения трудовых отношений с работниками, действие трудовых договоров с которыми продолжается в условиях объявленной обязательной вакцинации, при отказе от нее. Это касается работников выше названных сфер. Безусловно, в силу добровольного характера проведения вакцинации любой человек, как мы уже выяснили, имеет право от неё отказаться. Но тогда следует знать правовые последствия такого отказа, предусмотренные п. 2 ст. 5 Федерального закона № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней». Среди таких последствий установлен отказ в приёме граждан на работу или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями в соответствии с упомянутым перечнем, утвержденным Правительством Российской Федерации. Иными словами, юридическая ответственность у граждан не возникает в силу немотивированного медицинскими противопоказаниями отказа от вакцинации, но трудовые отношения приостанавливаются в момент отстранения от работы, если работник не может продолжить осуществлять свою трудовую функцию в дистанционном режиме. При этом перевод работника на удаленную работу осуществляется с соблюдением требований главы 49.1 Трудового кодекса, что ранее автором уже обобщалось.

Указанное отстранение от работы как основное правовое последствие в рассмотренных случаях основывается на положениях абз. 8 ч. 1 ст. 76 и ст. 157 Трудового кодекса РФ. Однако нельзя не заметить, что сегодня специалисты ведут дискуссию о применимости ст. 76 кодекса, ставя вопрос о сомнительности разъяснений Минтруда России об отстранении от работы непривитых сотрудников, а также оценивая спорные и иные, связанные с этим вопросы.

С учетом выше указанной значимости сертификата о вакцинации против COVID-19 на сегодняшний день актуализируется вопрос об их подделке в реальной жизни. Также возникает ряд вопросов перед работодателем, по которым сейчас затруднительно дать точный и однозначный ответ, руководствуясь действующим трудовым законодательством, поэтому, с одной стороны, необходимо отслеживать изменения в нормативных правовых актах, знакомиться с официальными разъяснениями Министерств и ведомств по нерешённым вопросам. А с другой стороны, часть вопросов работодатели могут снимать в рамках локального регулирования, в частности путем издания приказов и распоряжений, но только в части, не противоречащей действующим нормам права.

Итак, каким бы ни было субъективное отношение граждан к вакцинации против COVID-19, очевидно, что для граждан, которые осуществляют свою трудовую деятельность во множественных социальных контактах, данный вопрос в современной реальности становится не только личным, определенным образом влияя на условия жизни и перспективу труда конкретного человека. Более того, речь идет не только о собственном здоровье, но и здоровьесбережении коллег и трудовых коллективов. По этой и другим объяснимым причинам в стране постепенно расширяются территориальные границы введения обязательной вакцинации для отдельных категорий граждан и неизбежно повышается социальная ответственность граждан в текущей эпидемиологической ситуации.