

Отстранение работника от работы в случае его отказа от вакцинации

В последнее время участились случаи отстранения работников (которые отказались от прививок по медицинским противопоказаниям) от работы в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой по гриппу.

Прохождение вакцинации регулируется Федеральным законом от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней». В соответствии пунктом 1 статьи 5 данного закона работник имеет право на бесплатную профилактическую прививку, а пункт 3 статьи 11 говорит о том, что прививки ставятся гражданам, не имеющим медицинских противопоказаний.

Перечень медицинских противопоказаний к проведению профилактических прививок предусмотрен методическими указаниями «МУ 3.3.1.1095-02. 3.3.1. Вакцинопрофилактика. Медицинские противопоказания к проведению профилактических прививок препаратами национального календаря прививок. Методические указания», утвержденными Главным государственным санитарным врачом России 09.01.2002 г.

Основаниями для отказа от вакцинации могут быть:

- сильные реакции и поствакцинальные осложнения;
- иммунодефицитные состояния;
- противопоказания к введению живых вирусных вакцин;
- острые заболевания;
- обострения хронической болезни и другие.

Таким образом, любой человек может отказаться от проведения прививки по медицинским противопоказаниям, если это подтверждено врачом терапевтом, а отстранение такого работника от работы как не прошедшего прививку является нарушением Федерального закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ. Отстраненный работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда, либо в суд о защите своих прав. Работодатель будет обязан возместить работнику не полученный им заработок (ст.234 ТК РФ).

Если работник отказывается от прививок без подтвержденных медицинских оснований, то он может быть отстранен от некоторых видов работ. Возможность отстранения отдельных категорий граждан от работ предусмотрена пунктом 2 статьи 5 Федерального закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ и регламентируется постановлением Правительства России от 15.07.1999 г. № 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок». Пунктом 12 данного постановления указаны работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

В этом случае 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. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

В то же время, если у работника имеются основания для отказа от прививки по медицинским показаниям, то по соглашению сторон он может быть отстранен на период карантина с оплатой как за простой по независящим от работника и работодателя причинам – в размере 2/3 должностного оклада.