

Сотрудника отстранили за отказ от вакцинации. Когда и как он приступит к работе

[Трудовой кодекс](#) обязывает отстранять работника от работы на весь период, пока действуют обстоятельства, из-за которых работник не может выполнять работу, [ч. 1](#) ст. 76 ТК.

Минтруд и Роспотребнадзор предлагают отстранять сотрудников, которые без уважительных причин отказались вакцинироваться от коронавируса, на период эпидемиологического неблагополучия, [письмо от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532](#).

Если будете ориентироваться только на эту рекомендацию — нарушите права работников. Оснований, чтобы допустить к работе сотрудников, отказавшихся от вакцинации, гораздо больше.

Как понять, что срок отстранения закончился

Работник переболел, вакцинировался или не может сделать прививку. Чтобы выполнить требования региональных властей об обязательной вакцинации, работодатель обязан обеспечить определенный процент вакцинированных. В каждом регионе он свой.

Минтруд и Роспотребнадзор в совместных разъяснениях указывают на то, что в список вакцинированных работодатели должны включить тех, кто привился и переболел коронавирусом не более шести месяцев назад. Сотрудники с противопоказаниями к прививке учитываются в числе тех, кто может не вакцинироваться, [письмо Минтруда от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532](#).

Следовательно, если работник после отстранения сделал прививку, переболел коронавирусом или у него выявили противопоказания к ней, причин для отстранения больше нет. Такого работника следует допустить к работе, если он представит подтверждающие документы.

Пример

Специалист организации Иванов сказал, что вакцинироваться не будет, так как уже переболел. Однако подтверждающие документы не представил. Его отстранили от работы. Через месяц он пришел на работу и показал кадровику сертификат о вакцинации. Директор издал приказ о допуске Иванова к работе.

В другом примере сотрудник сначала отказался от вакцинации, а во время отстранения от работы переболел.

Пример

Курьер торговой компании Морозов отказался делать прививку от коронавируса. Документы, подтверждающие, что у него есть противопоказания к прививке, не представил. Поэтому его отстранили от работы без сохранения заработной платы.

Через месяц Морозов заболел коронавирусом. После выздоровления позвонил в отдел кадров узнать, полагаются ли ему больничные и что ему делать с листком нетрудоспособности. Инспектор по кадрам объяснила Морозову, что он может выйти на работу, если покажет документ о перенесенном заболевании. На следующий день Морозов представил сертификат с QR-кодом. Директор издал приказ о допуске сотрудника к работе.

Еще один пример, в котором сотрудница не сразу принесла документы, подтверждающие медицинский отвод от прививки.

Пример

Повар Соловьева отказалась делать прививку. Объяснила это тем, что у нее есть противопоказания к вакцинации, но документ, подтверждающий это, не представила, поэтому ее отстранили от работы. Через неделю она принесла медотвод от врача. В этот же день издали приказ о допуске, и Соловьева вернулась к работе.

[Минздрав приказом от 12.11.2021 № 1053н](#) утвердил новую форму электронного сертификата, [приложение № 3](#) к приказу.

Форма действует с 16.11.2021. Документ формируется на русском и английском языках автоматически на Госуслугах не позднее трех календарных дней после того как сведения о завершении вакцинации, исследований или перенесенной болезни внесут в систему.

Сертификат содержит QR-код, который подтверждает, что работник сделал прививку, имеет противопоказания к вакцинации или переболел коронавирусом.

Сведения о медицинских противопоказаниях к вакцинации появятся в сертификате с 01.02.2022, [п. 4](#) приказа Минздрава от 12.11.2021 № 1053н. До указанной даты подтвердить противопоказания сотрудник может другими документами, например, справкой из медорганизации, форму которой Минздрав утвердил [этим же приказом, приложение № 1](#) к приказу от 12.11.2021 № 1053н.

Сотрудник может скачать сертификат через личный кабинет на Госуслугах или получить в МФЦ бумажную версию сертификата с QR-кодом по форме, которую утвердил Минздрав, [приложение № 5](#) к приказу от 12.11.2021 № 1053н.

Сертификаты, которые были сформированы на Госуслугах до 16.11.2021, будут переоформлены до 01.02.2022 в автоматическом режиме.

При этом QR-коды таких сертификатов переоформлению не подлежат и будут действовать до окончания срока, на который их выдали, [пп. 2, 4](#) приказа Минздрава от 12.11.2021 № 1053н.

Улучшилась эпидемиологическая ситуация. Постановления о проведении обязательной вакцинации по эпидемиологическим показаниям, к которым отнесли прививку от COVID-19, выносят главные санитарные врачи субъектов или их заместители.

Они же фиксируют окончание периода эпидемиологического неблагополучия в регионе, если процент заболеваемости и прирост заболевших снизится до безопасных показателей. С учетом постановлений государственных санитарных врачей главы субъектов принимают решения о введении, смягчении или отмене ограничений.

Если власти отменяют обязательную вакцинацию, примите меры по уведомлению работников. В какой срок это нужно сделать, закон не говорит, но если не хотите получить претензии от работников, которые в период отстранения остались без оплаты, уведомите их об этом в кратчайшие сроки.

Следите за решениями властей вашего региона и публикациями в СМИ, чтобы не пропустить информацию о том, что оснований для отстранения больше нет.

Какие последствия наступают для работника, которого отстранили от работы за отказ делат

1. Работник теряет заработок, так как отстраняется от работы без сохранения зарплаты, [ч. 3](#) ст. 76 ТК.
2. Период отстранения не входит в стаж, дающий право на ежегодный отпуск, [ч. 2](#) ст. 121 ТК.
3. Работник теряет право получить пособие по временной нетрудоспособности, если в период отстранения заболеет сам или его ребенок, [п. 2](#) ч. 1 ст. 9 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ.
4. Период отстранения не входит в пенсионный страховой стаж, так как зарплата за этот период не начисляется, а значит, работодатель не перечисляет страховые взносы в ПФР.

Как оформить допуск к работе

Если обстоятельства, явившиеся основанием для отстранения, уже не действуют, вам следует как можно скорее вернуть сотрудников на рабочие места. Иначе работники обвинят вас в том, что лишили их возможности трудиться, и могут через суд взыскать не полученную за это время зарплату, [ст. 234 ТК](#).

Как оформить допуск к работе, закон не говорит. Предлагаем следующий алгоритм.

Шаг 1. Уведомите работника. Если при отстранении не разъяснили работнику, в каких случаях оно отменяется, сделайте это сейчас. Объясните, в каких случаях допустите его к работе, какие документы он должен для этого представить. Еще одно уведомление отправьте, если в регионе улучшилась эпидемиологическая ситуация и прививку отменили.

Как уведомить работника о случаях, когда он может вернуться к работе

В соответствии с приказом от... №... вы были отстранены от работы в связи с отказом от вакцинации против коронавирусной инфекции COVID-19. Сообщаем, что вы можете вернуться к работе, если предоставите в отдел кадров подтверждающие документы о том, что:

- сделали прививку от COVID-19;
- у вас есть противопоказания к прививке;
- переболели коронавирусной инфекцией.

Приступить к работе сможете и в том случае, если эпидемиологическая ситуация улучшится и региональные власти примут решение о снятии ограничений в виде обязательной иммунизации сотрудников, о чем сообщим вам дополнительно.

В какой форме должно быть уведомление, закон не говорит. Проинформировать работника можете любым доступным способом — написать сообщение по телефону, по электронной почте или направить заказное письмо с уведомлением. Последний способ самый надежный. Подпись сотрудника на уведомлении о вручении письма подтвердит, что работник сообщение получил и в курсе, что должен приступить к работе.

Шаг 2. Издайте приказ о допуске к работе. Он подтвердит факт допуска работника к работе и позволит избежать споров относительно даты начала работы. Унифицированной формы такого приказа нет, разработайте его самостоятельно. В приказе укажите Ф. И. О. и должность работника, дату, с которой он должен приступить к работе, основания для допуска к работе. С приказом ознакомьте работника под подпись.

Приказ о допуске сотрудника к работе после окончания срока отстранения

Общество с ограниченной ответственностью «Афиша»
(ООО «Афиша»)

ПРИКАЗ

12.01.2022

Москва

О допуске к работе Морозова Юрия Тимофеевича

В связи с прохождением вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) допустить к работе с 12.01.2022 курьера Мамонтова Ю.Т., отстраненного от работы в соответствии с приказом от 16.08.2021 №...

Основание: медицинский сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) №... от...

Генеральный директор



И.П. Хрусталев

С приказом ознакомлен:

Курьер


12.01.2022

Ю.Т. Морозов

Шаг 3. Внесите запись о периоде отстранения в личную карточку. Это не обязательно, но для внутреннего учета данную информацию можете отразить в разделе Х «Дополнительные сведения». Она пригодится, когда будете считать стаж работы для предоставления отпуска. Период отстранения нужно исключить, в стаж на отпуск это время не входит, [ст. 121](#) ТК.

Если работник после ознакомления с документами к работе не приступит, сможете привлечь его к дисциплинарной ответственности.

Можно ли заменить отстранение удаленной работой

На вопрос о возможности перевести сотрудников, которые без уважительной причины отказались вакцинироваться, на удаленную работу чиновники отвечают неоднозначно.

Например, считают, что работодатель может предложить сотруднику перейти на удаленную работу, если трудовая функция это позволяет. Но этот вопрос нужно решать индивидуально, поскольку закон не предусматривает такие гарантии работникам, отказавшимся от профилактической прививки,

Роструд утверждает, что перевод на дистанционный труд не является альтернативой отстранению. Дистанционные работники тоже подлежат обязательной вакцинации, если не имеют противопоказаний, [письмо Роструда от 13.07.2021 № 1811-ТЗ](#).

Указанные разъяснения нормативными актами не являются, сослаться на них, если придет проверка Роспотребнадзора, не сможете. Санитарные врачи в регионах поставили задачу вакцинировать сотрудников, чтобы предотвратить распространение коронавируса и уменьшить количество заболеваний. Нормативные правовые акты об обязательной вакцинации не предусматривают возможность освобождения от вакцинации тех, кто работает удаленно.

Поэтому, если вместо отстранения отказников переводите их на удаленную работу, рискуете получить штраф от 10 тыс. до 20 тыс. руб. или приостановку деятельности компании на 90 суток, [ст. 6.3](#) КоАП. Если в регионе объявили режим чрезвычайной ситуации или карантин, при угрозе распространения заболевания размер штрафа составит от 200 тыс. до 500 тыс. руб., [ч. 3](#) ст. 5.27.1 КоАП.