

Что делать работодателю с антипрививочниками

Работодатель и антипрививочники столкнулись с необходимостью принимать решение о дальнейшем сосуществовании. Распространение вирусной инфекции приобретает все большие масштабы. Увеличение количества заболевших определяет усугубление государственного влияния на бизнес, на граждан. Мер влияния у государства не очень много, и все они являются мерами ограничительного или репрессивного характера.

Про штрафы

К ограничительным мерам регулирования можно отнести установление нерабочих дней с сохранением заработной платы, запрет на ведение некоторых видов хозяйственной деятельности без определенного количества вакцинированных, введение QR-кодов (как для юридических лиц, так и для физических лиц), обязательность социального дистанцирования, в том числе и организацией удаленной (дистанционной) работы.

Репрессивные меры принуждения применяются отдельно к каждому субъекту права:

- граждан штрафуют за игнорирование масочного режима;
- юридические лица штрафуют за нарушение требований противозэпидемиологического законодательства;
- работодателей штрафуют за нарушение требований по обеспечению безопасности труда.

Перечень мер препятствования распространению особоопасной инфекции обширен: от предупреждения до уголовного наказания с использованием штрафов, величина которых может быть и одна тысяча рублей, и полтора миллиона.

Опыт московских регуляторов [впечатляет](#): с начала 2021 года составлено 5 105 административных протоколов на граждан, должностных лиц, индивидуальных предпринимателей и юридических лиц. Общая сумма штрафных санкций составила более 107 млн рублей. Московскими судами приостанавливалась деятельность 373 объектов.

К сожалению, таких официальных данных по Санкт-Петербургу и Ленинградской области за 2021 год на региональных сайтах Роспотребнадзора не опубликовано.

Что делать, если в компании работают антипрививочники

Что же делать работодателю, если в штате «завелись» антипрививочники, однозначно нежелающие вакцинироваться?

В первую очередь следует определиться, какое количество привитых работников позволяет юридическому лицу вести заявленный вид экономической деятельности.

Следующим шагом будет выяснение, сколько сотрудников уже вакцинировалось. Но этот шаг следует делать, только получив от всех работников письменное согласие на обработку работодателем врачебной тайны, которой являются ([ст. 13, Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"](#)) сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении.

Только после получения письменного согласия работника, следует собирать данные о прививках, сведения о QR-кодах и проч. данные. В письменном согласии работнику следует сообщить и цель обработки, например: «Выполнение моим работодателем ПОЛНОЕ НАЗВАНИЕ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА требований полномочных органов по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

После получения данных о количествах привитых работников принимается решение о стимулировании к вакцинации. Можно предоставить время на адаптацию организма работника к вакцине.

Отдельно следует упомянуть, что, по мнению эксперта [Минфина](#) России, расходы на оплату среднего заработка в выходной день, предоставленный для вакцинации, не уменьшают налогооблагаемую базу хозяйствующего субъекта.

Помимо решения о стимулировании к вакцинации необходимо информировать работников о необходимости вакцинироваться. Что можно осуществить:

- проведя внеплановое обучение санитарно-гигиеническому минимуму;
- проведя внеочередной тематический инструктаж по охране труда;
- разместив в местах с большой проходимостью информационные материалы о пользе вакцинации;
- осуществив иные информационные мероприятия.

И на этом меры воздействия работодателя на работника, способы стимулирования к вакцинации исчерпаны.

Что предпринять работодатель не вправе

Работодатель не вправе принуждать своих сотрудников прививаться. Данный выбор является правом гражданина Российской Федерации, которое реализуется им самостоятельно.

В иной, нековидной ситуации, время реализации данного права зависит от так называемых «декретированных списков», определяемых при необходимости главным санитарным врачом региона и [Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок"](#). Если деятельность работодателя не внесена в эти правовые акты, то решение прививаться или не прививаться гражданин может принять в любое удобное ему время. Если деятельность работодателя упомянута в данных документах, то право работника было полностью им реализовано до начала трудоустройства, до заключения трудового договора при трудоустройстве.

Прививки и обязанности работодателя

Во время существенного ухудшения эпидемической обстановки в Санкт-Петербурге вступление в силу [Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 N 121 \(ред. от 18.10.2021\) "О мерах по противодействию распространению в Санкт-Петербурге новой коронавирусной инфекции \(COVID-19\)"](#) совместно с [Постановлением Главного государственного санитарного врача по Санкт-Петербургу от 12.10.2021 N 3 "О проведении в Санкт-Петербурге профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям"](#) обязывает работодателя не допускать (отстранять) к работе невакцинированных работников не только из-за распространения коронавирусной инфекции, но и из-за требований к работодателю по обеспечению безопасных условий труда ([ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ](#)). Безопасные условия труда во время очередной волны заболевания обеспечиваются как информированием и разумными мерами влияния на работников, так и организацией удаленного труда или отстранением от работы тех сотрудников, чей иммунитет не защищает от особоопасной инфекции.

Событие одно: на работу вышел антипрививочник или просто недошедший до пункта вакцинации работник.

А противоправных действий работодателя два: нарушение требований санитарно-эпидемического законодательства и невыполнение требований по безопасному труду. Именно двойное регулирование определяет и меры принуждения.

Нарушение санитарно-эпидемиологических правил, если это повлекло по неосторожности массовое заболевание людей или создало угрозу наступления таких последствий согласно [части 1 статьи 236](#) УК РФ, [Обзору](#) по отдельным вопросам судебной практики, связанным с применением законодательства и мер по противодействию распространению на территории Российской Федерации новой коронавирусной инфекции (COVID-19) N 2, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.04.2020) наказывается:

- штрафом от 500 тысяч до 700 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 18 месяцев;
- лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 1 года до 3 лет;
- ограничением свободы на срок до 2 лет;
- принудительными работами на срок до 2 лет;
- лишением свободы на срок до 2 лет.

Нарушение работодателем требований по обеспечению безопасности трудовой деятельности влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч
- рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей;
- на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей ([ст. 5.27.1 КоАП РФ](#)).