Решение Пролетарского районного суда г.Тулы Тульской области от 29.09.2021 № 2-1927/2021

**ПРОЛЕТАРСКИЙ РАЙОННЫЙ СУД Г. ТУЛЫ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

**РЕШЕНИЕ**

**от 29 сентября 2021 года № 2-1927/2021**

Пролетарский районный суд г. Тулы в составе:

председательствующего Бушуевой И.А.,

при помощнике судьи М.О.,

с участием истца В., представителей истца по устным заявления П.А., Х.Г., представителей ответчика по доверенностям О., М.П., представителей третьих лиц: Управления Роспотребнадзора по Тульской области по доверенностям Х.О., П.И., Государственной инспекции труда по Тульской области по доверенности К.,

рассмотрев в открытом судебном заседании в помещении Пролетарского районного суда г. Тулы в открытом судебном заседании гражданское дело № 2 - 1927/2021 по иску В. к акционерному обществу "Щегловский вал" о признании отстранения от работы незаконным, отмене приказа об отстранении от работы, обязании допуска к работе, взыскании неполученного заработка, компенсаций за задержку выплаты заработной платы и морального вреда,

установил:

В. обратился с иском к АО "Щегловский вал", просил признать незаконным его отстранение от работы приказом ответчика № к-о от ДД.ММ.ГГГГ и отменить приказ как неоснованный на законе, обязать АО "Щегловский вал" допустить его к работе, взыскать с ответчика АО "Щегловский вал" в пользу истца неполученный заработок с ДД.ММ.ГГГГ по день допуска к работе, исходя из величины среднемесячного заработка, и положенную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, компенсацию морального вреда в размере двух среднемесячных заработков.

В обоснование требований истец указал, что он работает у ответчика в должности контролера сварочных работ ОТК БТК-2. ДД.ММ.ГГГГ он был отстранен от работы в связи с отказом о профилактических прививок против новой короновирусной инфекции COVID-19. Он был ознакомлен с уведомлением о необходимости 100% вакцинации работников системообразующих предприятий, в том числе АО "Щегловский вал", подписанным начальником юридического отдела О. и начальником управления кадров ФИО6, приказом № к-о от ДД.ММ.ГГГГ об отстранении от работы. Прививка внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям, необходимость вакцинации определяет главный санитарный врач региона. Перечень работ, связанных с высоким риском заболевания, определен [постановлением Правительства РФ № 825 от 15.07.1999](https://www.1jur.ru/#/document/99/901738896/) и не подлежит расширительному толкованию. Его, истца, должность не подразумевает работу в таких сферах. Вакцинация должна проходить на добровольных началах, без принуждения. [Ст. 21](https://www.1jur.ru/#/document/99/9004937/XA00M2K2M9/) Конституции РФ гарантирует гражданам свободу от медицинских опытов. Все российские вакцины от COVID-19 не исследованы в установленном порядке, их использование - небезопасный эксперимент, неизвестны продолжительность защиты, перечень противопоказаний. Принуждение к вакцинации противоречит [ст. 20](https://www.1jur.ru/#/document/99/902312609/ZA00MGM2OG/) федерального закона № 323-ФЗ от 21 ноября 2011 года "Об основах охраны здоровья граждан в РФ", Нюрнбергскому кодексу. [Ст. 6](https://www.1jur.ru/#/document/99/901717430/ZA00ME02NF/) федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ определяются обязательства Российской Федерации по противоэпидемическим мероприятиям. У работодателей - юридических лиц нет ответственности за мероприятия по иммунопрофилактике. Оказывая на работников психологическое давление, АО "Щегловский вал" понуждало его, истца к участию в медицинском эксперименте, вакцинации.

С учетом первого изменения исковых требований В. просил взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 1000000 руб.

С учетом второго изменения исковых требований В. просил взыскать с ответчика неполученный заработок с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 63553,68 руб. и компенсацию за задержку выплаты заработной платы с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 991,44 руб.

При третьем изменении исковых требований В. просил взыскать с ответчика неполученный заработок с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 82448,08 руб., компенсацию за задержку выплаты заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 1118,98 руб. руб.

В судебном заседании истец В. поддержал уточненные исковые требования, подтвердил обстоятельства, указанные в исковом заявлении и дополнениях к нему, в дополнение к ним пояснил, что он работает в АО "Щегловский вал" с 2007 года. Конфликтов с работодателем не было. В июле 2021 года от руководства АО "Щегловский вал" он получил документы на принудительную вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19. Ему угрожали отстранением от работы. Он считал для себя неприемлемой вакцинацию с марта 2021 года, знал о негативных последствиях прививок. Его профессия не входит в перечень профессий, подвергающихся угрозе инфицирования. От вакцинации он отказался, зная, что прививаться человек может только по личному желанию. За медицинским отводом от вакцинации он не обращался. Работодатель незаконно отстранил его от работы, лишил заработной платы. Материальное положение его и членов его семьи значительно ухудшилось. От действий ответчика он испытывает физические страдания, стресс, бессоницу. На предприятии на ДД.ММ.ГГГГ было более 60% вакцинированных работников. Ему, В., должно быть предоставлено конституционное право на труд без вакцинации. С 18 июня по 18 июля 2021 года он находился в очередном оплачиваемом отпуске. Свои должностные обязанности он может исполнять только на территории АО "Щегловский вал", в цеху, участвуя в выпуске основной продукции. Дистанционным способом свою работу он делать не может.

Представитель истца по устному заявлению П.А. поддержал уточненные исковые требования и просил их удовлетворить.

Представитель истца по устному заявлению Х.Г. поддержала уточненные исковые требования и просила их удовлетворить. Она отметила, что существуют факты смерти при вакцинации от новой коронавирусной инфекции, COVID-19, были опущены необходимые стадии клинических испытаний российских вакцин. Истец не может быть понужден к участию в эксперименте и лишен права на труд и получение за него вознаграждения. Его профессия не входит в перечень профессий, подвергающихся повышенной угрозе инфицирования, по [постановлению Правительства РФ № 825 от 15.07.1999](https://www.1jur.ru/#/document/99/901738896/). Положения п. 2 ст. 5 [федерального закона № 152-ФЗ](https://www.1jur.ru/#/document/99/901990046/) не могут применяться к разрешению правоотношений между АО "Щегловский вал" и В.

Представители ответчика О., М.П. возражали против удовлетворения исковых требований, указывая, что АО "Щегловский вал" вошло в перечень системообразующих предприятий с марта 2020 года по количеству работников, как крупнейший налогоплательщик области и в связи с деятельностью в области тяжелого машиностроения и оборонного заказа. Это обстоятельство позволило не прекращать производственную деятельность в период локдауна, обеспечить трудовую занятость. ДД.ММ.ГГГГ был издан приказ № об установлении поощрительных выплат работникам за прохождение полного курса вакцинации в виде премиальных выплат и предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней. Этот приказ стимулировал выбор работников в пользу вакцинации. Также общество согласовало с ГУЗ "Городская больница № <адрес>" проведение вакцинации медицинским учреждением на территории АО "Щегловский вал". 18 июня 2021 года главным санитарным врачом Тульской области Л. было вынесено [постановление № 2](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/) об обязательном проведении профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции отдельных групп граждан, в том числе работников системообразующих предприятий, указанных в приложенном к постановлению перечне. В нем под № 2 указывался АО "Щегловский вал". Понимая законность решений указанного должностного лица, 6 июля 2021 года генеральный директор предприятия издал приказ № 1022 об организации работ по вакцинации работников для исполнения постановления главного санитарного врача Тульской области. Локальный акт не предусматривал исключений для каких-либо специальностей, подразделений, поскольку на предприятии нет сменного режима работы, есть общая столовая, проходная, где происходят массовые скопления работающих. В. был ознакомлен с приказом лично, под роспись. ДД.ММ.ГГГГ генеральный директор предприятия издал распоряжение № об обязательности вакцинации, которым на руководителей подразделений была возложена обязанность ознакомить лично каждого непривитого работника с приложением к настоящему распоряжению, после чего предоставить информацию о непривитых работниках в управление кадров. Сводную информацию о работниках, не прошедших вакцинацию, начальник отдела кадров обязывался передать генеральному директору до ДД.ММ.ГГГГ с контролем за соблюдением сроков действия медицинских отводов. В Приложении к распоряжению № работникам разъяснялись положения федерального законодательства о вакцинации, региональных актов о режиме повышенной готовности, [постановления главного санитарного врача Тульской области № 2 от 18 июня 2021 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/), обязательности вакцинации для работников АО "Щегловский вал" и установленной обязанности работодателя отстранить работника, отказавшегося от вакцинации, от выполнения работ на весь период эпиднеблагополучия. Работникам предлагалось пройти вакцинацию или предоставить документ о наличии медицинских противопоказаний. Такое приложение к распоряжению № доводилось до сведения В. лично, под роспись. После чего В. ДД.ММ.ГГГГ заполнил собственноручно отказ от вакцинации против новой коронавирусной инфекции по форме, разработанной на предприятии, являющейся приложением № к приказу № от ДД.ММ.ГГГГ. Этот отказ был принят как добровольное волеизъявление работника. Руководителем Управления кадров ФИО6 сведения об отказе В. от вакцинации переданы ДД.ММ.ГГГГ генеральному директору. После чего был издан законный и обоснованный приказ № к-о от ДД.ММ.ГГГГ об отстранении В. от работы. Количество вакцинированных работников на эту дату в АО "Щегловский вал" составляло 81%. Дистанционных условий для работы истца обеспечить невозможно, поскольку он участвует в выпуске основной продукции, крупных машин. После окончания периода эпиднеблагополучия или прохождения вакцинации В. будет допущен к работе. После введения обязательной общей вакцинации работников предприятия количество заболевших новой коронавирусной инфекции начало снижаться.

Представители третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований на предмет спора, управления Роспотребнадзора по Тульской области Х.О., П.И. указывали на то, что действия АО "Щегловский вал", отстранившего работника, отказавшегося от обязательной вакцинации против новой коронавирусной инфекции, COVID-19 были законными. На территории Тульской области с 16 марта 2020 года объявлен режим повышенной готовности в связи с распространением указанной инфекции. Рост заболеваемости и высокая летальность характеризуют ситуацию как эпидемически неблагополучную. Реализуя полномочия, предоставленные федеральными законами [№ 52-ФЗ от 30 марта 1999 года](https://www.1jur.ru/#/document/99/901729631/) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии", [№ 157-ФЗ от 17 сентября 1998 года](https://www.1jur.ru/#/document/99/901717430/) "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", руководитель управления, Главный санитарный врач [Тульской области постановлением № 2 от 18 июня 2021 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/) определил сферы деятельности отдельных категорий (групп) граждан, подлежащих обязательной вакцинации против COVID-19, ее сроки и возложил на руководителей организаций, предприятий, индивидуальных предпринимателей обязанность организовать проведение профилактических прививок не менее, чем 60% от общего количества работающих, чтобы прервать распространение инфекции достигнуть коллективного иммунитета. При вакцинации в области неукоснительно выполняются требования СП 3.3.2342-08 "Обеспечение безопасности иммунизации", применяются только лекарственные препараты, прошедшие регистрацию Минздрава РФ. Гражданам РФ должно быть обеспечено право на отказ от профилактических прививок. Следствием такого отказа без уважительной причины в сфере, отнесенной к обязательной вакцинации против COVID-19, является отстранение работника от работы без сохранения заработной платы с даты окончания установленного срока.

Представитель третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований на предмет спора, Государственной инспекции труда в Тульской области К. пояснила, что в инспекцию в июле 2021 года обращались работники АО "Щегловский вал" с коллективной жалобой на действия предприятия, отстранившего их от работы после отказа от обязательной вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19. Была проведена документарная проверка, нарушений трудового законодательства при принятии АО "Щегловский вал" локальных актов не установлено.

Выслушав лиц, участвующих в деле, исследовав письменные доказательства по делу, суд приходит к следующим выводам.

[Статьей 17](https://www.1jur.ru/#/document/99/9004937/ZA00MIC2O4/) Конституции РФ в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц

В соответствии с [ч. 3](https://www.1jur.ru/#/document/99/9004937/XA00MFS2O6/) ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию. Никто не может быть без добровольного согласия подвергнут медицинским, научным или иным опытам. Такие права закреплены в [ч. 2](https://www.1jur.ru/#/document/99/9004937/XA00M3O2MF/) ст. 21 Конституции РФ.

В соответствии со [ст. 41](https://www.1jur.ru/#/document/99/9004937/ZA00MDE2NE/) Конституции РФ каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений. В Российской Федерации финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения, поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, экологическому и санитарно-эпидемиологическому благополучию.

В силу [ч. 3](https://www.1jur.ru/#/document/99/9004937/XA00MDC2N5/) ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В соответствии со [ст. 76](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA00MJ22NM/) Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, перечисленных в указанной статье, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

В соответствии со [ст. 136](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA01P523BQ/) Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Как установлено [ст. 236](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA0223U3F9/) Трудового кодекса РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со [ст. 234](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZAP26G03BG/) Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Данное правило введено [ст. 237](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA0238I3EN/) Трудового кодекса РФ.

Судом установлено, что ДД.ММ.ГГГГ между работодателем АО "Щегловский вал" и работником В. был заключен трудовой договор N, в соответствии с которым истец был принят на должность контролера сварочных работ 5 разряда в бюро технического контроля 2 отдела технического контроля на неопределенный срок. ДД.ММ.ГГГГ был издан приказ N-к по АО "Щегловский вал" о приеме В. на работу в вышеуказанной должности с тарифной ставкой 8080 руб. Соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ работник переведен на должность контролера сварочных работ 6 разряда того же подразделения. Соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ работнику устанавливался должностной оклад в размере 23056 руб.

ДД.ММ.ГГГГ приказом № к-о по АО "Щегловский вал" В. отстранен от работы как лицо, не имеющее противопоказаний для вакцинации, и отказавшееся от профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), с ДД.ММ.ГГГГ и до окончания периода эпиднеблагополучия либо прохождения вакцинации. Главному бухгалтеру С. предписано не начислять В. заработную плату за период отстранения от работы. В качестве нормативного основания для отстранения в приказе указаны [п. 6](https://www.1jur.ru/#/document/99/901729631/XA00MAI2MU/) ст. 51 федерального закона № 52 от 30 марта 1999 года и [постановление № 2 главного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/).

В соответствии с [п. 6](https://www.1jur.ru/#/document/99/901729631/XA00MAI2MU/) ч. 1 ст. 51 федерального закона № 52-ФЗ от 30 марта 1999 года "О санитарно-эпидемиологическом благополучии" главные государственные санитарные врачи и их заместители наделяются полномочиями при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносить мотивированные постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

Ст. ст. [10](https://www.1jur.ru/#/document/99/901729631/ZA00M4Q2MS/), [11](https://www.1jur.ru/#/document/99/901729631/ZA01O6436O/) федерального закона № 52-ФЗ установлены обязанности граждан и юридических лиц: выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор должностных лиц; не осуществлять действия, влекущие за собой нарушение прав других граждан на охрану здоровья и благоприятную среду обитания; разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия.

[Постановлением № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/) в связи с продолжающейся угрозой распространения новой коронавирусной инфекции, неблагополучной эпидемиологической обстановкой в Тульской области определено обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) категориям граждан, подлежащим обязательной вакцинации, включая работников системообразующих предприятий и организаций Тульской области, оказывающих значительное влияние на социально-экономическое развитие <адрес> (перечень указан в приложении). Руководителям организаций, предприятий, индивидуальным предпринимателям, осуществляющим указанную деятельность, поручалось в срок до ДД.ММ.ГГГГ организовать проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до ДД.ММ.ГГГГ - вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в Российской Федерации, не менее 60% от общей численности работников; усилить информационно-разъяснительную работу по вопросам профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19), обратив особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок; определить категории работников, подлежащих вакцинации в соответствии с действующим законодательством.

АО "Щегловский вал" было указано в Перечне системообразующих предприятий и организаций Тульской области, оказывающих значительное влияние на социально-экономическое развитие Тульской области, являющемся [приложением](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/dfas821oqk/) к вышеуказанному постановлению.

Данный статус был определен для предприятия и размещен в Перечне [распоряжением № 281-р Правительства Тульской области от 30 марта 2015 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/492779/), действовавшим до 3 декабря 2020 года, а также по поручению председателя Правительства Российской Федерации протоколом № 2 совещания Штаба по координации деятельности, направленной на обеспечение устойчивого развития экономики Тульской области в условиях предупреждения распространения коронавирусной инфекции (CОVID-19) на территории Тульской области, опубликованным 5 апреля 2020 года.

[Постановление № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/) соотносится с его полномочиями, определенными в [п. 6](https://www.1jur.ru/#/document/99/901729631/XA00MAI2MU/) ч. 1 ст. 51 федерального закона № 52-ФЗ от 30 марта 1999 года. Режим повышенной готовности на территории Тульской области введен с 18 часов 16 марта 2020 года в целях предупреждения завода и распространения новой коронавирусной инфекции [постановлением Правительства Тульской области № 112 от 16 марта 2020 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/11458643/). Такой режим в настоящее время не отменен.

Доводы истца об издании Главным государственным санитарным врачом по Тульской области постановления вне пределов своей должностной компетенции и в форме нормативно-правового акта не могут быть предметом судебного контроля по спору между работником и работодателем о нарушении трудовых прав и в силу подсудности, установленной [ст. ст. 22 - 26](https://www.1jur.ru/#/document/99/901832805/ZA01TP43A7/) ГПК РФ.

Для реализации указания Главного государственного санитарного врача по Тульской области о проведении профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям в АО "Щегловский вал" был издан 6 июля 2021 года приказ № 1022 "Об организации работ по вакцинации работников". Пункт 3 приказа предусматривал, что работник должен был до 15 июля 2021 года предоставить руководителю структурного подразделения альтернативно: копию сертификата о полном курсе вакцинации, копию сертификата с отметкой о прививке первым компонентом двухкомпонентной вакцины, копию документа, выданного медучреждением, о наличии медицинских противопоказаний против вакцинации, письменный отказ от вакцинации, до 15 августа 2021 года - копию сертификата с отметкой о прививке вторым компонентом двухкомпонентной вакцины. Пункт 4 приказа предусматривал предоставление вышеуказанных документов работниками, находящимися в ежегодном оплачиваемом отпуске, временно нетрудоспособным по болезни в срок 7 рабочих дней после выхода на работу.

Приказ доведен до сведения В. 19 июля 2021 года в первый рабочий день после окончания очередного оплачиваемого отпуска, что истец подтвердил в судебном заседании.

9 июля 2021 года принято распоряжение генерального директора № 92 "Об обязательности вакцинации", которым запланирована индивидуальная разъяснительная работа с каждым из сомневающихся работников. Предусмотренную данным распоряжением форму "Уведомление" с разъяснением о проведении профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям в АО "Щегловский вал", необходимости предоставления работодателю сведений о вакцинации либо о медицинском заключении об (медотвод), либо об отказе от вакцинации, о наличии в [ст. 76](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA00MJ22NM/) Трудового кодекса РФ оснований для отстранения лиц, не прошедших вакцинацию, от работы В. получил от работодателя ДД.ММ.ГГГГ, о чем свидетельствует его собственноручная расписка.

Суд вопреки доводам истца расценивает такое уведомление не как принуждение к вакцинации, а как способ разъяснения работнику действующего законодательства. За работником сохранялось право самостоятельно принять решение о своем добровольном участии в вакцинации, либо подтвердить невозможность этого по медицинским показаниям, либо отказаться по личному волеизъявлению.

До принятия [постановления Главного государственного санитарного врача по Тульской области № 2](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/) работодателем проводилась разъяснительная работа о необходимости вакцинирования, создании коллективного иммунитета и заботе не только о своем здоровье, но и окружающих. Руководством АО "Щегловский вал" были изданы приказы № 842 от 3 июня 2021 года "Об организации предоставления работникам Общества дополнительных оплачиваемых выходных дней для прохождения вакцинации" и № 852 от 4 июня 2021 года "Об установлении поощрительных выплат работникам Общества за прохождение полного курса вакцинации от CОVID-19" о материальном стимулировании в виде денежных сумм и предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней сотрудникам, проходящим вакцинацию.

АО "Щегловский вал" не имело полномочий исключать кого-либо из работников из состава лиц, участвующих в вакцинации, поскольку [постановлением № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/) устанавливалась ее обязательность для всех работников. Поручение работодателю организовать до 15 июля 2021 года проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной не менее 60% от общей численности работников было дано с тем, чтобы определить наличие в действиях работодателя состава административной ответственности по [ст. 6.3](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807667/ZA00MME2OE/) КоАП РФ за нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Оставшееся число (до 100%) должно учитывать работников, переболевших COVID-19 (не более 6 месяцев назад), не привитых, имеющих медицинские противопоказания; направленных организацией на обучение с отрывом от работы, получающих стипендию за счет средств организации; на весь период действия постановления находящихся в простоях, а также в неоплаченных отпусках по инициативе работодателя; находящихся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением ребенка со дня рождения усыновленного ребенка, а также в отпуске по уходу за ребенком; обучающихся в образовательных организациях и находящихся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также работников, поступающие в образовательные организации, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в соответствии с законодательством Российской Федерации; не явившихся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности; а не только и не столько работников, отказавшихся от вакцинации добровольно.

Достижение к ДД.ММ.ГГГГ в АО "Щегловский вал" 86% работников с профилактическими прививками от COVID-19 не освобождало от обязательной вакцинации трудового коллектива.

АО "Щегловский вал" организовало централизованное проведение вакцинации на своей территории, допустив сотрудников ГУЗ "Городская больница № <адрес>" с соответствующим оборудованием и лекарственными препаратами (вакцинами) с ДД.ММ.ГГГГ и предоставив помещение, соответствующее санитарным требованиям.

Ознакомившись с уведомлением, В. 23 июля 2021 года сообщил АО "Щегловский вал" об отказе от вакцинации, что является реализацией его права, установленного [ч. 1](https://www.1jur.ru/#/document/99/901717430/XA00M8G2N0/) ст. 5 федерального закона № 157-ФЗ от 17 сентября 1998 года "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней". В судебном заседании В. пояснил, что решение об отказе от вакцинации было принято им по личным причинам. Начальник отдела кадров АО "Щегловский вал" ФИО15 ДД.ММ.ГГГГ сообщил об его отказе руководителю, что подтверждается служебной запиской N.

Вместе с тем, в соответствии с [ч. 2](https://www.1jur.ru/#/document/99/901717430/ZAP1LUO38P/) указанной статьи [федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ](https://www.1jur.ru/#/document/99/901717430/) предусматривает, что отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. ПереченьПеречень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Такой Перечень утвержден [Постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 года № 825](https://www.1jur.ru/#/document/99/901738896/) (в редакции от 24 декабря 2014 года). Истец и его представители указывали, что работа, выполняемая В., в указанный перечень не входит.

Однако, риск заболевания инфекционными болезнями возможен не только при обычном выполнении работ, но и при их выполнении в период возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Новая коронавирусная инфекция (CОVID-19) включена в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих, [постановлением Правительства РФ от 31 января 2020 года № 66](https://www.1jur.ru/#/document/99/564192138/) "О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих". Профилактическая прививка против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) внесена в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям [приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 9 декабря 2020 года № 1307н](https://www.1jur.ru/#/document/99/573114710/).

Обязательность прививок в этом случае обуславливается вышеуказанными нормами [федерального закона](https://www.1jur.ru/#/document/99/901729631/) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии". Отказ от такой прививки влечет те же последствия, что и отказ от прививки в обычных условиях работы с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Отстранение от выполнения трудовых обязанностей работников, не прошедших вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (CОVID-19), в условиях пандемии необходимо для защиты здоровья, а зачастую, и жизни каждого члена трудового коллектива и не может расцениваться как нарушение конституционных и трудовых прав истца. Оно соотносится с характером и степенью общественной опасности новой коронавирусной инфекции (CОVID-19) и является разумным сдерживающим средством временного и защитного характера, необходимым для снижения риска инфицирования, обеспечения коллективного иммунитета.

Поскольку работник АО "Щегловский вал" В. добровольно отказался от обязательной профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) без уважительной причины, работодатель АО "Щегловский вал" ДД.ММ.ГГГГ издал оспариваемый приказ № к-о об его отстранении от работы. Приказ содержит имя и должность работника, основания, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения и невыплаты заработной платы.

Суд приходит к выводу, что приказ АО "Щегловский вал" № к-о от ДД.ММ.ГГГГ является законным и отмене не подлежит.

Трудовая функция В. не может выполняться дистанционно, о чем стороны указали в судебном заседании, поэтому работник не может быть временно переведен работодателем на дистанционную работу в порядке и по основаниям, предусмотренным [ст. 312.9](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA00RT22OT/) Трудового кодекса РФ.

В настоящее время в Тульской области режим повышенной готовности в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) не отменен, АО "Щегловский вал" не исключено из перечня системообразующих предприятий, [постановление № 2 Главного государственного санитарного врача по Тульской области от 18 июня 2021 года](https://www.1jur.ru/#/document/81/12315595/), равно как и приказ АО "Щегловский вал" № 1022 от 6 июля 2021 года, действуют. Следовательно, объективных оснований для допуска В. к работе не имеется. Отсутствуют и субъективные условия, поскольку истцом суду не представлено медицинское заключение о противопоказаниях к профилактической прививке или сведения о получении прививки.

Суд приходит к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения требования В. о признании незаконным его отстранения от работы приказом ответчика № 77 к-о от 26 июля 2021 года и отмене приказа, обязании АО "Щегловский вал" допустить его к работе.

Поскольку в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется по правилам [ст. 76](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA00MJ22NM/) Трудового кодекса РФ, отстранение В. от работы связано с его личным волеизъявлением на основании отказа от обязательной вакцинации, АО "Щегловский вал" обоснованно с ДД.ММ.ГГГГ не начисляет и не выплачивает ему заработную плату.

Требование В. о выплате ему заработной платы за период с 26 июля 2021 года по 29 сентября 2021 года является неправомерным и удовлетворению не подлежит.

Поскольку судом не установлены факты нарушения трудовых прав В., задержек выплаты ему заработной платы, оснований для возложения на ответчика ответственности по ст. ст. [236](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA0223U3F9/), [237](https://www.1jur.ru/#/document/99/901807664/ZA0238I3EN/) Трудового кодекса РФ в виде компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, не имеется.

Перенесенные истцом нравственные и физические страдания в виде стресса, бессоницы, ухудшения материального положения не подлежат компенсации в денежном выражении, поскольку в судебном разбирательстве не установлены виновные действия ответчика, повлекшие такие страдания.

На основании изложенного, рассмотрев дело в пределах заявленных и поддержанных в судебном заседании требований, руководствуясь [ст. ст. 194 - 199](https://www.1jur.ru/#/document/99/901832805/me1788/) ГПК РФ, суд

решил:

отказать В. в удовлетворении исковых требований к акционерному обществу "Щегловский вал" о признании незаконным отстранения от работы, отмене приказа Nк-о от ДД.ММ.ГГГГ об отстранении от работы, обязании допуска к работе, взыскании неполученного заработка за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 82448 рублей 08 коп., взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы за период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в размере 1118 рублей 98 коп., взыскании компенсации морального вреда в размере 1000000 рублей.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Тульский областной суд через Пролетарский районный суд <адрес> в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Председательствующий
И.А. Бушуева

© Материал из ЮСС «Система Юрист»
https://www.1jur.ru
Дата копирования: 15.10.2021