

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Оренбург

13 апреля 2022 года

Судебная коллегия по гражданским делам Оренбургского областного суда в составе:

председательствующего судьи Морозовой Л.В.,
судей областного суда Данилевского Р.А., Устьянцевой С.А.,
при секретаре судебного заседания Музычук А.С.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску

здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» о признании приказа об отстранении от работы в связи с отказом от прохождения вакцинации незаконным, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда,

по апелляционной жалобе [REDACTED] на решение Центрального районного суда г. Оренбурга от 14 января 2022 года.

Заслушав доклад судьи Данилевского Р.А., объяснения истца [REDACTED] поддержавшей доводы апелляционной жалобы, представителя ответчика – Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» и третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора – Министерства здравоохранения Оренбургской области Кистанкина Т.А., возражавшего против удовлетворения апелляционной жалобы, судебная коллегия

установила:

[REDACTED] обратилась в суд с указанным иском. В его обоснование указала, что с 3 августа 1998 года она работает в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» врачом-психотерапевтом. Приказом №279.16-р от 29 октября 2021 года она была отстранена от работы в связи с не предоставлением сведений о прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или сведений о медицинском отводе от вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) через заключение врачебной комиссии или сведений о перенесенном заболевании новой коронавирусной инфекции (COVID-19) не более 6 месяцев назад за период с 1 ноября 2021 года и до момента ее прохождения. С приказом об отстранении от работы она была ознакомлена 1 ноября 2021 года.

Полагает, что приказ о её отстранении от работы является незаконным, поскольку обязанность вакцинации против коронавирусной инфекции внесена в Календарь профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям утверждённый Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 года № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по

эпидемиологическим показаниям», необходимость вакцинации определяет главный врач региона, при этом отказ от вакцинации грозит отстранением от работы лишь тех работников, чья работа связана с высоким риском заболевания инфекционными заболеваниями и в этом качестве поименована в Перечне, утверждённом Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 года №825. При этом, её работа врачом-психотерапевтом не связана ни с кровью, ни с биологическими жидкостями человека. Сама по себе работа с пациентами психиатрической больницы, среди которых могут быть больные с инфекционными заболеваниями, не приравнивается к работе с больными инфекционными заболеваниями.

Также указывает, что её отказ от профилактической вакцинации против новой коронавирусной инфекции лекарственными препаратами Гам-КОВИД-Вак-М, КОВИД-глобулин, Фавипиравир (Ковидолек), Гам-КОВИД-Вак (Спутник V, Спутник Лайт, ЭпиВакКорона, КовиВак), проходящими в настоящий момент, согласно данным Государственного реестра лекарственных средств клинические исследования сроком до 31 декабря 2022 года является правомерным, поскольку никто не может без добровольного согласия подвергнут медицинским научным или иным опытам.

В результате незаконного отстранения её от работы она была лишена возможности трудиться и не получила заработок, испытывала моральные и нравственные страдания, была вынуждена занимать деньги на содержания себя и ребёнка, а также для исполнения имеющихся обязательств.

В связи с указанными обстоятельствами истец [REDACTED] просила суд признать незаконным приказ №279.16-р от 29 октября 2021 года о её отстранении от работы, взыскать с Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» в свою пользу средний заработок за все время вынужденного прогула, начиная с 1 ноября 2021 года по день принятия судом решения, а также компенсацию морального вреда за нарушение трудовых прав в размере 1 000 рублей.

При рассмотрении дела, судом первой инстанции к участию в деле в качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований относительно предмета спора, привлечено Министерство здравоохранения Оренбургской области, а также в порядке статьи 47 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации для дачи заключения привлечено Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Оренбургской области.

Решением Центрального районного суда г. Оренбурга от 14 января 2022 года в удовлетворении исковых требований [REDACTED] В. отказано.

С решением суда не согласилась истец [REDACTED]. В своей апелляционной жалобе, ссылается на незаконность и необоснованность выводов суда, на неверное определение обстоятельств, имеющих значение для дела, нарушение норм материального права. В связи этим просит решение суда отменить, вынести новое решение, которым её исковые требования удовлетворить в полном объеме.

В письменном заключении по делу, представитель Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Оренбургской области полагает, что решение Центрального районного суда г.Оренбурга от 14 января 2022 года является законным и обоснованным, основанном

для удовлетворения апелляционной жалобы [REDACTED] и признании её отстранения незаконным, не имеется.

Исследовав материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, проверив законность и обоснованность решения суда, судебная коллегия приходит к следующему.

Как установлено судом первой инстанции, следует из материалов дела и не оспаривается сторонами, на основании приказа № 148 от 3 августа 1998 года Бондарева И.В. принята на работу в Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» врачом-психотерапевтом.

15 октября 2021 года главным врачом Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» издан приказ № 187 «Об организации проведения профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) сотрудников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1». В пункте 1 данного приказа указано о необходимости обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против COVID-19 всем непривитым сотрудникам учреждения в возрасте 18 лет и старше, за исключением лиц переболевших COVID-19 не более 6 месяцев назад, а также лиц, имеющих временный и постоянный медицинский отвод (в соответствии со сроками). Срок исполнения: до 1 ноября 2021 года (1 доза или предоставление медицинских отводов (в том числе справки о перенесенном заболевании COVID-19)); до 1 декабря 2021 года (2 доза).

С данным приказом [REDACTED] была ознакомлена под роспись 17 октября 2021 года.

19 октября 2021 года Государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» был издан приказ № 182/1 «О внесении изменений в Приказ № 187 от 15 октября 2021 года». Данным приказом предписывалось обеспечить предоставление справки сотрудниками о медицинских противопоказаниях к вакцинации против новой коронавирусной инфекции исключительно через заключение врачебной комиссии медицинской организации (ВК).

На основании приказа работодателя № 279.16-р от 29 октября 2021 года Бондарева И.В. была отстранена от работы, в связи с не предоставлением сведений о прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или сведений о медицинском отводе от вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) через заключение врачебной комиссии или сведений о перенесенном заболевании новой коронавирусной инфекции (COVID-19) не более 6 месяцев назад, на период с 1 ноября 2021 года и до момента ее прохождения. Также в данном приказе содержится указание на не начисление [REDACTED] заработной платы на весь период отстранения от работы.

Перед изданием названного приказа об отстранении от работы [REDACTED] в письменном виде получено добровольное информированное согласие в виде отказа на проведение профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), указанный отказ заполнен Бондаревой И.В. 1 ноября 2021 года.

С приказом об отстранении от работы [REDACTED] была ознакомлена 1 ноября 2021 года.

Установив указанные фактические обстоятельства дела суд первой инстанции пришел к выводу, что [REDACTED] является работником организации, основной целью деятельности которой является оказание специализированной медицинской помощи по психиатрии, в связи с чем она входит в число работников, вакцинация для которых носит обязательный характер, при этом противопоказаний к проведению вакцинации она не имеет. При таких обстоятельствах, суд первой инстанции посчитал, что действия работодателя по отстранению [REDACTED] от работы в условиях пандемии и неблагоприятной эпидемиологической ситуации по коронавирусной инфекции (COVID-19) в Оренбургской области являются законными и обоснованными и не могут расцениваться как нарушение конституционных и трудовых прав истца [REDACTED], отказавшейся от вакцинации. Также суд первой инстанции указал, что сохранение за истцом [REDACTED] заработной платы в данном случае нормами трудового законодательства не предусмотрено. С учетом приведенных выводов, суд первой инстанции пришел к выводу, что оснований для удовлетворения заявленных исковых требований истца [REDACTED] не имеется и отказал в их удовлетворении.

Судебная коллегия с указанными выводами суда первой инстанции не соглашается и полагает, что они сделаны с существенным нарушением норм материального права, регулирующих возникшие спорные правоотношения, а также не соответствуют фактическим обстоятельствам настоящего дела.

Согласно статье 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд. 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.

В соответствии со статьями 2 и 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека являются непосредственно действующими.

Согласно статье 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с данным Кодексом.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В силу статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину.

Согласно части 1 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными Федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заклучая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации.

В статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены случаи, при наступлении которых работодатель обязан отстранять работника от работы. Под отстранением от работы понимается временное недопущение работника к выполнению им своих трудовых обязанностей на весь период существования обстоятельств, послуживших основаниями для отстранения. Отстранение работника от работы в случаях, не предусмотренных данными статьями, не допускается.

Перечень случаев, при наступлении которых работодатель обязан отстранить работника от работы, перечислены в части 1 статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом, указанный перечень не является исчерпывающим, поскольку абзацем 8 части 1 статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что отстранение работника от работы возможно в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Из содержания абзаца 8 части 1 статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что отстранение работника от работы проводится работодателем только тогда, когда это прямо предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, то есть в данных нормативных правовых актах должно быть четко и однозначно сформулировано указание на отстранение работника от работы как последствия наступления определенных обстоятельств. При этом, в данных нормативных правовых актах должны быть определены и указаны обстоятельства, при наступлении которых работник может быть отстранен от работы. В этой ситуации, нормативные правовые акты, устанавливая случаи, при которых работник подлежит отстранению, должны содержать правовую определенность, четко определяя необходимость отстранения работника от работы как последствия наступления определенных событий, так и обстоятельства, при наступлении которых данное отстранение производится.

Такое правовое регулирование направлено на установление баланса интересов как работодателя так и работника, который как слабая сторона трудовых отношений, должен четко знать и понимать при возникновении каких ситуаций и обстоятельств он может быть отстранен от работы, то есть в каких случаях гарантированное ему право на труд будет ограничено, и какие действия он может предпринять к тому, чтобы данные ограничения для него не наступили. Произвольное и расширительное применение такой меры ограничения трудовых прав работника как отстранение от работы при отсутствии указания на это в Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе или ином нормативном правовом акте Российской Федерации, в силу положений статей 2, 7, 18, 37, 55 и 56 Конституции Российской Федерации, недопустимо.

Отстранение от работы в частности предусмотрено Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней». Так, в пункте 2 статьи 5 данного Федерального закона указано, что отсутствие профилактических прививок влечет в том числе и отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Следовательно, отказ от профилактических прививок влечет для работника отстранение исключительно только от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

При этом, законодатель в пункте 2 статьи 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» определил, что Перечень 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.

Таким образом, исходя из приведенных положений трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проведение профилактических прививок и вакцинация являются обязательными для определенной категории граждан, которые осуществляют работы, связанные с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок и только данные работники, при отсутствии у них профилактических прививок, подлежат отстранению от работы.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 года № 825 определен Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок. Иной нормативный правовой акт, определяющий работников, подлежащих отстранению от работы в связи с отсутствием профилактических прививок и не прохождения вакцинации, отсутствует. При этом также оснований для отстранения работников по причине отсутствия профилактических прививок и не прохождения вакцинации, занятых на иных видах работ, федеральное законодательство не содержит.

В соответствии со статьями 9 и 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» профилактические прививки организуются и проводятся в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

В календаре профилактических прививок по эпидемическим показаниям, утвержденном Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 года № 125н (действовавшим на момент спорных правоотношений), вакцинация против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 предусмотрена для работников медицинских, образовательных организаций, организаций социального обслуживания и многофункциональных центров.

При этом, в силу пункта 2 статьи 9 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям принимают главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации.

Постановлением Главного государственного санитарного врача по Оренбургской области от 14 октября 2021 года № 3 «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям» установлено, что эпидемиологическая ситуация по коронавирусной инфекции (COVID-19) в Оренбургской области расценивается как неблагополучная. В пункте 1.2, указанного Постановления постановлено: обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) гражданам в возрасте от 18 лет и старше, выполняющим работы и (или) оказывающим услуги населению Оренбургской области, в частности, в организациях всех форм собственности, осуществляющих медицинскую деятельность.

При этом, в пункте 3 указанного Постановления предписано юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям и руководителям организаций всех форм собственности:

3.1. определить работников, сотрудников, подлежащих обязательной вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) согласно пункту 1 настоящего постановления;

3.2. в срок до 18 октября 2021 года представить в медицинские организации по месту расположения объекта списки работающих, подлежащих иммунизации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в соответствии с пунктом 1 постановления, и сведения о численности сотрудников.

3.3. в срок до 1 ноября 2021 года организовать проведение профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) первым компонентом вакцины или однокомпонентной вакциной, в срок до 1 декабря 2021 года – вторым компонентом вакцины против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) с обеспечением охвата прививками не менее 80,0 % от общей численности работников, сотрудников коллектива, организации.

Как следует из материалов настоящего дела, истец Бондарева И.В. работает в медицинской организации, однако ее деятельность в Перечне работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 года № 825 не поименована. Следовательно, она не относится к числу работников, для которых отсутствие профилактических прививок влечет отстранение от работы, поскольку как указывалось выше, отстранение от работы может быть предусмотрено исключительно Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В данном случае, отстранение от работы предусмотрено Федеральным законом только для категории работников выполняющих работы, связанными с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, к числу которых Бондарева И.В. не относится.

Само по себе включение вакцинации против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 в календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям для работников медицинских организаций, не влечет отстранение от работы работника, не сделавшего соответствующую прививку или не прошедшего вакцинацию, поскольку ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в Федеральном законе от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» или ином нормативном правовом

не Российской Федерации не содержится указание на отстранение от работы работника, не прошедшего вакцинацию или не сделавшего соответствующую профилактическую прививку, в случае если ее проведение предусмотрено календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям и соответствующего постановления главного санитарного врача. Федеральный закон от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» предусматривает возможность отстранения от работы при отсутствии профилактических прививок только работников, занятых на работах, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и перечень которых должен быть определен соответствующим нормативным правовым актом. Иные случаи отстранения от работы не предусмотрены. Также отсутствуют и иные Федеральные законы и нормативные правовые акты, которые бы предусматривали отстранение от работы работников, не прошедших в обязательном порядке профилактические прививки в соответствии с календарем профилактических прививок по эпидемическим показаниям. Вместе с тем, в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации отстранение от работы производится только в случаях, когда это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Помимо этого, как следует из содержания постановления Главного государственного санитарного врача по Оренбургской области от 14 октября 2021 года № 3 какая-либо обязанность по прохождению вакцинации на работников указанных в данном постановлении организаций не возлагалась. В данном постановлении предусмотрено обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показателям против новой коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2. При этом, юридическим лицам и руководителям организаций предписано организовать проведение профилактических прививок. Какая-либо обязанность на граждан пройти профилактические прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, данным постановлением не предусмотрена и на граждан не возложена.

В силу положений пункта 1 статьи 8 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» осуществление иммунопрофилактики обеспечивают федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный осуществлять санитарно-эпидемиологический надзор, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере здравоохранения. Работодатели в качестве субъектов, осуществляющих иммунопрофилактику, в том числе и проведение профилактических прививок, не предусмотрены.

Также из содержания Приказа Минздрава России от 21 марта 2014 года № 125н следует, что профилактические прививки в рамках национального календаря профилактических прививок проводятся гражданам в медицинских организациях при наличии у таких организаций лицензии, предусматривающей выполнение работ (услуг) по вакцинации (проведению профилактических прививок); вакцинацию осуществляют медицинские работники, прошедшие обучение по вопросам применения иммунобиологических лекарственных препаратов для иммунопрофилактики инфекционных болезней, организации проведение

вакцинации, техники проведения вакцинации, а также по вопросам оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме; перед проведением профилактической прививки лицу, подлежащему вакцинации, или его законному представителю разъясняется необходимость иммунопрофилактики инфекционных болезней, возможные поствакцинальные реакции и осложнения, а также последствия отказа от проведения профилактической прививки и оформляется информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство в соответствии с требованиями статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Таким образом, работодатели осуществляют лишь организационные действия по проведению профилактических прививок против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 и субъектами, уполномоченными проводить вакцинацию не являются. Изложенные нормы не устанавливают какой-либо обязанности, а, по сути, констатируют цель проведения профилактических прививок гражданам, а также в части порядка и условий их проведения ссылаются на действующее законодательство.

Кроме этого, в качестве одного из документов, послужившего основанием для отстранения [REDACTED] от работы, послужило добровольное информационное согласие пациента на проведение профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции или отказа от нее, заполненное [REDACTED] 1 ноября 2021 года и выданная её работодателю.

Вместе с тем, в силу части 7 статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство или отказ от медицинского вмешательства (к каковым относится и проведение профилактических прививок) содержится в медицинской документации гражданина и оформляется в виде документа на бумажном носителе, подписанного гражданином, медицинским работником, либо формируется в форме электронного документа, подписанного гражданином, одним из родителей или иным законным представителем с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи или простой электронной подписи посредством применения единой системы идентификации и аутентификации, а также медицинским работником с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи.

Согласно пункту 72 СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней» (утвержденным Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 января 2021 года № 4) факт проведения профилактической прививки или отказа от нее в письменном виде должен быть зафиксирован в медицинских документах постоянного хранения.

Пункт 11.4 МУ 3.3.1889-04. 3.3. Иммунопрофилактика инфекционных болезней. Порядок проведения профилактических прививок. Методические указания (утвержденных Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 4 марта 2004 года) предусматривает, что отказ от проведения прививок оформляют письменно. С этой целью медицинский работник лечебно-профилактической организации делает соответствующую запись (с обязательной отметкой предупреждения о последствиях) в медицинских документах - истории развития ребенка (ф. 112/у) или истории развития новорожденного (ф. 097/у); медицинской карте ребенка (ф. 026/у); медицинской карте амбулаторного больного

(ф. 025-87). Граждане, родители или иные законные представители несовершеннолетних обязаны поставить свою подпись под записью об отказе от профилактической прививки.

Таким образом, отказ от проведения вакцинации оформляется гражданином письменно непосредственно в медицинской организации, проводящей профилактические прививки, и как медицинский документ хранится в данной медицинской организации. Действующее законодательство не наделяет работодателей правом истребовать и оформлять у своих работников отказ от проведения профилактической прививки и вакцинации.

В этой связи, истребование работодателем у [REDACTED] отказа на проведение прививки являлось незаконным, а сам такой отказ, не может являться надлежащим документом, подтверждающим факт отказа от вакцинации.

Кроме этого, судебная коллегия полагает, что работодатель при принятии решения об отстранении [REDACTED] от работы не учел, что дата отстранения работника от работы в связи с отказом от вакцинации зависит от сроков проведения вакцинации, определенных главным государственным санитарным врачом Оренбургской области.

Как следует из Постановления Главного государственного санитарного врача по Оренбургской области от 14 октября 2021 года № 3 руководитель Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» обязан был в срок до 1 ноября 2021 года организовать проведение профилактических прививок первым компонентом или однокомпонентной вакциной, а в срок до 1 декабря 2021 года - вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции с обеспечением охвата прививками не менее 80 % от общей численности работников. В этой связи, отстранение от работы в связи с отказом работника от вакцинации вопреки доводам должно быть оформлено 1 декабря 2021 года в случае, если работником в указанную дату не представлены сертификат о вакцинации или документы, подтверждающие медицинские противопоказания к такой вакцинации, поскольку 1 декабря 2021 года является конечной датой, с наступлением которой должно быть закончено проведение профилактических прививок.

Кроме этого, в Постановлении Главного государственного санитарного врача по Оренбургской области от 14 октября 2021 года № 3 указано, что охвата прививками должен быть не менее 80 % от общей численности работников, то есть в данном Постановлении определено количественное значение работников, которые должны пройти профилактическую прививку. Следовательно, в случае достижения работодателем количества вакцинированных работников, он не вправе требовать прохождения вакцинации от работников, при превышении установленного количества вакцинированных работников. Как следует из материалов настоящего дела, на момент отстранения Бондаревой И.В., количество вакцинированных работников достигло более 80 %.

С учетом приведенных обстоятельств, судебная коллегия приходит к выводу, что совокупность приведенных нарушений норм действующего законодательства свидетельствует о незаконности принятого Государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» решения об отстранении Бондаревой И.В. от работы и как следствие незаконности вынесенного приказа о ее отстранении от работы.

№279.16-р от 29 октября 2021 года. Как незаконный и необоснованный данный приказ подлежит отмене.

Согласно статье 394 Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Поскольку [REDACTED] была незаконно отстранена от работы по вине работодателя, за весь период ее отстранения должен быть выплачен утраченный ею по вине работодателя, заработок.

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В силу пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922, средний дневной заработок, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Согласно справке, представленной Государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» средний дневной заработок [REDACTED] на момент ее отстранения составил 2 524 рубля 11 копеек.

Общее количество рабочих дней отстранения от работы [REDACTED] составляет 101 рабочий день (период с 1 ноября 2021 года по 3 апреля 2022 года включительно, поскольку с 4 апреля 2022 года ей предоставлен отпуск). Следовательно, за период отстранения от работы, утраченный заработок Бондаревой И.В. составит 254 938 рублей 14 копеек, который подлежит взысканию в её пользу.

Согласно статье 237 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Принимая во внимание, что работодателем были нарушены трудовые права истца [REDACTED] что привело к причинению ей нравственных страданий и переживаний, связанных с незаконным лишением возможности трудиться, судебная коллегия приходит к выводу об обоснованности исковых требований о взыскании

компенсации морального вреда. Истцом [REDACTED] заявлено о взыскании компенсации морального вреда в размере 1 000 рублей. По мнению судебной коллегии, размер компенсации морального вреда в размере 1 000 рублей, с учетом того что истец [REDACTED] посчитала, что данная сумма будет в полной мере компенсировать причиненные ей нравственные страдания и переживания, согласуется с принципами достоинства личности (статьей 21 и 53 Конституции Российской Федерации), а также с принципами разумности и справедливости, позволяющими, с одной стороны, максимально возместить причиненный моральный вред, с другой - не допустить неосновательного обогащения потерпевшего, и будет в полной мере компенсировать причиненные нравственные страдания.

Таким образом, с учетом установленных по делу обстоятельств, судебная коллегия приходит к выводу, что решение Центрального районного суда г. Оренбурга от 14 января 2022 года подлежит отмене, с принятием нового решения об удовлетворении заявленных исковых требований [REDACTED]

На основании изложенного, руководствуясь статьями 328-330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Центрального районного суда г. Оренбурга от 14 января 2022 года отменить.

Принять по делу новое решение, которым исковые требования [REDACTED] к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» о признании приказа об отстранении от работы в связи с отказом от прохождения вакцинации незаконным, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворить.

Признать незаконным и подлежащим отмене приказ Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» № 279.16-р от 29 октября 2021 года об отстранении [REDACTED] от работы.

Взыскать с Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Оренбургская областная клиническая психиатрическая больница № 1» в пользу [REDACTED] заработок, утраченный ею за период с 1 ноября 2021 года по 3 апреля 2022 года включительно в сумме 254 938 рублей 14 копеек, а также 1 000 рублей в счет компенсации морального вреда.

Председательствующий

Судьи

В окончательной форме апелляционное определение изготовлено 18 апреля 2022 года.

