

УДК 349.2

Соколов Сергей Артурович,

студент,

Институт экономики и управления

ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Россия

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВАКЦИНАЦИИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ*Аннотация:*

Появление вакцины от COVID-19 вызвало смешанные чувства среди различных слоев населения. Работники и работодатели пришли к разногласию в рамках обязательной вакцинации от коронавируса, что породило за собой большое поле для научно-правовой дискуссии. В статье рассматривается реализация права работников на вакцинацию, в том числе правовое регулирование обязательной вакцинации.

Ключевые слова:

Трудовое право, вакцинация, Трудовой кодекс Российской Федерации, принудительное вакцинирование, вакцина против COVID-19, работодатель, работник.

Мы живем в тяжелый период времени, в период пандемии, вызванной вирусом COVID-19. Пандемия тяжело сказывается на деятельности многих механизмов государства, осложняя в том числе и правовую систему нашей страны. На основании осложнения нашей привычной системы пандемией, в отраслях права появляются некоторые казусы, которые в целях соблюдения правопорядка требуют своевременного решения и урегулирования со стороны законодательства.

С появлением вакцины от коронавирусной инфекции в Трудовом праве остро встал вопрос, связанный с порядком и правом вакцинирования работников различных предприятий. Данный вопрос касается не только отдельного индивида, работника, но и окружающих его людей, коллектива и государства. При личной вакцинации работник уменьшает риск для передачи и распространения заражения в трудовом коллективе или ином обществе людей. Эта ситуация дает основание предполагать, что решение принудительной или же добровольной вакцинации от COVID-19 имеет грань соприкосновения между частноправовым и публично-правовым регулированием. Грань между интересами отдельно взятого индивида, его правами на вакцинацию, обеспечением собственного здоровья и между интересами большего масштаба, которые касаются всего общества в рамках государства.

В РФ вопрос вакцинации носит наиболее актуальный характер. Если обратиться к статистике, представленной ниже, можно увидеть малую долю полностью привитого населения в РФ, в сравнении с другими странами. Низкий темп вакцинирования населения от коронавирусной инфекции связан с множественными факторами: недоверие и прочие опасения населения, некоторые же вовсе скептически относятся к инициативам государства. Согласно исследованию "Единой России" 73% респондентов не готовы к вакцинации, 4% переболели и считают, что вакцинация им не нужна и всего лишь 23% респондентов готовы к вакцинированию [9]. Факт низкого темпа вакцинации, а также наличия большего количества граждан, которые скептически относятся к вакцинации, закрепляет актуальность правомерного регулирования трудовых отношений, а также защиты прав человека в рамках пандемии и вакцинации.



Рис. 1 – процент вакцинированного населения различных стран на 27.03.21

На данный момент в мире ведутся дискуссии о введении так называемых "ковидпаспортов", которые будут предоставлять привилегии для людей, отдавших предпочтение вакцинации от COVID-19. Данная категория людей сможет беспрепятственно путешествовать и передвигаться в любом направлении, в том числе для данных лиц будет предоставлено множество преимуществ в обыденной жизни, начиная от общедоступных, развлекательных заведений и заканчивая авиаперелетами. По словам политиков данные меры не принуждают вакцинироваться насильно, а лишь подталкивают граждан к сотрудничеству и выгоде для обеих сторон. Ситуация с введением "ковидпаспортов" возвращает нас к вопросу о балансе частноправового и публично-правового характера вакцинации. Введение данных "паспортов" может стать прямым нарушением международных стандартов о защите прав человека и запрете дискриминации. Государства пытаются применить публично-правовые методы правового регулирования для общего блага человечества, однако данные меры не оправданы в контексте дискриминации одной категории населения другой [7]. Для соблюдения прав человека вакцинация должна иметь добровольный характер, не имея при этом каких-либо весомых льгот, которые могли бы привести к дискриминации одной общественной группы другой, потому вакцинация должна иметь преимущественно частноправовой характер.

Работников беспокоит ситуация, связанная с правовым характером вакцинации в условиях пандемии, а также правомерность отстранения от работы в случае отказа от вакцинации. Так, согласно ст. 212, 214 Трудового кодекса РФ (далее ТК-РФ) [1], работодатель обязан вакцинировать работников в соответствии с требованиями охраны труда, работник же в свою очередь должен соблюдать общеустановленные нормы: проходить медицинское обследование и соблюдать санитарно-эпидемиологические нормы. Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что работники и работодатель обязаны соблюдать стандартные и общепринятые медицинские нормы, однако на данной почве возникает вопрос, входит ли в перечень обязательных санитарно-эпидемиологических норм вакцинация от COVID-19?

Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. № 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям" [5] устанавливает категории граждан, которые подлежат обязательной вакцинации, к ним относятся:

- Приоритет 1-го уровня: лица в возрасте 60 лет и старше, медицинские работники, работники образовательных организаций и организаций социального обслуживания, лица с хроническими заболеваниями, а также лица, проживающие в организациях социального обслуживания
- Приоритет 2-го уровня: работники организаций транспорта и энергетики, военнослужащие и лица, работающие в правоохранительных органах, работники сферы предоставления услуг и волонтеры
- Приоритет 3-го уровня: лица старше 18 лет, обучающиеся в профессиональных образовательных организациях и высших образовательных организациях, государственные гражданские и муниципальные служащие, лица, подлежащие призыву на военную службу

Однако вышеперечисленные категории граждан имеют право отказаться от принудительной вакцинации в соответствующей письменной форме. Данное положение обусловлено п. 1 ст. 5 ФЗ от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" [2], который устанавливает добровольный характер профилактической вакцинации. В том числе не стоит забывать о возможных ограничениях, которые влечет за собой отказ от профилактической вакцинации, в соответствии с п. 2 ст. 5 ФЗ от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", к ограничительным мерам относят:

- Запрет на выезд в страны, с которыми были подписаны международные медико-санитарные и международные договоры, требующие конкретных профилактических прививок
- Временный отказ в приеме граждан в оздоровительные и образовательные организации, в случае риска возникновения пандемии или массовых инфекционных заболеваний
- Отказ в приеме или отстранение от работы граждан, работа которых связана с высоким риском заражения инфекционными заболеваниями и требует обязательной вакцинации (перечень таких работ устанавливается постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок") [4]

В наших реалиях работникам приходится сталкиваться с недобросовестным отношением к себе со стороны работодателей. Участились случаи всевозможного принуждения работников к вакцинации. Работодатели используют возникшую коллизию в правовом регулировании вакцинации от коронавирусной инфекции в свою пользу. На рабочих оказывается давление, работодатели грозят отстранением от работы и прочими незаконными действиями в отношении работников. Действия работодателей противоправны, потому как согласно ст. 5 ФЗ от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" никто не имеет права принудить работника к вакцинации. Да, в случае отказа от вакцинации могут последовать некоторые санкции по отношению к категории работников, работа которых связана с риском заболевания различными инфекциями. Однако на данный момент вакцина от коронавирусной инфекции не входит в перечень обязательных профилактических прививок, потому какие-либо ограничительные меры по отношению к работникам, которые отказались от вакцинации неуместны.

Если рассматривать ситуацию с возможностью отказа в трудоустройстве на основании отсутствия у потенциального работника прививки от коронавирусной инфекции, то на основании ст. 65 ТК РФ данное решение возможно признать неправомерным. В данной статье указывается перечень документов, требуемых при заключении трудового договора, а также запрещается требовать какие-либо документы, помимо тех, которые установлены настоящим кодексом или другими федеральными законами. Справка о вакцинации от коронавирусной

инфекции в данном перечне отсутствует, следовательно работодатель не имеет права требовать справку о вакцинации и отказывать в приеме на работу из-за данных обстоятельств.

Письмо Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2021 г. № 1/И/1-155 о стандартной операционной процедуре "Порядок проведения вакцинации против COVID-19 взрослому населению" [6] устанавливает общие требования к вакцинации, регламент проведения вакцинации, а так-же подкрепляет добровольный характер данной процедуры, основываясь на нормативно-правовых актах правительства об охране здоровья граждан.

На сегодняшний день правительство не издавало нормативно-правовых актов, которые внедряли-бы принудительный характер вакцинирования населения и работников различных предприятий в том числе. Совокупность вышеперечисленных фактов позволяет окончательно закрепить за вакцинацией от COVID-19 добровольный характер. Однако если государство в будущем придаст данному вопросу публично-правовой характер и решит внедрить принудительную вакцинацию для определенных категорий граждан, в таком случае согласно ст. 51 ФЗ от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" [3] граждане, индивидуальные предприниматели и юридические лица будут обязаны выполнить необходимые меры, установленные санитарно-эпидемиологическим законодательством.

Для разрешения казуса, возникшего в сфере трудового права и вакцинации необходимо урегулировать нынешнее законодательство, путем введения необходимых нормативно-правовых актов и разъяснений по данному поводу. Большинство нормативных актов, в особенности санитарно-эпидемиологических нуждаются в дополнении и разъяснении прав человека и гражданина со стороны государства, дабы уменьшить количество недопониманий и нарушений на данной почве.

Под урегулированием нынешней ситуации с вакцинацией подразумевается возможность введения следующих мер:

- Расширение перечня обязательных прививок, что подразумевает под собой включение прививки от коронавируса в перечень профилактических
- Введение социальных и медицинских гарантий для работников, которые столкнулись с серьезными побочными эффектами и осложнениями на фоне вакцинации от коронавируса
- Просвещение работников и граждан РФ из официальных источников о вакцине и своевременных изменениях, связанных с ее реализацией, это позволит проинформировать население о важности вакцинации и развеять недостоверную информацию и мифы

Данные законодательные нововведения позволят исключить случаи нарушения прав и свобод человека, выражающиеся в нарушении общепринятых стандартов, а также помогут установить справедливый баланс между частноправовым и публично-правовым характером права в данном отношении.

Пандемия принесла множество осложнений в трудовые отношения, принудительная вакцинация одна из тех коллизий, которые образовались из-за нынешних событий. Для поддержания правопорядка работодатели и работники должны с пониманием отнестись к сложившимся реалиям и продолжить следить за изменениями законодательства в области вакцинации от коронавирусной инфекции. Все эти скоординированные меры в совокупности позволят сохранить правовой характер трудовых отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Рос. Газета-31 декабря 2001 г. Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ» (25.03.2021);
2. Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" // Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru>, 17.09.1998. Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ» (24.03.2021);

3. Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" // Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru>, 30.03.1999. Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ» (24.03.2021);
4. Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок" // Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru>, 15.07.1999. Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ» (25.03.2021);
5. Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. № 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям" // Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru>, 21.03.2014. Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ» (24.03.2021);
6. Письмо Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2021 г. № 1/И/1-155 о стандартной операционной процедуре "Порядок проведения вакцинации против COVID-19 взрослому населению" // Доступ из справ.-правовой системы «ГАРАНТ» (26.03.2021);
7. Российская газета -Федеральный выпуск № 12(8363) URL: <https://rg.ru/2021/01/21/lidery-stran-es-obsudili-vvedenie-kovid-pasportov-dlia-puteshestvennikov.html> (29.03.2021)
8. Коронавирус: статистика [электронный ресурс]. // URL: https://yandex.ru/covid19/stat?utm_source=main_graph&utm_source=main_notif&geoId=11162 (27.03.21)
9. «РИА новости» [Электронный ресурс] // URL: <https://ria.ru/20201005/privivka-1578199577.html> (29.03.21)

Sokolov Sergey Arturovich,

Student,

Graduate School of Economics and Management,

Ural Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin
Ekaterinburg, Russia

LEGAL REGULATION OF VACCINATION OF WORKERS IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC

Abstract:

The emergence of the COVID-19 vaccine has caused mixed feelings among various segments of the population. Employees and employers came to a disagreement within the framework of mandatory vaccination against coronavirus, which gave rise to a large field for scientific and legal discussion. The article discusses the implementation of the right of workers to vaccination, including the legal regulation of mandatory vaccination.

Keywords:

Labor law, vaccination, Labor Code of the Russian Federation, compulsory vaccination, COVID-19 vaccine, employer, employee.