

РЕШЕНИЕ
Именем Российской Федерации

город Омск

22 декабря 2021 года

Центральный районный суд города Омска в составе председательствующего судьи Мотроховой А.А., при секретаре судебного заседания Банновой А.И., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению Бондаренко Елены Андреевны к ИП Спицыну Владимиру Николаевичу о признании приказа незаконным, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Бондаренко Е.А. обратилась в суд с указанным иском. В обоснование заявленных требований указала, что состоит в трудовых отношениях с ИП Спицыным С.В., работает в должности продавца-консультанта.

На основании приказа работодателя от 02.08.2021 года №62 истец была отстранена от работы в связи с отказом от профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2.

Данный приказ считает незаконным и подлежащим отмене, поскольку такой приказ лишает истца права на труд и достойное существование, принуждает сделать прививку, чем нарушает права истца на охрану жизни и здоровья.

На основании изложенного, с учетом уточнений, просит признать незаконным приказ ИП Спицына Н. №62 от 02.08.2021 года; взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула в размере 44481 рубль 38 копеек, компенсацию за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 992 рубля 54 копейки, компенсацию морального вреда в размере 50000 рублей.

В судебном заседании истец Бондаренко Е.А. и ее представитель Хусниярова Г.С., допущенная к участию в деле по устному ходатайству, поддержали заявленные исковые требования.

Представитель ответчика Власовцев А.М., действующий на основании доверенности, просил в удовлетворении заявленных исковых требований отказать.

Заслушав стороны, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему.

Согласно ч.3 ст.47 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 не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В силу ч.1 ст.41 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.

Согласно ч.3 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 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может

выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 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 судебном заседании установлено, что Бондаренко Е.А. состоит в трудовых отношениях с ИП Спицыным В.Н. на основании трудового договора от 12.05.2021 года №184 в должности продавца-консультанта с функциями кассира в книжном магазине по адресу: г.Омск, пр.Комарова, д.6/1 (л.д.12-14).

Согласно п.5 трудового договора работнику устанавливается следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с предоставлением 2 выходных дней; время рабочего дня (смены): с 10-00 часов до 19-00 часов; время перерыва для отдыха и питания – 1 час в период времени с 13-00 часов до 16-00 часов по согласованию с непосредственным руководителем.

В соответствии с п.7 трудового договора работнику устанавливается должностной оклад согласно утвержденному штатному расписанию в размере 14800 рублей в месяц, в т.ч.15% районный коэффициент.

Согласно приказу ИП Спицына В.Н. от 12.07.2021 года №61 предписано в срок до 31.07.2021 года всем работникам пройти вакцинацию первым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции или однокомпонентной вакциной, с рок до 26.08.2021 года – вторым компонентом вакцины. Работникам, прошедшим вакцинацию, необходимо уведомить об этом индивидуального предпринимателя, предоставив копию прививочного сертификата или распечатанный электронный документ с QR-кодом. Работникам, получившим официальное заключение врача о невозможности проведения вакцинации в текущий момент времени, также представить его копию индивидуальному предпринимателю. Работникам, отказывающимся проходить вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, оформить отказ в письменной форме (л.д.212).

С указанным приказом Бондаренко Е.А. была ознакомлена, о чем свидетельствует ее подпись в листе ознакомления (л.д.213).

02.08.2021 года Бондаренко Е.А. подано заявление об отказе от проведения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 (л.д.215-216).

На основании приказа ИП Спицына В.Н. №62 от 02.08.2021 года (л.д.11) Бондаренко Е.А. отстранена от работы в связи с непрохождением вакцинации от коронавирусной инфекции COVID-19 на период с 03.08.2021 года до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

Этим же приказом постановлено заработную плату за весь период отстранения Бондаренко Е.А. не начислять.

02.08.2021 года Бондаренко Е.А. ознакомлена с оспариваемым приказом.

Оценивая правомерность действий работодателя по отстранению истца от работы в связи с отказом от прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции COVID-19, суд приходит к следующему.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей.

Абзацем 8 ч.1 ст.76 ТК РФ предусмотрено, что отстранение возможно не только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, но и иными нормативными правовыми актами РФ.

Одним из таких случаев является нарушение Федерального закона от 17.09.198 года №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», согласно ч.2 ст.5 которого отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работу или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти.

Постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 года №825 утвержден такой перечень, в котором работа продавцом-консультантом в книжном магазине не поименована.

Согласно пунктам 1,2 ст.10 Федерального закона №157-ФЗ профилактические прививки по эпидемическим показаниям проводятся гражданам при угрозе возникновения инфекционных заболеваний,

перечень которых устанавливает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

Приказом Минздрава от 21.03.2014 года №125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям», в указанный Календарь включена прививка против новой коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2.

Согласно Календарю прививок по эпидемическим показаниям к приоритету 1-го уровня относятся:

лица в возрасте 60 лет и старше;

взрослые, работающие по отдельным профессиям и должностям:

работники медицинских, образовательных организаций, организаций социального обслуживания и многофункциональных центров;

лица, проживающие в организациях социального обслуживания;

лица с хроническими заболеваниями, в том числе с заболеваниями бронхолегочной системы, сердечно-сосудистыми заболеваниями, сахарным диабетом и ожирением;

граждане, проживающие в городах с численностью населения 1 млн. и более.

К приоритету 2-го уровня относятся:

взрослые, работающие по отдельным профессиям и должностям:

работники организаций транспорта и энергетики, сотрудники правоохранительных органов, государственных контрольных органов в пунктах пропуска через государственную границу;

лица, работающие вахтовым методом;

волонтеры;

военнослужащие;

работники организаций сферы предоставления услуг.

К приоритету 3-го уровня относятся:

государственные гражданские и муниципальные служащие;

обучающиеся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования старше 18 лет;

лица, подлежащие призыву на военную службу.

Согласно п.6 ч.1 ст.51 Федерального закона от 30.03.1999 года №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» главные государственные санитарные врачи и их заместители наделяются полномочиями в том числе при угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, выносить мотивированные постановления о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний связи с особенностями выполняемых ими работ или производства; проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям.

В связи с изложенным, прививка против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, становится обязательной, если в субъекте РФ вынесено постановление главного санитарного врача о вакцинации отдельных категорий граждан или категорий граждан (работников отдельных отраслей).

Постановлением Главного государственного санитарного врача по Омской области от 04.07.2020 года №65 «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям» (в ред. от 04.07.2021 года, действующей на момент издания работодателем приказа об отстранении Бондаренко Е.А. от работы) постановлено обеспечить проведение профилактических прививок по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) граждан, подлежащих обязательной вакцинации, в том числе работающим на основании трудового договора гражданско-правового договора в организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в сфере торговли. Руководителям организаций, индивидуальным предпринимателям, осуществляющим деятельность на территории Омской области, в сферах, установленных пунктом настоящего Постановления, организовать в срок до 31.07.2021 проведение профилактических прививок в первом компоненте или однокомпонентной вакциной, а в срок до 26.08.2021 - вторым компонентом вакцины от новой коронавирусной инфекции, прошедшей государственную регистрацию в Российской Федерации, не менее 60% от общей численности работников, сотрудников.

Постановление Главного государственного санитарного врача по Омской области от 04.07.2020 года №65, предусматривая категории (группы) граждан, подлежащих обязательной вакцинации по эпидемическим показаниям против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), работающим на основании трудового, гражданско-правового договора в организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в перечисленных в постановлении сферах, не содержит указания на отстранение от работы в качестве последствия не прохождения такой вакцинации.

Также суд отмечает, что дата отстранения от работы в связи с отказом от вакцинации в случае, если такое последствие отказа от вакцинации установлено в соответствующем субъекте РФ, зависит от сроков проведения вакцинации, определенных Главным государственным санитарным врачом субъекта, при этом с учетом необходимости проведения профилактических прививок двумя компонентами вакцины в различные даты (или однокомпонентной), дата отстранения от работы в данном случае не имеет четкого законодательного закрепления.

Вместе с тем, Федеральная служба по труду и занятости в своем письме от 13.07.2021 года №1811-ТЗ полагает, что отстранение от работы в связи с отказом от вакцинации должно быть оформлено с даты, когда необходимо организовать проведение второго компонента вакцины, если работником в указанную дату не предоставлены сертификат о вакцинации или документы, подтверждающие медицинские противопоказания к такой вакцине.

Указанное письмо не является нормативным правовым актом, но в отсутствие правового урегулирования указанного вопроса суд полагает возможным в данном случае руководствоваться данным письмом и считает, что в рассматриваемом случае работодатель должен был разрешать вопрос о наличии оснований для отстранения Бондаренко Е.А. от работы в связи с отказом от вакцинации от коронавирусной инфекции COVID-19 не ранее чем с 26.08.2021 года, вместе с тем, истец была отстранена от работы с 03.08.2021 года.

Кроме того, согласно п.2.1 Постановления Главного государственного санитарного врача по Омской области от 04.07.2021 года №65 (в ред. от 04.07.2021 года) руководителям предписано организовать проведение профилактических прививок не менее 60% от общей численности работников, сотрудников.

Согласно штатному расписанию у ИП «Спицына В.Н. с января 2021 года предусмотрено 56,5 штатных единиц работников (л.д.217).

Из пояснений представителя ответчика в судебном заседании следует, что вакцинированы по состоянию на август 2021 года были все работники, за исключением Бондаренко Е.А., что составляет более 60%.

Вместе с тем, работодателем вопрос о необходимости и наличии оснований отстранения Бондаренко Е.А. при достигнутом необходимом уровне вакцинации трудового коллектива не рассматривался.

С учетом изложенного суд приходит к выводу о наличии оснований для удовлетворения требований Бондаренко Е.А. о признании незаконным приказа ИП Спицына В.Н. №62 от 02.08.2021 года.

Рассматривая требования истца о взыскании с ответчика компенсации за время вынужденного прогула, суд приходит к следующему.

В силу ч.ч.1 - 4 ст.394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. 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. В случае признания увольнения незаконным органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В силу требований ст.139 ТК РФ 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).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за количество рабочих дней