Может ли работодатель отстранить непривитого от Covid-19 работника исполнения трудовых обязанностей?

На территории России в ряде регионов [введена](http://ivo.garant.ru/#/multilink/57401942/paragraph/44577/number/0:0) обязательная вакцинация от COVID-19 для отдельных категорий граждан.

В настоящий момент прививка против коронавирусной инфекции [внесена](http://www.garant.ru/news/1428286/) в Календарь профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям, а необходимость вакцинации от COVID-19 определяет санитарный врач региона, при этом отказ от вакцинации – если санитарным врачом принято решение о ее проведении, – чреват [отстранением](http://base.garant.ru/12125268/ef67419dbaa01e4d228acc1d3cf42314/#block_7601) от работы лишь тех работников, чья работа связана с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и в этом качестве поименована в [Перечне](http://base.garant.ru/12116330/#block_1000), утвержденном постановлением Правительства РФ от 15.07.1999 № 825 (далее – Перечень).

Из всех работ, поименованных, например, в постановлениях главных государственных санитарных врачей в этот Перечень включены только работы в сфере здравоохранения (с больными инфекционными заболеваниями, с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний, с кровью и биологическими жидкостями человека), а также работы в сфере образования.

Работников организаций торговли, бытовых услуг, общественного питания, транспорта, театров, кинотеатров, салонов красоты в указанном Перечне нет. Следовательно, отстранять работников таких организаций от работы за отказ от вакцинации, нельзя.

Таким образом, действия работодателя по отстранению непривитых работников, выполняющих работы, не поименованные в Перечне, не будут являться законными.