

---



## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ



---

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6541290>

УДК 349.2

**Казеко М. Ф.**

*Казеко Максим Фёдорович*, специалист 1 разряда МТУ Росимущества в Калужской, Брянской и Смоленской областях, Россия, 241050, г. Брянск, пл. Карла Маркса, д.2. E-mail: levelup05050@gmail.com.

### **Отстранение работника от работы при отказе от обязательной вакцинации: вопросы судебной практики**

**Аннотация.** В данной статье исследуется актуальная практика разрешения судами общей юрисдикции Российской Федерации трудовых споров, касающихся отстранения работника от работы вследствие отказа от вакцинации от коронавирусной инфекции. В частности, рассматриваются нормативные правовые акты, выступающие основанием для отстранения работника от работы по указанному основанию (в том числе особенности применения норм регионального законодательства, в частности, правовых актов главных санитарных врачей субъектов РФ), особенности самой процедуры отстранения применительно к случаям отказа работника от вакцинации от COVID-19 (а равно при отсутствии сведений, подтверждающих право на медотвод), а также перечисляются позиции судов общей юрисдикции в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации по данной категории дел. В качестве примеров судебных актов в настоящей статье приводятся решения районных (городских) судов Российской Федерации с описанием ключевых особенностей и позиций судов по отдельным конкретным случаям.

**Ключевые слова:** отстранение работника от работы, вакцинация работника от коронавирусной инфекции, позиция суда, решение суда.

**Kazeko M. F.**

*Kazeko Maxim Fedorovich*, specialist of the 1st category of the MTU of the Federal Property Management Agency in the Kaluga, Bryansk and Smolensk regions, Russia, 241050, Bryansk, Karl Marx Square, 2. E-mail: levelup05050@gmail.com.

### **Suspension of an employee from work in case of refusal of mandatory vaccination: issues of judicial practice**

**Abstract.** This article examines the current practice of resolving labor disputes by the courts of general jurisdiction of the Russian Federation concerning the removal of an employee from work due to refusal of vaccination against coronavirus infection. In particular, the regulatory legal acts that serve as the basis for the removal of an employee from work on this basis are considered (including the specifics of the application of

regional legislation, in particular, the legal acts of the chief sanitary doctors of the subjects of the Russian Federation), the specifics of the suspension procedure itself in relation to cases of refusal of an employee from vaccination from COVID-19 (as well as in the absence of information confirming the right to medical withdrawal), It also lists the positions of the courts of general jurisdiction in the application of the labor legislation of the Russian Federation in this category of cases. As examples of judicial acts, this article presents the decisions of the district (city) courts of the Russian Federation with a description of the key features and positions of the courts in individual specific cases.

**Key words:** suspension of an employee from work, vaccination of an employee against coronavirus infection, court position, court decision.

**Р**аспространение коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации повлекло за собой возникновение специфических правовых споров в некоторых отраслях права, в частности, в гражданском праве (COVID-19 как форс-мажорное обстоятельство), административном праве (привлечение к административной ответственности за неиспользование, отсутствие средств индивидуальной защиты) и т.д.

Отдельно следует остановиться на сфере трудового права, где возникли споры, связанные с отстранением работников от трудовой деятельности, вследствие отсутствия у последних вакцинации от коронавирусной инфекции.

Актуальность исследуемой темы связана, прежде всего, с практической стороны, так как на данном примере можно отследить применение трудовых норм с учётом позиции государства, касающейся необходимости вакцинироваться.

Сразу необходимо сказать, что обязательная и принудительная вакцинация – это не тождественные юридические дефиниции и явления: в современном законодательстве страны принудительная вакцинация как таковая не регламентируется, прежде всего, по причине того, что она не отвечает требованиям конституционно-правовой оправданности и социальной обоснованности [10. с.33].

В статье 76 Трудового кодекса РФ перечисленные случаи, при которых работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника.

Как показывает практика, распространённым основанием при отстранении работника в рассматриваемом случае явля-

ется абзац 8 части 1 статьи 76 ТК РФ, в рамках которого отстранение осуществляется «в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» [3].

Исходя из буквального содержания указанной правовой нормы, можно представить следующее: основание для отстранения работника должно быть указано в нормативном правовом акте, который имеет юридическую силу и распространяется на всю территорию Российской Федерации (например, федеральный закон).

Необходимо сразу обратить внимание на следующее: многие приказы работодателей об отстранении работников, не имеющих вакцинации от COVID-19, были вынесены на основании правовых актов главных санитарных врачей субъектов РФ (например, постановление главного государственного санитарного врача по Брянской области от 26.06.2021 г. № 4).

Исходя из приведённых положений в абз. 8 ч.1 ст. 76 ТК РФ, такое использование является не совсем правомерным, т.к. такой правовой акт распространяется и имеет юридическую силу только на территории одного региона, а не на всей Российской Федерации.

Более того, правовой акт, на основе которого возможно отстранение, должен иметь не только нормативность, но и соответствующую юридическую силу. Так, приказы Минздрава России (например, от 21.03.2014 №125н) или иных государственных органов (например, письмо Минтруда России от 10.08.2021 N 14-2/ООГ-7691) не имеет всех необходимых свойств, чтобы являться достаточным ос-

нованием для отстранения работника в рамках положений ТК РФ.

К примеру, в письме от 13.07.2021 N 1811-ТЗ Роструд ссылается на право главных государственных санитарных врачей субъектов РФ выносить постановления о проведении профилактических прививок гражданам или отдельным группам граждан по эпидемическим показаниям [5].

Подобная позиция Роструда не соответствует перечню работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (утвержден постановлением Правительства РФ, которое имеет большую юридическую силу, нежели постановление главного государственного санитарного врача) [7, с.92].

Аналогичная позиция содержится в статье Краснянской Светланы, (руководитель HR-службы юридической группы «Яковлев и Партнеры»), где упоминается следующее: Роструд отправил письмом уточнения в ассоциацию НК «Объединение корпоративных юристов» о правилах отстранения непривитых от коронавируса сотрудников, в котором указывает на возможность отстранения удаленных работников от работы без оплаты в связи с отказом от вакцинации, однако следует отметить тот факт, что любые письма, направляемые в ответ на запросы, не являются обязательными к исполнению, а содержат лишь мнение государственного органа, давшего письменные разъяснения [8, с.74].

Неоднократно ученые-правоведы указывали на то, что множество бланкетных (отсылочных) норм в федеральном законе уменьшает возможность его регуляторных свойств и создаёт пробелы. Что, в принципе, и произошло с рассматриваемой категорией правоотношений. ТК РФ указывает, что работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Очевидно, что мотивированные постановления главных государственных санитарных врачей не относятся напрямую к перечню указанных нормативно-правовых актов, однако указанные постановления издаются в соответствии с полномочиями, предоставленными в федеральном законе в соответствии с перечнями, установленными постановлением Правительства РФ [6, с.21].

В этой связи многие работодатели в связке с актом главного санитарного врача указывают также абзац 4 п.2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", согласно которому отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями [1].

При этом важным моментом является следующий абзац, который содержит отсылочную норму к правовому акту Правительства РФ, а именно: «перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти» (абз. 5 п.2 ст.5 Федерального закона от 17.09.1998 N 157-ФЗ).

Данный перечень, являющийся исчерпывающим и сформулированный в постановлении Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок», состоит из 14 пунктов, в каждом из которых указываются определённые сферы трудовой деятельности, в которых обязательно наличие профилактической прививки, в т.ч. от COVID-19. Последнее изменение в данный перечень было внесено в конце 2014 года, когда к нему добавили «работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность» [4].

Таким образом, исходя из приведённой цепочки правовых норм, отстранение в рассматриваемом ключе возможно в случае, если сфера трудовой деятельности, в которой занят работник, указана в приведённом перечне работ.

Однако практика неоднозначно разрешает возникающие в данной сфере судебные споры. Так, в решении Осташковского межрайонного суда Тверской области от 27.09.2021 г. по делу №2-2-165/2021 позиция суда сводилась к следующему: «если в отношении отдельных граждан или категорий граждан (например, работников отдельных отраслей) вынесено постановление Главного государственного санитарного врача или его заместителя о проведении прививок против коронавирусной инфекции по эпидемическим показаниям, то такая вакцинация становится обязательной для таких работников. При этом работодатель обязан отстранить от работы без сохранения заработной платы отказавшегося от прививки работника при отсутствии медицинских противопоказаний (пункты 1 и 8 Письма Роструда от 13.07.2021 № 1811-ТЗ)» [11].

В данном решении суда (и иных аналогичных судебных актах) прослеживается практика применения правовых актов рекомендательного характера (в частности, письма федеральных органов власти), которые, не смотря на то, что не обладают нормативными общеобязательными для всеобщего исполнения свойствами, всё же используются судами.

В некоторых решениях уделяется более детальное внимание положениям Федерального закона № 52-ФЗ от 30 марта 1999 года «О санитарно - эпидемиологическом благополучии», а именно: «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» (п. 6 ч. 1 ст. 51) [2].

В силу ст. 10-11 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.

Несомненно, данные положения указывают на необходимость вакцинации, однако применение данных правовых норм в качестве оснований для отстранения от работы (с учётом ранее указанного действующего постановления Правительства РФ и ТК РФ) можно поставить под сомнение.

В решении Пролетарского районного суда г. Тулы от 29 сентября 2021 года № 2-1927/2021 дано следующее разъяснение: «новая коронавирусная инфекция (COVID-19) включена в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих, постановлением Правительства РФ от 31 января 2020 года № 66 "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 РФ от 09.12.2020 г. № 1307н. Обязательность прививок в этом случае обуславливается вышеуказанными нормами федерального закона "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 [12].

Помимо перечисленного, судебная практика по данной категории дел учитывает наличие или отсутствие введения на территории субъекта РФ режима повышенной готовности (решение Октябрьского районного суда г. Тамбова от 11.10.2021 (дело №2- 3400/2021). При этом, анализируя судебную практику можно заметить,

что суды также часто указывают, что работниками не представляются медицинские документы, подтверждающие наличие противопоказаний к вакцинации (медотвод).

В случае наличия у работника медицинских противопоказаний к вакцинации от COVID-19, отстранение работника вследствие отсутствия прививки является незаконным. В таких случаях работник может рассчитывать на восстановление нарушенных прав. Главное – предоставить соответствующий документ, подтверждающий медотвод. Например, признавая незаконность отстранения работника из-за отсутствия вакцинации, Якутский городской суд Республики Саха (Якутия) в своём решении от 23.09.2021 по делу №2-8060/2021 признал таким документом медицинскую книжку, содержащую запись о постоянном медицинском отводе от прививок.

Интересное решение было вынесено Камышинским городским судом Волгоградской области от 28 октября 2021 года (№ 2-1822/21). В судебном акте упоминается о действии указанного ранее постановления Правительства РФ от 15.07.1999 № 825, а также обращается внимание на то, что работа истца не входит в указанный перечень.

Далее суд указывает следующее: «в тоже время 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».

Коронавирусная инфекция была дополнена постановлением Правительства РФ от 31.01.2020 № 66 «О внесении изменения в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих», включена в перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Обязательность прививок в этом случае обуславливается вышеуказанными нормами Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно - эпиде-

миологическом благополучии населения». 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 (COVID-19), в условиях пандемии необходимо для защиты здоровья, а зачастую, и жизни каждого члена трудового коллектива и других граждан и не может расцениваться как нарушение конституционных и трудовых прав истцов [13].

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на действие указанного постановления Правительства РФ, суды общей юрисдикции применяют иные правовые нормы приоритетно в пользу работодателя, допустившего отстранение работника.

Однако в случае, если должность работника (сфера его деятельности) не включена даже в список, утверждённый постановлением главного санитарного врача субъекта РФ, отстранение в виду отсутствия вакцинации является незаконным. При этом не имеет разницы установление того факта, что данный работник мог контактировать с другими подразделениями работодателя, указанными в постановлении. Данный вывод был сформулирован в решении Заднепровского районного суда г. Смоленска от 19.10.2021 по делу 2-1710/2021 [14].

По рассматриваемой категории дел следует также обращать внимание на дату отстранения работника. Если будет неверно выбрана дата отстранения, это является нарушением трудовых прав работника. К примеру, признавая незаконным приказ работодателя об отстранении работника, в своём решении Магаданский городской суд Магаданской области от 29.10.2021 по делу 2-2731/2021 указал следующее: «отстранение от работы в связи с отказом от вакцинации должно быть оформлено с даты, когда необходимо организовать проведение второго компонен-

та вакцины, если работником в указанную дату не предоставлены сертификат о вакцинации или документы, подтверждающие медицинские противопоказания к такой вакцине» [15].

Несмотря на большое количество судебной практики в пользу работодателя, некоторые суды всё же выносили судебные акты в интересах работника исключительно вследствие нарушения самой процедуры отстранения.

Так, в решении Углегорского городского суда Сахалинской области от 22 сентября 2021 года по делу № 2-677/2021 указывалось следующее: «если работник получил уведомление, но в предусмотренные в нем сроки не сделал прививку, то у него необходимо запросить объяснение, по какой причине он не вакцинировался.

Если причины неуважительные, то есть не связаны с медицинскими противопоказаниями, нужно получить письменный отказ работника от прививки. Такое требование установлено п. 3 ст. 5 Закона № 157-ФЗ, согласно которой, при осуществлении иммунопрофилактики граждане обязаны в письменной форме подтверждать отказ от профилактических прививок.

Таким образом, в случае отказа работника от вакцинации без уважительной причины к установленному сроку работодатель обязан получить от работника письменный отказ от прививки» [16].

Данный судебный акт в очередной раз подтверждает необходимость для каждой из сторон трудовых отношений надлежащим образом подходить к данной проблеме, касательно всех деталей процедуры отстранения от работы.

Подводя итог, можно указать следующее. Защита прав работника во многом зависит от характера выполняемой им трудовой деятельности, занимаемой должности, положений регионального постановления главного санитарного врача, а также непосредственно действий работодателя, локальных правовых норм, используемых

при вынесении приказа об отстранении работника от работы.

Суды в большей степени по рассматриваемой категории дел применяют положения постановления главного санитарного врача региона, отводя в некоторых случаях на второй план основное постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825.

Если для работника проигрыш в суде по рассматриваемой категории дел представляет в большинстве случаев лишь установление законности его отстранения от работы и необходимость в перспективе либо вакцинации, либо поиска нового места работы, то для работодателя риск проигрыша дела связан, возможно, с заявленными работником требованиями о выплате заработной платы за период незаконного отстранения, неустойки, компенсации морального вреда.

Независимо от личного отношения граждан к обязательной вакцинации против COVID-19, на сегодняшний день по данному вопросу всё же специфично формируется российское законодательство. И оно, вероятнее всего, будет иметь временный характер действия. Новые условия жизни и правовые изменения приводят к становлению и новой практики при реализации гражданами своего права на труд в условиях эпидемиологической ситуации страны [9, с.16-17].

В конце хотелось бы упомянуть о введении в статью 76 ТК РФ новеллы (абзац б) в виде дополнительного основания для отстранения от работы работника, «не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях».

В настоящее время ещё отсутствует судебная практика с указанной правовой нормой. Однако схожая норма уже применяется к работникам, занятым на подземных работах (ст. 330.4 ТК РФ).

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 17.09.1998 N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" // Собрание законодательства РФ", 21.09.1998, N 38, ст. 4736. URL: <https://duma.consultant.ru/documents/1127558>.
2. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" // Собрание законодательства РФ", 05.04.1999, N 14, ст. 1650. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_22481](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22481).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3. URL: <https://www.evkoval.org/kursovye-raboty/pravovoe-regulirovanie-otnoshenij-po-obespecheniyu-gosudarstvennyimi-posobiymi-i-kompensatsionnyimi-vyiplatami>.
4. Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок" // Собрание законодательства РФ", 19.07.1999, N 29, ст. 3766. URL: <https://base.garant.ru/12116330>.
5. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-ТЗ // "Официальные документы" (приложение к "Учет. Налоги. Право"), 2021, N 26. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1473942>.
6. Дедов Д., Джагарян А., Кузнецов Д., Касиев Д., Архипов Д., Ковтуненко Н., Аппак М., Мырсина А. Обязательная вакцинация: правомерность и правовые риски // Закон. 2021. N 7. С. 17-31.
7. Дячук М. «Известия»: Роструд уточнил правила отстранения непривитых работников // Трудовое право. 2021. N 8. С. 89-92.
8. Краснянская С. Обязательная вакцинация // Трудовое право. 2021. N 8. С. 71-74;
9. Минкина Н.И. Обязательная вакцинация против COVID-19 и право на труд: юридические особенности и реализация // Медицинское право. 2021. N 5. С.11-17;
10. Щепельков В.Ф., Оленников С.М. К вопросу о социальной обоснованности и конституционно-правовой оправданности принудительной вакцинации населения // Криминалистика. 2020. N 3 (32). С. 28-36.
11. Решение Осташковского межрайонного суда Тверской области от 27.09.2021 г. по делу 2-2-165/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://ostashkovsky.twr.sudrf.ru/> (дата обращения 03.04.2022).
12. Решение Пролетарского районного суда г. Тулы от 29.09.2021 г. № 2-1927/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://proletarsky.tula.sudrf.ru> (дата обращения 03.04.2022).
13. Решение Камышинского городского суда Волгоградской области от 28.10.2021 г. по делу № 2-1822/21 // Судебное делопроизводство. URL: <http://kam.vol.sudrf.ru/> (дата обращения 03.04.2022).
14. Решение Заднепровского районного суда г. Смоленска от 19.10.2021 по делу 2-1710/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://zadnepr.sml.sudrf.ru/> (дата обращения 03.04.2022).
15. Решение Магаданского городского суда Магаданской области от 29.10.2021 по делу 2-2731/2021 // судебное делопроизводство. URL: <http://magadansky.mag.sudrf.ru> (дата обращения 03.04.2022);
16. Решение Углегорского городского суда Сахалинской области от 22.09.2021 г. по делу № 2-677/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://uglegorskiy.sah.sudrf.ru> (дата обращения 03.04.2022).

## REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Federal'nyj zakon ot 17.09.1998 N 157-FZ "Ob immunoprofilaktike infekcionnyh boleznej" // Sобрание zakonodatel'stva RF", 21.09.1998, N 38, st. 4736. URL: <https://duma.consultant.ru/documents/1127558>.
2. Federal'nyj zakon ot 30.03.1999 N 52-FZ "O sanitarno-jepidemiologicheskom blagopoluchii naselenija" // Sобрание zakonodatel'stva RF", 05.04.1999, N 14, st. 1650. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_22481](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_22481).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-FZ // Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3. URL: <https://www.evkova.org/kursovye-raboty/pravovoe-regulirovanie-otnoshenij-po-obespecheniyu-gosudarstvennyimi-posobiyami-i-kompensatsionnyimi-vyiplatami>.
4. Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок" // Собрание законодательства РФ", 19.07.1999, N 29, ст. 3766. URL: <https://base.garant.ru/12116330>.
5. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 13 июля 2021 г. N 1811-TZ // Официальные документы" (приложение к "Учет. Налог. Право"), 2021, N 26. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1473942>.
6. Dedov D., Dzhagarjan A., Kuznecov D., Kasiev D., Arhipov D., Kovtunenkov N., Appak M., Myrsina A. Обязательная вакцинация: правомочность и правовые риски // Закон. 2021. N 7. С. 17-31.
7. Djachuk M. «Izvestija»: Роструд уточнил правила отстранения непривитых работников // Трудовое право. 2021. N 8. С. 89-92.
8. Krasnjanskaja S. Обязательная вакцинация // Трудовое право. 2021. N 8. С. 71-74;
9. Minkina N.I. Обязательная вакцинация против COVID-19 и право на труд: юридические особенности и реализация // Медицинское право. 2021. N 5. С.11-17;
10. Shhepel'kov V.F., Olennikov S.M. К вопросу о социальной обоснованности и конституционно-правовой оправданности принудительной вакцинации населения // Криминалист#. 2020. N 3 (32). С. 28-36.
11. Решение Осташковского межрайонного суда Тверской области от 27.09.2021 г. по делу 2-2-165/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://ostashkovsky.twr.sudrf.ru/> (дата обращения 03.04.2022).
12. Решение Проletарского районного суда г. Тулы от 29.09.2021 г. № 2-1927/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://proletarsky.tula.sudrf.ru> (дата обращения 03.04.2022).
13. Решение Камышинского городского суда Волгоградской области от 28.10.2021 г. по делу № 2-1822/21 // Судебное делопроизводство. URL: <http://kam.vol.sudrf.ru/> (дата обращения 03.04.2022).
14. Решение Заднепровского районного суда г. Смоленска от 19.10.2021 по делу 2-1710/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://zadnepr.sml.sudrf.ru/> (дата обращения 03.04.2022).
15. Решение Магаданского городского суда Магаданской области от 29.10.2021 по делу 2-2731/2021 // судебное делопроизводство. URL: <http://magadansky.mag.sudrf.ru> (дата обращения 03.04.2022);
16. Решение Угlegorskого городского суда Сахалинской области от 22.09.2021 г. по делу № 2-677/2021 // Судебное делопроизводство. URL: <http://uglegorskiy.sah.sudrf.ru> (дата обращения 03.04.2022).

Поступила в редакцию 14.04.2022.

Принята к публикации 19.04.2022.

---

*Для цитирования:*

Казеко М. Ф. Отстранение работника от работы при отказе от обязательной вакцинации: вопросы судебной практики // Гуманитарный научный вестник. 2022. №4. С. 197-204. URL: <http://naukavestnik.ru/doc/2022/04/Kazeko.pdf>