

Денис МОІСЕЄНКО

доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін Дніпропетровського
державного університету внутрішніх
справ (м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук

**ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД РОБОТИ ЧЕРЕЗ ВІДСУТНІСТЬ
ВАКЦИНАЦІЇ: СУДОВА ПРАКТИКА**

Поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, торкнулося майже всіх сфер суспільного життя. Загальновідомою Постановою КМУ було впроваджено карантинні обмеження, які надалі подовжувались та діють до цього часу. Після появи вакцини від вказаного вище захворювання, державні органи вдалися до певних дій щодо стимулювання населення держави до щеплення. Міри є як заохочувальні (виплати населенню в межах державної програми «ЄПідтримка»), так і обмежувальні. Серед останніх, відповідно до п. 41-6 Постанови КМУ від 9 грудня 2020 р. № 1236 «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», на керівників державних органів (державної служби), керівників підприємств, установ та організацій покладено обов'язок відстороняти від роботи працівників, які не зробили профілактичне щеплення.

Відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я України від 04 жовтня 2021 року №2153, обов'язковим профілактичним щепленням підлягають працівники:

1. Центральних органів виконавчої влади та їх територіальних органів;
2. Місцевих державних адміністрацій та їх структурних підрозділів;
3. Закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності.
4. Підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління центральних органів виконавчої влади.
5. Установ і закладів, що надають соціальні послуги, закладів соціального захисту для дітей, реабілітаційних закладів.
6. Підприємств, установ та організацій, включених до Переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 04 березня 2015 року № 83.

Переважною більшістю керівників юридичних осіб, що підпали під дію

вказаних вище нормативних актів, вимоги щодо відсторонення від роботи невакцінованих працівників були виконані. Так само це призвело до численних звернень відсторонених працівників до суду з метою захисту порушеного, на їх думку, конституційного права на працю.

На момент написання цієї доповіді, за даними Єдиного державного реєстру судових рішень (ЄДРСР), судами першої інстанції розглянуто 414 справ про визнання незаконним наказу про відсторонення від роботи. Супутніми вимогами у цих позовах, як правило, є «поновлення на роботі», «виплата середнього заробітку за час незаконного відсторонення».

Вказані справи, відповідно до вимог ст. 19 ЦПК України, розглядаються за правилами спрощеного позовного провадження.

На цей час переважна більшість справ цієї категорії знаходяться на розгляді, або розглянуті судами першої інстанції. Жодного з рішень по суті з цієї категорії ще не переглянуто судом апеляційної інстанції. Це не дивно, через те, що здійснення правосуддя потребує певного часу, а спірні накази видані протягом листопада-грудня 2021 року.

За даними ЄДРСР лише 45 судових рішень по вказаних набрали чинності. Тобто приблизно 11 % від загальної кількості розглянутих справ. З цього можна зробити висновок, що переважна більшість рішень суду першої інстанції по цій категорії справ оскаржується однією із сторін.

Щодо результатів розгляду справ, у рішеннях суду зазначається про задоволення позову, часткове задоволення позову та про відмову у задоволенні вимог.

Нами не досліджувалися рішення по всім 414 справам, однак з досліджених можна зробити висновок про те, що на задоволення та часткове задоволення вимог припадає приблизно 50% справ. Так само, інші 50% – на повну відмову у позовних вимогах.

Аргументація рішень суду, де вимоги задоволені в повному обсязі, та задоволені частково, є приблизно тотожною. Задовольняються вимоги про визнання наказу про відсторонення незаконним та про стягнення середнього заробітку за час відсторонення. Не завжди задовольняється вимога про «поновлення на роботі». Це обґрунтовується тим, що особи не були звільнені з роботи, і, відповідно, не можуть бути поновлені. Рідше задовольняються вимоги про визнання наказу незаконним, однак відмовляється у стягненні середнього заробітку, оскільки, на думку суду, у період відсторонення робота не виконувалася, тобто немає підстав для нарахування оплати праці.

Щодо рішень про відмову у задоволенні позову, вони обґрунтовані тим, що наказ про відсторонення відповідає чинному законодавству (вказані вище Постанова КМУ, Наказ МОЗ та ЗУ «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення»). Також часто зустрічається посилання на рішення ЄСПЛ від 15 березня 2012 року по справі «Соломахін проти України».

За наявності такої суперечливої судової практики, необхідно чекати, коли своє слово скаже касаційна інстанція.