

НАН України. Київ: НАН України, 2016. 284 с. URL: [http://nbuviar.gov.ua/images/nauk-mon/Cuivilizacijnyy\\_vubir\\_Ukrainu.pdf](http://nbuviar.gov.ua/images/nauk-mon/Cuivilizacijnyy_vubir_Ukrainu.pdf).

6. Tertyshnik V., Fomenko A. Legal assistance and protection in criminal proceedings: international standards and integrative doctrine. *Philosophy, Economics and Law Review*. Volume 1, no. 2, 2021, P. 115-126.

7. Европейская этическая хартия об использовании искусственного интеллекта в судебных системах и окружающих их реалиях. Принята на 31-м пленарном заседании ЕКЭП (Страсбург, 3-4 декабря 2018 года). URL: <https://rm.coe.int/ru-ethical-charter-en-version-17-12-2018-mdl-06092019-2-/16809860f4>.

### **Оксана КУЗНІЧЕНКО**

завідувач кафедри цивільного  
і трудового права Одеського  
національного морського університету  
(м. Одеса, Україна),  
кандидат юридичних наук, доцент

### **ЩОДО РОБОТИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

Коронавірус змінив усталені правила роботи – хто працює в офісі, хто віддалено. Епідемічна ситуація щодо COVID-19 в Україні та в світі з кожним днем погіршується. Загалом, за даними американського Університету Джонса Гопкінса, із початку пандемії у світі зафіксували понад 378 мільйонів 460 тисяч випадків захворювання, від COVID-19 померли понад 5 мільйонів 674 тисячі людей. Тому законодавство закликає населення вакцинуватись, адже вважає, що це є ефективним засобом для зниження захворюваності на COVID-19 та її подолання. Звичайно, вакцинація є добровільною, але через малу кількість бажаючих вакцинуватись законодавець нещодавно опублікував перелік професій, для яких вакцинація є обов'язковою, і повідомив осіб, які відмовляються від неї, про відсторонення від роботи. Таким чином, постає питання, чи не буде це порушувати конституційні права особи та наскільки є законним таке відсторонення від роботи в умовах карантину.

Відповідно до ст. 46 КЗПП України відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відмова працівників від вакцинації не дає права роботодавцю застосовувати будь-які заходи впливу.

Але, для того, щоб зрозуміти, у чому полягає проблематика даного питання, потрібно спочатку зазначити, що відсторонення працівника від роботи означає призупинення трудових правовідносин, що полягає в тимчасовому звільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за

укладеним трудовим договором, а роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання.

«На сьогоднішній день роботодавець не має права застосовувати будь-які заходи впливу до працівника, якщо останній не бажає проходити вакцинацію. Більше того, у разі якщо роботодавець відсторонює працівника від роботи у зв'язку з відмовою від вакцинації проти COVID-19, то працівник може оскаржити таке відсторонення у судовому порядку», – наголошує голова профільного комітету НААУ, Вікторія Поліщук [1].

Тому, як бачимо, відмова працівника від вакцинації не може вважатися порушенням трудової дисципліни, а відповідно і підставою для звільнення працівника.

У ст. 10 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» зазначено, що кожен повинен піклуватись про власне здоров'я, не шкодити здоров'ю інших громадян, проходити профілактичні медичні огляди і робити щеплення. Відповідно до ст. 43 цього ж Закону України, пацієнт мусить дати згоду на будь-яку медичну допомогу, зокрема й на щеплення.

На сьогодні вакцинація від COVID-19 є добровільною. Але, варто зазначити, що в Україні на теперішній час законодавчо допускається обов'язковість щеплення проти інфекційних хвороб. Згідно зі ст.12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» та ст. 27 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» в Україні обов'язковими є профілактичні щеплення проти туберкульозу, поліомієліту, дифтерії, кашлюка, правця та кору. При цьому передбачається, що працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та поширення ними інфекційних хвороб, підлягають обов'язковим профілактичним щепленням також проти інших відповідних інфекційних хвороб. У разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт.

У той же час, наказ МОЗ від 04.10.2021 року «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» визначає, що вакцинація від COVID-19 є обов'язковою для працівників органів виконавчої влади, місцевих адміністрацій та установ освітньої сфери. Але наказ МОЗ від 09.12.21 розширює перелік організацій, працівники яких зобов'язані отримати щеплення проти COVID-19. До списку потрапили й інші категорії держслужбовців, соціальні працівники, а також працівники стратегічно важливих підприємств.

Варто зазначити, що 31.01.2022 р. набув чинності новий наказ МОЗ України від 30.11.2021 р., яким ще більш розширено Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням. Згідно зі змінами – обов'язковим профілактичним щепленням проти COVID-19 підлягають також працівники: органів місцевого

самоврядування; закладів охорони здоров'я державної та комунальної форми власності; комунальних підприємств, установ та організацій.

У разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень працівники, зазначені в Переліку, відсторонюються від виконання робіт, крім тих працівників, які є винятком і мають протипоказання до щеплень, що визначені в Переліку медичних протипоказань та застережень до проведення профілактичних щеплень, затвердженому наказом МОЗ України від 16.09.2011. Наявність протипоказань до вакцинації повинна підтверджуватися довідкою від лікаря. З цього випливає наше питання – чи законним буде таке відсторонення.

У такому випадку, з точки зору конституційного права, можна говорити про обмеження права на працю, яке затверджено ст.43 Конституції України. Але постає питання: чи можемо вважати це підставою для скасування наказу про відсторонення від роботи, та чи стануть суди на бік працівника, яке залишається спірним. Варто зазначити, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Основним актом у сфері трудового законодавства є КЗПП України, який у ст. 40 та 40-1 встановлює підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Відповідні положення не передбачають права роботодавця звільнити працівника через відмову вакцинуватися від COVID-19.

Окрім того, у роботодавця наразі немає законних підстав наполягати на вакцинації працівників, відсторонювати їх від роботи чи звільняти, у разі якщо вони відмовились вакцинуватися від COVID-19 або не мають “сертифіката вакцинації”, окрім тих, які підлягають обов'язковій вакцинації.

Також досить часто роботодавці застосовують до працівників різні важелі тиску – позбавлення премій, зменшення зарплати. У таких випадках потрібно звертатися до роботодавця задля отримання пояснень відповідно до законодавства, Державної служби з питань праці, правоохоронних органів, що роботодавець тим чи іншим способом змушує зробити щеплення, адже це є порушенням прав працівників.

У той же час, ч.1 ст. 46 КЗПП передбачено перелік підстав, коли роботодавець може відсторонити працівника від виконання трудових обов'язків. Серед них є підстава відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, але не визначена підстава у разі відмови від обов'язкового щеплення. Наразі вакцинація від COVID-19 добровільна. Якщо роботодавець відсторонить працівника від роботи у зв'язку з відмовою вакцинуватися від COVID-19, то це буде порушення, адже відсторонити від роботи можна проводити тільки з підстав, зазначених у ст.46 КЗпП. Тобто працівник зможе оскаржити це рішення в суді. Але ч.2 ст.46 КЗпП сказано, що відсторонення працівника може бути і в інших випадках, передбачених в законодавстві. У даному випадку йдеться про ситуації, коли підстави для відсторонення передбачені в інших нормативно-правових актах.

Таким чином, відсторонення від роботи працівників з вище перелічених

посад наказів МОН через їх відмову або ухилення від проходження вакцинації від коронавірусної хвороби COVID-19 на строк до усунення причин такого відсторонення та ненадання медичних довідок щодо наявності відповідних протипоказань є правомірним і відповідає вимогам чинного законодавства про працю.

Водночас відсторонення буде законним, якщо роботодавець оформить відсторонення на законних підставах, а саме: повинен видати наказ на підприємстві, організації або установі про обов'язковість щеплення (на підставі вищезазначених актів МОЗ) із зазначенням розумних строків для надання підтверджувальних документів або довідки лікаря про протипоказання; вказати, що в разі відмови або ухилення від щеплення працівник може бути тимчасово відсторонений (також на підставі вищезазначених актів МОЗ); ознайомити працівників з наказом підпис або вручити письмове повідомлення; зафіксувати факт відмови або ухилення від щеплення (заява або пояснення працівника, акт про відмову або ухилення від вакцинації тощо – провести службове розслідування); видати наказ про відсторонення працівників із зазначенням підстав та строку відсторонення, умов оплати праці (без збереження зарплати або із її збереженням); ознайомити працівників з наказом про відсторонення підпис. Така процедура дозволить роботодавцю юридично грамотно відсторонити працівників, які не хочуть щеплюватися, та надасть в подальшому приклад для інших працівників.

Важливим застереженням є те, що відмова працівника від проходження вакцинації не є підставою для його звільнення з ініціативи роботодавця надалі.

Таким чином, відсторонення від роботи в умовах карантину формально в межах закону і поки наказ МОЗ не скасований у судовому порядку, роботодавці зобов'язані його виконувати. Але, з іншого боку, є норми конституційного та трудового права. З метою врегулювання даного питання, необхідно внести зміни до деяких законів, а саме до Кодексу Законів про Працю України щодо підстав відсторонення, які підлягають обов'язковій вакцинації від COVID-19, зокрема, щоб це не суперечило Конституції України.

Згідно зі ст. 3 Конституції України життя і здоров'я людини визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Не освіта або праця, а саме життя та здоров'я. Отже, вирішуючи питання про співвідношення цінності життя або праці, не можна не визнати пріоритетність забезпечення безпеки життя, здоров'я і безпеки людини над правом на освіту. Інтереси однієї особи не можуть домінувати над інтересами держави в питанні забезпечення безпеки життя і здоров'я її громадян.

---

1. Відмова працівників від вакцинації не є підставою для заходів впливу з боку роботодавця – голова Комітету з трудового права НААУ. URL : (<https://unba.org.ua/news/6959-vidmova-pracivnikiv-vid-vakcinacii-ne-e-pidstavoyu-dlya-zahodiv-vplivu-zbokurobotodavcya-golova-komitetu-z-trudovogo-prava-naau.html>).