

**ПРАВОМІРНІСТЬ ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ
ШЛЯХОМ ВСТАНОВЛЕННЯ ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ВАКЦИНАЦІЇ
ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ ВІД ХВОРОБИ COVID-19**

**LEGALITY OF RESTRICTION OF THE RIGHT TO WORK
BY ESTABLISHING MANDATORY VACCINATION OF CERTAIN CATEGORIES
OF EMPLOYEES FROM COVID-19 DISEASE**

Березяк В.М., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Головащенко Д.С., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Крамінська Д.М., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Наукова стаття присвячена аналізу актуальної проблеми, яка пов'язана з обмеженням права на працю шляхом встановлення обов'язкової вакцинації окремої категорії працівників від хвороби COVID-19. Автори досліджують вплив COVID-19 на сферу трудового права, зокрема обов'язкову вакцинацію працівників окремих професій, виробництв та організацій.

У статті наголошено на тому, що життя та здоров'я людини, а також її безпека визнаються в Україні одними з найважливіших соціальних цінностей, для досягнення яких допустимо обмежувати деякі інші права та свободи, проте проблема такого обмеження залишається невирішеною.

Законодавством прямо передбачено шість хвороб, щеплення від яких є обов'язковим, але до такого переліку не віднесено COVID-19. Однак це не свідчить про відсутність законодавчо встановлених механізмів для зобов'язання окремих категорій працівників зробити щеплення від хвороби COVID-19. Законом України «Про захист населення від інфекційних хвороб» передбачено, що працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб, можуть підлягати й вакцинації проти інших хвороб, якщо це передбачено законодавством.

У дослідженні також розглядається практика Європейського суду з прав людини, а саме рішення «Vavříčka and others v. The Czech Republic» від 8 квітня 2021 р. У цьому рішенні Європейський суд із прав людини наголосив на тому, що держави мають право передбачати обов'язкову вакцинацію для захисту життя та здоров'я людей, якщо досягнути колективної безпеки через добровільну вакцинацію неможливо. Було зазначено, що хвороба, проти якої проводиться вакцинація, має бути добре дослідженою, а обов'язковій вакцинації повинно передувати громадське обговорення.

Зрештою запровадження обов'язкової вакцинації для окремих категорій працівників є обмеженням права на працю, яке гарантоване Конституцією України. Однак право на працю не є абсолютним, воно може бути обмежене, якщо це необхідно в демократичному суспільстві для досягнення суспільно важливої мети. Тож обмеження права на працю шляхом встановлення обов'язкової вакцинації для окремих категорій працівників є правомірним, оскільки детерміноване необхідністю захистити життя та здоров'я людей, а досягнути цього іншими способами неможливо.

Ключові слова: вакцинація, право на працю, обмеження права на працю, обов'язкова вакцинація, категорії працівників, щеплення, COVID-19.

The scientific article is devoted to the analysis of a topical issue related to the restriction of the right to work by establishing mandatory vaccination of a certain category of workers against COVID-19. In this paper, the authors investigate the impact of acute respiratory disease COVID-19 on the field of labor law, namely in the aspect of mandatory vaccination of workers of certain professions, industries and organizations.

The paper emphasizes that human life and health, as well as its safety, are recognized in Ukraine as one of the most important social values, to achieve which it is permissible to restrict some other rights and freedoms, but the problem of such restrictions remains unresolved.

The authors claim that the legislation explicitly provides for six diseases for which vaccination is mandatory, but does not include COVID-19. However, this does not indicate that there are no statutory mechanisms for requiring certain categories of workers to be vaccinated against COVID-19. The Law of Ukraine "On Protection of the Population from Infectious Diseases" stipulates that employees of certain professions, industries and organizations whose activities may lead to infection of these workers and (or) the spread of infectious diseases may be vaccinated against other diseases, if required by law.

The scientific article also analyzes the case law of the European Court of Human Rights, namely the decision "Vavříčka and others v. The Czech Republic" dated April 8, 2021. In this decision, the ECtHR emphasized that States have the right to provide for compulsory vaccination to protect human life and health if it is not possible to achieve collective security through the existence of voluntary vaccination. However, it was stated that the vaccinated disease should be well researched and the mandatory vaccination should be preceded by a public discussion.

Finally, the authors conclude that compulsory vaccination for certain categories of workers is a restriction on the right to work. However, the right to work is not absolute, it can be limited if it is necessary in a democratic society to achieve a socially important goal. Therefore, restricting the right to work by establishing compulsory vaccination for certain categories of workers is legitimate, as it is determined by the need to protect human life and health, and it is impossible to achieve this in other ways.

Key words: vaccination, right to work, restriction of the right to work, compulsory vaccination, categories of workers, vaccinations, COVID-19.

Вступ. Порівняно нещодавно світ сколихнула пандемія коронавірусу, який спричинений вірусом SARS-CoV-2. Не буде перебільшенням сказати, що поширення цієї інфекційної хвороби вплинуло чи не на всі сфери суспільного життя, в тому числі й на можливість реалізації права на працю. Зміни, які відбуваються внаслідок пандемії COVID-19, не можуть бути оці-

нені однозначно, адже у багатьох випадках має місце проблема співвідношення права на життя та здоров'я з іншими правами і свободами, такими як: право на освіту, право на працю, право на свободу пересування, право на відпочинок тощо.

Останнім часом особливо загострилася проблема обов'язкової вакцинації від COVID-19, що зумовлена,

зокрема, Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 4 жовтня 2021 р. № 2153, зареєстрованим у Мін'юсти 7 жовтня 2021 р. за № 1306/36928, яким було затверджено перелік організацій, представники котрих підлягають обов'язковій вакцинації проти COVID-19. Однак постає питання: чи не порушує обов'язкова вакцинація право на працю, оскільки співробітники закладів освіти та органів виконавчої влади, які не щепляться проти COVID-19 впродовж місяця після опублікування наказу, будуть відсторонені від роботи без збереження заробітної плати в разі відсутності абсолютних протипоказань до проведення профілактичних щеплень [1].

Постановка завдання. Під час дослідження обраної теми постало завдання – проаналізувати вплив COVID-19 на реалізацію права на працю в аспекті запровадження обов'язкової вакцинації для окремих категорій працівників.

Результати дослідження. Пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 призвела до змін у житті кожного, хто проживає в Україні. Не оминули зміни й сферу трудових відносин, і тісно пов'язану з нею сферу суспільних відносин. Під впливом вірусу SARS-CoV-2 та через його наслідки велика кількість підприємств, установ та організацій збанкрутувала, що пов'язано з карантинними обмеженнями. Так, за оцінкою соціально-економічного впливу COVID-19, проведеною Програмою розвитку ООН у жовтні 2020 р., в Україні понад 10% малих і середніх підприємств через пандемію опинилися на межі банкрутства [2, с. 3]. Крім того, через фінансову неспроможність останніх значно зменшилися доходи в окремих сферах економіки (туризм, громадському харчуванні, перевезеннях тощо), що призвело до скорочення штату працівників на окремих підприємствах, в установах, організаціях.

Як слушно зазначає В.О. Швець, Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ), а також органи охорони здоров'я в усьому світі дотепер вживають рішучі заходи для уповільнення поширення хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та зниження рівня захворюваності. Зі свого боку, Україна та національні уряди різних держав активно розробляють відповідну політику та вживають низку заходів, що призводить до масштабних змін у повсякденному житті людей. Цілком закономірно, що карантинні заходи позначилися й на ринку праці, а також на динаміці та стабільності перебігу трудових правовідносин [3, с. 56].

У ст. 3 Конституції України проголошено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [4]. Проте виникає питання: якими іншими цінностями потрібно поступитися для забезпечення вищезазначених і де пролягає ця межа?

Право існує, зокрема, для того, щоб забезпечити баланс між інтересами людини, суспільства та держави. Однак досягти його іноді надзвичайно складно, адже це пов'язано з необхідністю надання переваги тому чи іншому праву в кожній конкретній ситуації. Особливо складним завданням для держави і права є пошук компромісу між правом на життя та здоров'я і колективною безпекою, з одного боку, та свободами індивіда – з іншого. Схожа ситуація має місце і сьогодні, коли для окремих категорій працівників встановлюється обов'язкова вакцинація від COVID-19, а у разі відмови застосовується санкція – відсторонення від роботи без збереження заробітної плати.

Важливо зазначити, що, відповідно до ч. 1 ст. 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», профілактичні щеплення проти дифтерії, кашлюка, кору, поліомієліту, правця, туберкульозу є обов'язковими і включені до календаря щеплень [5]. Тож законодавством встановлена обов'язкова вакцинація від шести хвороб, але в цьому переліку відсутнє коронавірусне захворювання, що помилково може бути сприйняте як неможливість обов'язкової вакцинації від цієї хвороби. Варто звернути

увагу на ч. 2 ст. 12 вищезазначеного нормативно-правового акта, в якій наголошується на тому, що працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб, підлягають обов'язковим профілактичним щепленням і проти інших відповідних інфекційних хвороб [5]. Таким чином, Законом України «Про захист населення від інфекційних хвороб» до переліку захворювань, щеплення від яких є обов'язковими для всіх категорій осіб, зокрема і працівників, COVID-19 не відноситься. Втім, можливе запровадження обов'язкової вакцинації від коронавірусної хвороби для працівників окремих професій.

На підставі вищезазначеного Закону, а також ст. 10 Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» Міністерство охорони здоров'я України прийняло Наказ від 4 жовтня 2021 р. № 2153, яким було затверджено перелік організацій, представники яких підлягають обов'язковій вакцинації проти COVID-19 [6]. Згідно з цим переліком обов'язковим профілактичним щепленням проти хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання цій хвороби, 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, зокрема спеціальної, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності [7].

Затвердження вищезазначеного переліку організацій, представники яких підлягають обов'язковій вакцинації проти COVID-19, викликало активне обговорення як у науковому співтоваристві, так і серед пересічних осіб. Постало питання співвідношення права на працю, яке гарантоване Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами національного і міжнародного характеру, з правом на життя та здоров'я, що пов'язане з обов'язковою вакцинацією окремих категорій працівників від COVID-19.

У ст. 43 Основного Закону передбачено, що кожен має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працюю, котру він вільно обирає або на котру вільно погоджується [4]. Схоже положення міститься й у ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю, в якій передбачено право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи [8].

Із аналізу вищезазначених положень законодавства виходить, що право на працю включає вільний вибір професії, роду занять і роботи. Однак якщо особа не бажає вакцинуватися, оскільки не довіряє якості вакцини або з якихось інших причин, то чи наявний насправді вільний вибір професії, коли доступ до окремих із них (передбачені в переліку організацій, представники яких підлягають обов'язковій вакцинації проти COVID-19) закритий для осіб, які не зробили щеплення? На нашу думку, в такому разі особа не позбавляється права на вільний вибір професії, роду занять і роботи, проте він значно обмежується.

Постає закономірне питання: «Чи відповідають принципу пропорційності обмеження свободи працівників за допомогою встановлення обов'язкової вакцинації для окремих їх категорій?». Як уже зазначалося, законодавством України передбачено шість видів хвороб, щеплення від яких є обов'язковими для всіх працівників. Однак правомірність встановлення відповідних положень не оспорується так, як стосовно хвороби COVID-19. Тоді чим

зумовлена досить потужна дискусія щодо обов'язковості вакцинації працівників від COVID-19?

На нашу думку, відповідь на це питання допоможе знайти практика Європейського суду з прав людини (далі – ЄСПЛ), адже предметом його розгляду вже неодноразово були питання обов'язкової вакцинації. Порівняно нещодавно, 8 квітня 2021 р., ЄСПЛ прийняв рішення у справі «Vavříčka and others v. The Czech Republic», в якій заявниками були діти і батьки, котрих або оштрафували за відмову від обов'язкової дитячої вакцинації, або дітей не брали до навчальних закладів через відсутність необхідних щеплень. У цій справі ЄСПЛ наголосив на тому, що питання політики охорони здоров'я перебувають у межах свободи розсуду національних органів влади, які мають найкращі можливості для оцінки пріоритетів використання ресурсів і соціальних потреб. Суд не знайшов порушень Конвенції у справі, натомість зазначив, що втручання влади у недоторканність приватного життя мало під собою виправдану мету, було викликано нагальною соціальною необхідністю, здійснювалося в кращих інтересах дитини і вкладалося в широкі межі розсуду держави-відповідача з цього питання. Однак варто зауважити, що ЄСПЛ наголосив на тому, що справа стосується лише стандартної та планової вакцинації дітей від хвороб, які добре відомі медичній науці [9].

Таким чином, обов'язкова вакцинація є законною, якщо добровільна вакцинація не здатна призвести до формування безпечного середовища, а також у випадку, коли хвороба, від якої проводять щеплення, є добре дослідженою. На нашу думку, саме сумніви в дослідженні хвороби COVID-19 та якості вакцин зумовлюють дискусію з приводу законності запровадження обов'язкової вакцинації для окремих категорій працівників. Утім, вакцини, якими проводять щеплення від COVID-19 в Україні, пройшли всі необхідні етапи перевірки та були схвалені ВООЗ, тому вважаємо, що обов'язкова вакцинація від коронавірусної хвороби для певних категорій працівників є законною,

незважаючи на те, що внаслідок цього відбувається обмеження права на працю.

Ми погоджуємося з думкою О.І. Гоцуляк, яка стверджує, що виправданим і припустимим є підхід, який ставить у залежність від наявності щеплень можливість відвідування дітьми закладів освіти, а також доступ до певних видів робіт [10, с. 58]. Вакцинація від COVID-19 як умова доступу до окремих видів робіт, безсумнівно, є обмеженням права на працю. Проте таке обмеження, на нашу думку, є виправданим та обґрунтованим, оскільки покликане гарантувати охорону життя й здоров'я людей та колективну безпеку загалом.

Висновки. Пандемія COVID-19 значно вплинула на трудові правовідносини, наслідком чого можна вважати поширення дистанційної праці, скорочення чисельності та штату співробітників на багатьох підприємствах, в установах та організаціях, а також запровадження обов'язкової вакцинації для певних категорій працівників. Останній захід є проявом порівняної автономії держави у вирішенні питань, пов'язаних із запобіганням поширенню інфекційних хвороб, який обмежує право на працю. Відповідне обмеження полягає у недопущенні особи, яка не є щепленою від хвороби COVID-19, до виконання трудових обов'язків у центральних органах виконавчої влади (їх територіальних органах), місцевих державних адміністраціях (їх структурних підрозділах), а також у закладах вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої освіти, у закладах спеціалізованої освіти та наукових установах. Винятком із зазначеного «правила» може бути тільки випадок, коли особа має абсолютні протипоказання до проведення профілактичних щеплень. Таке обмеження права на працю, на нашу думку, є правомірним, адже необхідне для охорони життя та здоров'я членів суспільства. Досягнення вищезазначеної мети в умовах пандемії COVID-19 неможливе без обмеження права на працю за допомогою запровадження обов'язкової вакцинації для окремих категорій працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. МОЗ затвердило перелік професій, для яких щеплення проти COVID-19 є обов'язковим. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/moz-zatverdilo-perelik-profesij-dlya-yakih-shcheplyennya-proti-covid-19-ye-obovyazkovim> (дата звернення: 16.10.2021 р.).
2. Лук'янова Н.Л., Зайцева О.О. Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників. Київ, 2021. 38 с.
3. Швець В.О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах поширення коронавірусної хвороби в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 4. С. 55–59.
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 6 квітня 2000 р. № 1645-III / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text> (дата звернення: 16.10.2021 р.).
6. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням : Наказ МОЗ України від 4 жовтня 2021 р. № 2153. URL: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-04102021--2153-pro-zatverdzhennja-pereliku-profesij-virobnictv-ta-organizacij-pracivniki-jakih-pidljagajut-obovyazkovim-profilaktichnim-scheplyennjam> (дата звернення: 16.10.2021 р.).
7. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, затверджений Наказом МОЗ України від 4 жовтня 2021 р. № 2153. URL: https://moz.gov.ua/uploads/6/33488-dn_2153_04_10_2021_dod.pdf (дата звернення: 16.10.2021 р.).
8. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.10.2021 р.).
9. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Vavříčka and others v. The Czech Republic» від 8 квітня 2021 р. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-209039%22%5D%7D> (дата звернення: 16.10.2021 р.).
10. Гоцуляк О.І. Правове регулювання обов'язкової вакцинації як засобу забезпечення санітарно-епідемічного благополуччя. *Публічне право*. 2020. № 4. С. 50–61.