

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

### WAYS TO IMPROVE THE LEGAL REGULATION OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF WORKERS IN THE CONTEXT OF QUARANTINE RESTRICTIONS

Малюга Л.Ю., д.ю.н.,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

*Навчально-науковий інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена висвітленню нагальних проблем сьогодення у сфері забезпечення реалізації права на працю в контексті заходів, що вживаються з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Проаналізовано основні міжнародні стандарти права на працю, а також правового регулювання встановлення прав та обов'язків для громадян. Також висвітлено основні напрями карантинних заходів, які поширюють свій вплив на сферу трудових відносин, мають наслідком відсторонення від роботи, створюють потенційну загрозу порушення трудових прав. Встановлено, що у зв'язку з вжиттям державою заходів, пов'язаних із запобіганням поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, створюються потенційно небезпечні умови для порушення трудових прав працівників, що викликані браком комплексного підходу до нормативно-правового регулювання вжиття карантинних обмежень, а також недостатньою визначеністю правових норм, порядків їх застосування, чіткого трактування змісту окремих положень, а також реаліями сучасних форм працевлаштування в тому числі порушення конституційних вимог обов'язку щодо здійснення профілактичних щеплень проти COVID-19 окремим категоріям працівників та державних службовців, невиконання якого надалі може бути підставою для відсторонення від роботи, що встановлено не законодавчим актом, а наказом МОЗ.

Проаналізовано специфіку відсторонення від роботи як інститут трудового права. Визначено, що сьогодні на нормативно-правовому рівні не регламентовано процедуру здійснюватися відсторонення, способи встановлення факту відмови або ухилення від щеплення проти COVID-19, а також умови і можливість переведення працівника на дистанційну форму роботи тощо. Запропоновано напрями вдосконалення правового регулювання щодо захисту трудових прав працівників у наведених умовах пандемії.

**Ключові слова:** право на працю, трудові відносини, відсторонення, працівник, робота, трудові права, пандемія, карантинні заходи, COVID-19.

The article is devoted to highlighting the current pressing issues in the field of ensuring the right to work in the context of measures taken to prevent the spread of acute respiratory disease COVID-19 caused by the coronavirus SARS-CoV-2. The main international standards of the right to work, as well as the legal regulation of the establishment of rights and responsibilities for citizens are analyzed. The main directions of quarantine measures, which extend their impact on the sphere of labor relations, including the consequences of dismissal, create a potential threat of violation of labor rights, are also highlighted. It is established that in connection with the state's measures to prevent the spread of acute respiratory disease COVID-19, potentially dangerous conditions are created for violations of labor rights caused by the lack of a comprehensive approach to regulatory regulation of quarantine restrictions, and as well as insufficient definition of legal norms, procedures for their application, clear interpretation of the content of certain provisions, as well as the realities of modern forms of employment, including violation of constitutional requirements for preventive vaccinations against COVID-19 for certain categories of employees may be grounds for dismissal, which is not established by law, but by order of the Ministry of Health.

The specifics of dismissal as an institution of labor law are analyzed. It is determined that at present the normative-legal level does not regulate the procedure of removal, ways to establish the fact of refusal or evasion of vaccination against COVID-19, as well as the conditions and possibility of transferring an employee to remote work, etc. The directions of improvement of legal regulation concerning protection of labor rights of workers in the given conditions of a pandemic are offered.

**Key words:** right to work, labor relations, dismissal, employee, work, labor rights, pandemic, quarantine measures, COVID-19.

**Постановка проблеми.** Українська держава у своєму прагненні забезпечити адекватне та оперативне реагування на виклики всесвітньої пандемії коронавірусу (COVID-19) провадить активну діяльність щодо запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів. Вчені вважають, що побороти пандемію можна тільки через виважений підхід до усунення небезпеки, вжиття превентивних заходів та застосування адекватних способів у боротьбі з пандемією [1, с. 227]. Останні супроводжуються прийняттям низки нових правових актів, які покликані частково вирішити окремі, найбільш нагальні проблеми, викликані поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Проте визначальною ознакою змісту більшості нормативно-правових актів є те, що вони закріплюють дещо хаотичну сукупність заходів здебільшого у сфері забезпечення санітарно-епідемічного благополуччя населення, захисту від інфекційних хвороб, носять організаційний характер, а також значна частина таких актів містять адміністративно-правові норми, за допомогою яких переслідується мета найефективнішої та найменш затратної за ресурсами і часом організації карантинних заходів. Поряд із тим у процесі здійснення таких заходів не відбувається усвідомлення того, що численні обмеження, що пов'язані із запобіганням поширенню COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-

CoV-2, впливають на усі без винятку сфери суспільного життя та його учасників, що пов'язано також і зі станом дотримання прав та свобод людини і громадянина.

Як зазначає О.П. Васильченко, пандемія COVID-19 змусила національні органи влади в усьому світі вжити низку заходів для запобігання поширенню вірусу. Ці заходи мали і продовжують мати серйозні наслідки для реалізації прав людини. На жаль, закон не завжди досконалий, а рішення уповноважених органів не завжди здатні повною мірою врахувати принцип верховенства права [2, с. 69]. У зв'язку із вжиттям державою заходів, пов'язаних із запобіганням поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, створюються потенційно небезпечні умови для порушення трудових прав працівників, що викликані браком комплексного підходу до нормативно-правового регулювання вжиття карантинних обмежень, а також недостатньою визначеністю правових норм, порядків їх застосування, чіткого трактування змісту окремих положень, а також реаліями сучасних форм працевлаштування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти захисту трудових прав, збереження стабільності трудових відносин у різних надзвичайних умовах уже стали предметом дослідження таких науковців, як О.П. Васильченко, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, В.М. Зеленський, М.І. Іншин, О. Л. Кучма, К.Ю. Мельник,

О.М. Рим, Л. М. Сіньова, Д.І. Сіроха, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.О.Швець, В.І. Щербина, О.А. Яковлев, О.М. Ярошенко та інші.

**Невирішені раніше проблеми.** Сьогодні бракує спеціальних напрацювань щодо виявлення проблем правового регулювання захисту трудових прав у процесі запровадження карантинних заходів та запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби, а також щодо формування шляхів їх подолання.

**Метою статті** є пошук напрямів удосконалення правового регулювання захисту трудових прав працівників щодо запровадження карантинних заходів із метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

**Виклад основного матеріалу.** Важливим напрямом проведення наукових досліджень, а також внесення змін до чинного нормативно-правового регулювання з огляду на здійснену постановку проблеми є удосконалення законодавства у сфері трудових відносин з метою забезпечення дотримання права людини на працю в умовах карантинних обмежень у тих обсягах, які є відповідними міжнародним стандартам та стандартам, що визначені Конституцією України. У наведеному контексті Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966, який ратифіковано Україною Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII, одним із ключових прав визначив право людини на працю як право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини [3].

Останнім часом найбільш гостро постало питання охорони права на працю у зв'язку із прийняттям постанови від 20.10.2021 № 1096 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236», якою передбачено, з-поміж іншого, порядок відсторонення від роботи працівників, обов'язковість профілактичних щеплень яких передбачена переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням.

Зокрема, пунктом 41-6 постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 № 1236 «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протіепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», з урахуванням змін, внесених постановою від 20.10.2021 №1096 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236», передбачено керівникам державних органів (державної служби), керівникам підприємств, установ та організацій забезпечити: 1) контроль за проведенням обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19 працівниками та державними службовцями, обов'язковість профілактичних щеплень яких передбачена переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я від 4 жовтня 2021 р. № 2153; 2) відсторонення від роботи (виконання робіт) працівників та державних службовців, обов'язковість профілактичних щеплень проти COVID-19 яких визначена переліком та які відмовляються або ухиляються від проведення таких обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19 відповідно до статті 46 Кодексу законів про працю України, частини другої статті 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» та частини третьої статті 5 Закону України «Про державну службу», крім тих, які мають абсолютні протипоказання

до проведення таких профілактичних щеплень проти COVID-19 та надали медичний висновок про наявність протипоказань до вакцинації проти COVID-19, виданий закладом охорони здоров'я [4; 5].

Відтак відповідно до статті 46 Кодексу законів про працю України відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається в 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 [6].

Під час відсторонення трудові відносини не припиняються, також не припиняється і дія трудового договору, але працівник тимчасово до роботи не допускається. Стаття 46 КЗпП України надає право власникові відстороняти працівників від роботи за наявності передбачених законодавством підстав. Твердження про те, що власник відповідно до ст. 46 КЗпП лише має право, а не зобов'язаний відстороняти, ґрунтується на формулюванні цієї статті: «відсторонення допускається». Однак правові норми, які регулюють питання відсторонення конкретніше, зазвичай зобов'язують власника відстороняти працівників від роботи.

Відсторонення працівників від роботи регулюється низкою нормативно-правових актів. Проте зміст усіх таких актів поєднаний єдиними принципами відсторонення. На думку Н.В. Глевської [7, с. 176], принципам правового регулювання відсторонення працівників від роботи є: 1) превентивна роль відсторонення; 2) диференціація підстав відсторонення від роботи; 3) правова захищеність відстороненого працівника. Наразі варто детальніше розглянути превентивну роль відсторонення як одного з основних принципів правового регулювання зазначеної категорії трудового права, яка дозволяє якісно виокремлювати її від інших категорій – юридичної відповідальності, припинення трудових відносин, наприклад.

Превентивна роль відсторонення відображає саме призначення зазначеної правової дії: запобігання можливому настанню негативних наслідків у зв'язку з появою обґрунтованих побоювань щодо вірогідності їх настання. Тобто відсторонення як правова дія в рамках трудових відносин вчиняється лише у випадках, коли є визначена законодавством сукупність юридичних та фактичних підстав, що свідчать про необхідність та/або обов'язок такого відсторонення. Причому такі підстави є об'єктивними, фактично встановленими, такими, щодо яких можна чітко прослідкувати становлення причинно-наслідкового зв'язку між дією працівника (або настанням певної події у житті працівника) та подальшими наслідками негативного характеру, що можуть настати для: працівника, трудових відносин, роботодавця, трудового колективу, виробництва, третіх осіб, в окремих випадках – для суспільства та держави в цілому. Фактична підстава для відсторонення працівника досить часто – це вольова та негативна правова поведінка працівника, яка проявляється у невиконанні визначених для нього обов'язків, які не є безпосередніми трудовими обов'язками (виконуваною роботою), проте пов'язані з якістю її виконання, внутрішнім трудовим розпорядком, правилами охорони та безпеки праці, правами та свободами третіх осіб, безпечністю виробництва тощо.

Важливим, на наш погляд, у випадку правового регулювання відсторонення від роботи працівника є дотримання послідовності та чіткості такого регулювання: обов'язкове законодавче встановлення обов'язку працівника, законодавче визначення невиконання зазначеного обов'язку як підстави для відсторонення, регламентація процедури такого відсторонення. Причому процедура повинна передбачати: обов'язковість належного з'ясування усіх обставин невиконання обов'язку, докази, що є підтвердженнями факту невиконання обов'язку, наявності обставин непереборного характеру, що не залежали від волі працівника,

у зв'язку з якими він допустив невиконання обов'язку та можливі способи їх врахування.

Н.В. Глевська [7, с. 176], розмірковуючи про превентивну роль відсторонення, зауважила, що в одних випадках, як, наприклад, при відстороненні від роботи в разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, попереджаються неправомірні дії працівника, що можуть нанести матеріальну і моральну шкоду не тільки роботодавцю, але й оточуючим працівника особам. Відсторонення працівника може бути викликано необхідністю попередження або істотного обмеження можливості зараження певного кола громадян інфекційними захворюваннями. Як справедливо зауважує І.І. Єлкін, заходи щодо джерела інфекції є вирішальними при всіх інфекційних хворобах [8, с. 324]. За Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [9] відстороненню від роботи підлягають особи, з-поміж інших, які ухиляються від щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлює Міністерством охорони здоров'я України. Усунення від роботи або іншої діяльності таких працівників здійснюється за поданням відповідних посадових осіб Державної санітарно-епідеміологічної служби України [10]. Причому наведена підстава відсторонення в Законі визначена як «усунення» від роботи, що не узгоджується із чинним законодавством.

Отже, здійснюючи системний аналіз наведених вище нормативно-правових актів – постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 № 1236 та від 20.10.2021 № 1096, відзначимо, що вони не передбачають належного правового регулювання відсторонення працівника від роботи з огляду на таке.

Насамперед, аналізуючи зміст постанов, можна зауважити, що ними створюється потенційна небезпека порушення трудових прав щодо: 1) працівників та державних службовців, обов'язковість профілактичних щеплень яких передбачена наказом Міністерства охорони здоров'я від 4 жовтня 2021 р. № 2153 та 2) інших працівників, обов'язковість профілактичних щеплень яких не встановлена, проте щодо яких вживаються неформальні заходи переконання щодо вакцинації з боку роботодавців з огляду на карантинні обмеження (в тому числі, і відсторонення від роботи).

Відповідно до Конституції України виключно законами України визначаються права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина [11]. На порушення конституційних вимог обов'язок щодо здійснення профілактичних щеплень проти COVID-19 окремим категоріям працівників та державних службовців, невиконання якого надалі може бути підставою для відсторонення від роботи, встановлено не законодавчим актом, а наказом Міністерством охорони здоров'я.

Питання відсторонення від роботи працівників, які відмовляються або ухиляються від вакцинації, також регламентоване не в нормативно-правовому акті сили закону (Кодексі законів про працю, іншому законі), а постановою Кабінету Міністрів України. Норми, визначені зазначеною постановою, не узгоджуються з положеннями Законів України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» та «Про захист населення від інфекційних хвороб». До того ж, зазначеною постановою не передбачено комплексного врегулювання зазначеного питання: не встановлено, у якій саме процедурі повинно здійснюватися відсторонення; яким чином роботодавець повинен встановити факт відмови або ухилення від щеплення проти COVID-19; задля превенції яких саме негативних наслідків необхідно здійснювати відсторонення працівника від роботи; які саме характеристики діяльності (трудової функції) зумовлюють необхідність у разі відсутності у працівника щеплення проти COVID-19 його відсторонення задля запобігання саме в такий спосіб негативним наслідкам (адже працівник продовжуватиме взаємодіяти з іншими членами суспільства у інших,

не трудових відносинах), не встановлено умови та можливість переведення працівника на дистанційну форму роботи тощо.

І.А. Дегнера відзначив, що в першу чергу керівник підприємства має проінформувати працівників про правові наслідки у випадку ухилення або відмови від щеплення. Пояснив, що керівник підприємства має скласти відповідний акт, якщо працівник ухиляється або відмовляється від проведення щеплення. За роз'ясненням Держпраці, з урахуванням норм наказу Міністерства охорони здоров'я України 04.10.2021 р. № 2153 фактом, який зумовлює закінчення строку відсторонення працівника від роботи, є: 1) закінчення дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, або 2) отримання працівником обов'язкового профілактичного щеплення проти гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 [12].

На думку Л.Л. Денісової – Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, реалізація положень Постанови № 1236 зі змінами та Наказу № 2153 в межах чинного законодавства на практиці можуть призвести до порушення права на добровільність вакцинації проти COVID-19 та права на працю вказаних працівників. Л.Л. Денісова з метою забезпечення реалізації прав громадян на працю та добровільність профілактичного щеплення, звернулася до Прем'єр-міністра України із пропозицією розглянути питання щодо визначення обмежень прав, гарантованих Конституцією України на працю, освіту, вільне пересування, свободу та особисту недоторканість та на охорону здоров'я, наділення органів влади відповідними повноваженнями, виключно законами України [13].

**Висновки.** Отже, підсумовуючи наведене, зауважимо, що сьогодні в ході розробки та впровадження заходів із запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, бракує розуміння важливості та невід'ємності поряд із тими заходами, що уже вживаються, реалізовувати більш комплексні стратегії та програми, що забезпечать додаткові механізми податкової, соціальної, економічної, правової, організаційної підтримки в зазначений період. Не є винятком важливість більш ретельного врегулювання питання захисту трудових прав працівників у умовах, що склалися у зв'язку з поширенням наведеної хвороби.

У наведеному контексті, на наш погляд, важливо: 1) передбачити регулювання усіх питань, що пов'язані з визначенням обов'язків у сфері профілактичних щеплень саме в законодавчому акті («Про захист населення від інфекційних хвороб», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення») та у встановленому законодавством порядку; 2) визначити чітку процедуру відсторонення працівників від роботи: строки повідомлення про встановлений для працівника обов'язок, виконання ним обов'язку, документи, що підтверджують ухилення або відмову від вакцинації, способи врахування непереборних обставин, які не залежать від волі працівника, за яких він об'єктивно не має змоги виконати у визначений строк такий обов'язок, відшкодування шкоди, завданої незаконним відстороненням працівника; 3) передбачити гнучке врегулювання оплати праці залежно від обставин відсторонення працівника від роботи; 4) продовжити вдосконалення правового регулювання гнучкого режиму робочого часу, виконання роботи дистанційно або за іншими більш гнучкими графіками з урахуванням карантинних заходів; 5) розробити та запровадити комплексну систему заходів правового та економічного стимулювання підприємств, установ, організацій запровадження гнучких режимів робочого часу, надання дистанційних онлайн-послуг, переведення бізнесу у площину Інтернет-ресурсів, адаптації до карантинних обмежень.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кучма О.Л., Сіньова Л.М. Юридичний та психологічний вплив на поведінку людини в період пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19): соціальний аспект. *Молодий вчений*. 2021. № 2. С. 227–233. URL : <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/580>.
2. Васильченко О.П. COVID-19 PANDEMIC та права людини: правовий аналіз деяких карантинних обмежень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 10. С. 67–70. URL : [http://www.lsej.org.ua/10\\_2021/16.pdf](http://www.lsej.org.ua/10_2021/16.pdf).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт від 16.12.1966. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text).
4. 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 : постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 № 1236. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 243.
5. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236 : постанова Кабінету Міністрів України від 20.10.2021 № 1096. *Урядовий кур'єр*. 2021. № 205.
6. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток № 50.
7. Глевська Н.В. Принципи правового регулювання відсторонення працівника від роботи. *Форум права*. 2009. № 3. С. 174–178.
8. Эпидемиология : учебник / под ред. И.И. Елкина. 3-е изд. Москва : Медицина, 1979. 424 с.
9. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення : Закон України від 24.02.1994 № 4004-XII. *Голос України*. 1994.
10. Про затвердження Інструкції про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 14.04.1995 р. № 66. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-95#Text>.
11. Конституція України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Голос України*. 1996. № 128.
12. Відсторонення від роботи через відмову від вакцинації: подробиці від Держпраці. URL : <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RmbfH-DEIFIJ:https://news.dtki.ua/labor/labor-relations/72947&hl=ru&gl=ua&strip=1&vwsr=0>.
13. Відсторонення від роботи невакцинованих працівників: Омбудсмен звернулась із пропозиціями до Кабміну. URL : [https://jurliga.ligazakon.net/news/207710\\_vdstonennya-vd-roboti-nevaktsinovanih-pratsvnikv-ombudsmen-zvernulaz-z-propozitsiyami-do-kabmnu](https://jurliga.ligazakon.net/news/207710_vdstonennya-vd-roboti-nevaktsinovanih-pratsvnikv-ombudsmen-zvernulaz-z-propozitsiyami-do-kabmnu).