

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Болбот В.В.,

аспірантка

Сумського національного аграрного університету

УДК [316.48+347.965.42]:221.7 (510)
DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2022.1.6>

**ОБОВ'ЯЗКОВЕ ПРОФІЛАКТИЧНЕ ЩЕПЛЕННЯ
ЯК ФАКТОР ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ**

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В представленій статті досліджується обов'язкове профілактичне щеплення проти гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 як фактор обмеження права на працю. В 2020 році Україна стикнулася з таким явищем як пандемія через стрімке поширення вірусу COVID-19. Було прийнято ряд нормативно-правових актів, що регламентують матеріальні та процесуальні складові реалізації права людей в цих умовах. Нагадаємо, на початку, відповідно до Наказу Міністерства охорони здоров'я (далі-МОЗ) № 3018, проведення профілактичного щеплення проходило на добровільній основі. Пізніше, Наказом МОЗ від 04.10.2021 року за № 2153 було затверджено перелік професій, виробництв та організацій, представники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням проти гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Вищезазначені накази протирічать один одному, що спровокувало дискусії, та, навіть, протести серед населення. У роботодавців виникла необхідність реагування на фактор обов'язковості профілактичного щеплення щодо окремих категорій працівників, їх відмову від вакцинації. Як вбачаємо з вищевикладеного, зміни в законодавстві України з метою реагування на поширення COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, спровокувало необхідність більш детально дослідити національне законодавство, нормативно-правові акти матеріального і процесуального права, національну судову практику та практику Європейського Суду з Прав Людини (далі ЄСПЛ).

Формулювання мети та завдань дослідження. Метою даної публікації є дослідження обмеження права на працю, в наслідок обов'яз-

кового профілактичного щеплення проти гострої респіраторної хвороби COVID-19. *Завданнями* представленого дослідження постають наступні: дослідити нормативно правові акти щодо проведення обов'язкового профілактичного щеплення проти гострої респіраторної хвороби COVID-19; дослідити національну судову практику з цього приводу та практику ЄСПЛ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Слід зазначити, що тема даного дослідження є новою але суттєвий вклад у дослідження трудових відносин внесли такі вітчизняні та зарубіжні науковці: В.Я. Буряк, Н.Б. Болотіна, С.Х. Барегамян, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, О.О. Зайцева, С.І. Запара, Н.Л. Лук'янова, В. І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, Ж.М. Пустовіт, В.В. Хромей, І.І. Яцкевич, та інші. Поряд із цим, питання залишається доволі дискусійним, що потребує наукового аналізу та висловлювання «свіжих» авторських позицій.

Виклад основного матеріалу. Трудова зайнятість людини є найголовнішим правом людини у сфері праці. Дане право відображається в можливості вільно обирати професію, рід занять тощо. Дане право закріплено в статті 43 Конституції України [1]. Схоже положення міститься в частині 1 статті 2 Кодексу законів про працю України (далі-КЗпП), а саме, 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, забезпечується державою [2].

Парламентська Асамблея Ради Європи закликає держави-члени Європейського Союзу утримуватися від дискримінації громадян у зв'язку з тим, що він/вона не був вакцинований, через можливі ризики для здоров'я або не бажає

вакцинуватися, забезпечити, щоб громадяни були проінформовані про те, що вакцинація не є обов'язковою і що ніхто не зазнає політичного, соціального чи іншого тиску щодо необхідності проведення вакцинації, якщо вони цього не хочуть; використовувати свідоцтва про вакцинацію виключно за призначенням для моніторингу ефективності вакцини [3]. Виникає запитання, чи можна обов'язковість щеплення із настанням негативних наслідків у разі відмови від процедури вважати дискримінацією? Загальновідомо, що право на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке має гарантувати та підтримувати держава. Статтею 2¹ КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників зокрема від стану здоров'я [2]. Стаття 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначає дискримінацію, як ситуацію, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом [4]. Таким чином в Україні заборонені будь-які форми дискримінації.

Розглянемо нормативно-правові акти, які регламентують порядок проведення обов'язкового профілактичного щеплення проти гострої респіраторної хвороби COVID-19. Передусім, привертає увагу, Наказ МОЗ України від 24.12.2020 № 3018 «Про затвердження Дорожньої карти з впровадження вакцини від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, і проведення масової вакцинації у відповідь на пандемію COVID-19 в Україні у 2021 - 2022 роках» зазначає що вакцинація є добровільною для усіх [5]. Таким чином, МОЗ діє в межах дотримання принципу добровільності та не дискримінації. Пізніше, ситуація докорінно змінюється.

3 листопада 2021 року діє Наказ МОЗ України від 04.10.2021 №2 153, яким затверджено перелік професій, виробництв та організацій, представники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням [6], крім працівників, які мають протипоказання до щеплень, що зазначені в переліку медичних протипоказань та застережень до проведення профілактичних щеплень, затвердженого Наказом МОЗ України від 16.09.2011 № 595 [7]. Постанова Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2021 р.

№ 1096 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 року з № 1236» містить пункт 41⁶, яким передбачається, що «керівникам державних органів (державної служби), керівникам підприємств, установ та організацій забезпечити: ...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» [8]. Таким чином, Кабінет Міністрів України радикально змінює ситуацію, зобов'язуючи керівників окремих підприємств, установ, організацій здійснювати відсторонення працівників, що фактично є обмеженням права на працю.

Міністерство охорони здоров'я робить акцент на статтю 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», відповідно до якого, Кабінету Міністрів України надано право встановлення карантину, зазначаються обставини, що призвели до цього, визначаються межі території карантину, затверджуються необхідні профілактичні, протиепідемічні та інші заходи, їх виконавці та терміни проведення, встановлюються тимчасові обмеження прав фізичних і юридичних осіб та додаткові обов'язки, що покладаються на них, підстави та порядок обов'язкової самоізоляції [9].

Іншу позицію займає Міністерство економіки України. Так, Міністерство економіки України 20.08.2021 року надало лист-роз'яснення щодо правомірності застосування роботодавцем до працівника заходів примусу та/або дисциплінарного стягнення за відмову вакцинуватися від коронавірусної хвороби COVID-19 в якому чітко зазначають, що не вбачається правових підстав у роботодавця примушувати працівників вакцинуватися від коронавірусної хвороби COVID-19 та/або притягнути їх до дисциплінарної відповідальності за відмову вакцинуватися від цієї хвороби [10].

Як бачимо з вищевикладеного, не дивлячись на суперечність наведених актів, виникли правові підстави для роботодавців здійснювати дії щодо обмеження окремих категорій працівників у праві на працю, адже для таких працівників вакцинація набула обов'язкового характеру. Якщо працівник відмовляється від вакцинації, роботодавець зобов'язаний його відсторонити від роботи, крім працівників, які мають протипоказання вакцинації.

Розглянемо судову практику, щодо відсторонення працівника від роботи за відмову вакцинуватися від коронавірусної хвороби COVID-19.

Конституційний Суд України (далі-КСУ) по справі за №1-14/2020(230/20) зазначив, що згідно статті 64 Конституції України, права і свобод людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України; в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень [11].

Враховуючи вищевикладене, відповідно до положень основного закону України, роз'ясненню КСУ, існує положення щодо можливості встановлення обмежень прав і свобод людини у виключному порядку.

Звернемося до рішення Іллічівського міського суду Одеської області від 20 грудня 2021 року № 501/4438/21 в якому зазначено, що постанова КМУ видана з порушеннями процедури, оскільки в такому випадку будуть нівельовані норми верховенства права і буде порушений правопорядок. Відповідно до статті 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» карантин встановлюється і відміняється Кабінетом Міністрів України [9]. Стаття 40 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» передбачає повноваження головного державного санітарного лікаря України, який у разі введення в Україні чи в окремих її місцевостях режиму надзвичайного стану вносить центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, обґрунтоване подання для прийняття рішення щодо звернення до Кабінету Міністрів України [12, 13].

Відтак, законною і такою, що не суперечить Конституції України є наступна процедура введення в Україні карантину. Президент видає Указ про введення надзвичайного стану. Верховна Рада затверджує цей Указ. Указ набирає чинності. Головний санітарний лікар подає в Міністерство охорони здоров'я України подання щодо звернення до Кабінету Міністрів України з пропозицією про встановлення карантину. Міністерство охорони здоров'я України порушує перед Кабінетом Міністрів України питання про встановлення карантину. Кабінет Міністрів України встановлює карантин. Карантин набуває чинності. При цьому, всі чотири дії є обов'язковими і хронологічними. Тобто, до виконання першої та другої дії, четверта від-

бутися не може [12]. Суд дійшов висновку, що Постанова КМУ від 20 жовтня 2021 р № 1096 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 року з № 1236, Наказ МОЗ України від 04.10.2021 № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, представники яких підлягають обов'язковій профілактичним щепленням» є незаконні і не підлягають виконанню [12].

Окрім наведеного, Постановою Верховного Суду у справі 01 квітня 2020 року № 761/12073/18 роз'яснюється правила та особливості відсторонення працівника від роботи а саме: це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів з підстав, передбачених законодавством, що, як правило, відбувається з одночасним припиненням виплати йому заробітної плати [14]. Стаття 46 КЗпП відсторонення від роботи працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом 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. Виникає запитання чи можна вважати іншими випадками зміст Наказу МОЗ України своїм наказом від 04.10.2021 № 2153 яким було затверджено перелік професій, виробництв та організацій, представники яких підлягають обов'язковому профілактичному щепленню [5]. Таким чином, українською судовою практикою наголошено на необхідності дотримуватись процедур, пов'язаних із оголошенням надзвичайного стану та особливостях відсторонення працівника від роботи.

В Україні, право на працю забезпечується Конституцією України, КЗпП, відповідно до яких, будь-яке пряме або непряме обмеження прав не допускається. Стаття 22 КЗпП практично дублює це положення Конституції України. Окрім того, стаття 5⁻¹ КЗпП передбачає гарантії забезпечення прав громадян на працю, а також додатковий захист від незаконного звільнення [2]. Зазначена позиція підтримується у міжнародних договорах. Зокрема це положення дублюється у статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачає, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю [15].

Стаття 23 Загальної декларації прав людини наголошує, що кожна людина має право на

працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [16].

Варто зазначити, що МОЗ приймаючи рішення стосовно, впровадження в Україні обов'язкової вакцинації від коронавірусної хвороби COVID-19, посилається на рішення Європейського суду з прав людини (далі-ЄСПЛ), в якому зазначалося, що обов'язкова вакцинація є законною і може бути необхідною в демократичних суспільствах [17].

Щодо самого рішення Європейського суду з прав людини у справі «Вавржичка та інші проти Чеської Республіки» (заява № 47621/13 і 5 інших) на яке посилається МОЗ, у рішенні зазначалося, що справа стосувалася виключно «стандартної і планової вакцинації дітей від хвороб, які добре відомі медичній науці». У Чехії обов'язкова вакцинація дітей від 9 хвороб, включаючи дифтерію, коклюш, правець, поліомієліт, гепатит В, кір і краснуху, щодо вакцинації від COVID-19 в рішенні не йшлося [18].

Але ЄСПЛ наголошує на тому, що обов'язок вакцинації стосується тих хвороб, проти яких вакцинація вважається науковою спільнотою ефективною та безпечною. І безпека використуваних вакцин залишається під постійним контролем компетентних органів [19]. Очевидно, що саме держава, в особі спеціальних медичних органів наділена такими повноваженнями, щодо контролю ефективності та безпеки процесу щеплення.

З іншого боку, аналіз питання в контексті практики ЄСПЛ має бути здійснений передусім із урахуванням ключових принципів, які наскрізно пронизують Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод і всі протоколи до неї. Перш за все мова йде про принцип *законності*, що передбачає можливість втручання у права людини на підставі закону і в порядку визначеному національним законодавством. Звісно, Європейський Суд розуміє цей принцип значно ширше, ніж в національне право, де закон - це акт, який наділений вищою юридичною силою на протипагу іншим підзаконним актам. Але, для того, щоб подібне втручання було законним, недостатнім є наявність закону, на підставі якого воно здійснюється, а й існує необхідність відповідності цього закону певним вимогам, якими виступають доступність, чіткість та передбачуваність.

Очевидно, що обмеження права на працю повинні бути пропорційними небезпеці явищ, у зв'язку з якими ці обмеження встановлюються.

Принцип *пропорційності* визнається загальним принципом права Європейського Союзу і, хоча у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, на відміну від права ЄС, прямо не закріплений, він є одним із найважливіших принципів, який, мабуть, найбільш часто застосовується у практиці ЄСПЛ. Слід врахувати, що відсторонення від роботи у зв'язку із небажанням, наприклад, працівника закладу освіти зробити щеплення порушує не лише права цієї особи, а й впливає на освітній процес, доступ до знань учнів тощо. На нашу думку, важливо встановити, наскільки це рішення загрожує законним правам та інтересам різних осіб.

Не менш важливим є необхідність дотримання *принципу юридичної визначеності* як є одного із суттєвих елементів принципу верховенства права, дотримання вимог «якості закону». Зокрема, «при оцінці чіткості законодавчих актів має існувати розумний підхід, оскільки загальне формулювання *actus reus* таких правопорушень є питанням об'єктивної необхідності» [20]. В іншому випадку, закон не набуватиме характеру «всебічності», що вимагатиме періодичного його перегляду, внесення змін тощо. Застосування «розумного підходу» в даному питанні передбачає серед іншого запровадженням чіткої процедури, що дозволяє особам, на яких поширюється дія нормативного акту своєчасно відреагувати, наприклад, знайти нову роботу або здійснити заміну вчителя тощо. Послідовність дій, що мають обмежувальний характер, їх динаміка від менш несприятливих наслідків до більш рішучих, що супроводжується постійною просвітницькою діяльністю, здатна кардинально змінити ситуацію. Адже не має сумнівів у необхідності проведення щеплень, які пройшли всі етапи апробації, супроводжуються науковими обґрунтуваннями та здатні запобігти настанню більш тяжких наслідків. Варто зазначити, що вакцини проти COVID-19, є відносно новими, та не ще пройшли довгострокових клінічних випробувань, щодо ефективного та безпечного застосування. Тому використовувати вакцини проти COVID-19 як безпечні та ефективні лікарський засоби до кінця не відомі.

В статті 28 Конституції України зазначається, що жодна людина без її вільної згоди не може бути піддана медичним, науковим чи іншим дослідом [1]. Це положення співставне із змістом статті 42 Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», що передбачає можливість будь якого медичного втручання

лише в тому разі, коли воно не може завдати шкоди здоров'ю пацієнта. Також в статті 43 вище вказаного Закону зазначається, що згода інформованого відповідно до статті 39 цих Основ пацієнта необхідна для застосування методів діагностики, профілактики та лікування [21].

Відповідно до статті 27 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» визначені обов'язкові види щеплень (профілактичні щеплення з метою запобігання захворюванням на туберкульоз, поліомієліт, дифтерію, кашлюк, правець та кір) [13].

Стаття 5 Конвенції про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини визначає, що будь-яке втручання у сферу здоров'я може здійснюватися тільки після добровільної та свідомої згоди на нього відповідної особи. Такій особі заздалегідь надається відповідна інформація про мету і характер втручання, а також про його наслідки та ризики [22].

Стаття 10 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод зазначає, що кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів [23]. Вищенаведене обумовлює наступні висновки.

Висновки. Встановлення обмежень щодо реалізації конституційних прав і свобод є можливим, але має здійснюватися у чіткій процедурі, в порядку, передбаченому законодавством України із дотриманням принципів права. Порушення такого порядку є неприпустимим. Будь-які обмеження мають здійснюватися відповідно до вимог чинного законодавства України, при цьому максимально мають бути враховані негативні наслідки, до яких ці обмеження можуть призвести. Держава, володіючи арсеналом інструментів, використовуючи примус як крайній засіб, не повинна нехтувати іншими засобами, що заохочують до правомірної поведінки, роз'яснюють населенню потенційні загрози від настання негативних наслідків. На наше переконання, в сукупності, дотримання матеріальних та процесуальних норм права, послідовність, чіткість дій, передбачуваність наслідків здатні відновити довіру в суспільстві до владних дій та уникнути порушень права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості

Верховної Ради України. 1996. No 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%20%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.10.2021).

2. Кодекс законів про працю України: Закон Верховної Ради УРСР від 10 грудня 1971 р № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*.1971 додаток до № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.10.2021).

3. ЦК Профспілки працівників освіти і науки України/ ПАРЕ: в демократичному суспільстві імунізація має бути доступною, але не примусовою URL: <https://pon.org.ua/novyny/9005-parye-v-demokratychnomu-suspilstvi-imunizaciia-maie-butu-dostupnou-ale-neprymusovou.html>(дата звернення: 11.10.2021).

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 13 травня 2014 р № 1263-VII /*Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 11.10.2021).

5. Про затвердження Дорожньої карти з впровадження вакцини від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, і проведення масової вакцинації у відповідь на пандемію COVID-19 в Україні у 2021-2022 роках: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 24 грудня 2020 р. № 3018 URL:<https://ips.ligazakon.net/document/MOZ32580> (дата звернення: 11.10.2021).

6. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 04 жовтня 2021р. № 2153 URL:<https://ips.ligazakon.net/document/re36928?an=25> (дата звернення: 11.10.2021).

7. Перелік медичних протипоказань та застережень до проведення профілактичних щеплень затвердженого Наказом: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 16 вересня 2011 р. №595 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1161-11#top> (дата звернення: 11.10.2021).

8. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 року за № 1236 від 20.10.2021 року за №1096: Постанова Кабінету Міністрів України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-2021-p#Text> (дата звернення: 11.10.2021).

9. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 05 червня 2003 р. № 913-IV /*Верховна Рада України*. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#top> (дата звернення: 28.01.2022).

10. Лист-роз'яснення щодо неправомірності застосування роботодавцем до працівника заходів примусу та/або дисциплінарного стягнення за відмову вакцинуватися від коронавірусної хвороби COVID-19

Міністерство економіки України 20.08.2021 року URL: [=ListroziasnenniaSchodoNepravomirnostiZastosuvanniaRobotodavtse mDoPratsivnikaZakhodivPrimusuTaaboDistiplinarnogoStiagnenniaZaVid movuVaktsinuvatisiaVidKoronavirusnoiKhvorobiCovid19](https://www.mre.gov.ua/ua/robochym-listy-rosyasnennya-shodo-nepravomirnosti-zastosuvannya-robotodavtsem-m-do-pratsivnika-zakhodiv-primusu-ta-abo-distiplinarnogo-stiagnennia-za-vidmovu-vakcinuvatisia-vid-koronavirusnoi-khvorobi-covid-19) (дата звернення: 28.01.2022).

11. Рішення Конституційного Суду України від 28 серпня 2020 року N 10-п/2020 Справа N1-14/2020(230/20) URL:https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/10_p_2020.pdf (дата звернення: 11.10.2021).

12. Рішення Іллічівського міського суду Одеської області від 20 грудня 2021 року № 501/4438/21

URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102274193> (дата звернення: 28.01.2022).

13 Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4005-ХІІ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text> (дата звернення: 11.10.2021).

14. Постановою Верховного суду України у справі 01 квітня 2020 року №761/12073/18 URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/88833746> (дата звернення: 28.01.2022).

15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР N 2148-VIII від 19 жовтня 1973 База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 11.10.2021).

16. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. // База даних «Законодавство України». URL: http://kr-admin.gov.ua/mol/molo_d/2.pdf (дата звернення: 11.10.2021).

17. Заленцов О. Дроздова О. Обов'язкова вакцинація для освітан і держслужбовців: про що насправді говорить практика ЄСПЛ/ ECHR: Ukrainian Aspect/ URL: <https://www.echr.com.ua/obovyazkova-vakcinaciya-dlya-osvityan-i-derzhsluzhbovciv-pro-shho-naspravdi-govorit-praktika-yespl/> (дата звернення: 28.01.2022).

18. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Вавржичка та інші проти Чеської Респуб-

ліки» (заява № 47621/13 і 5 інших) URL: <https://www.echr.com.ua/obovyazkovist-shheplennya-ditini-mozherozglyadatisya-yak-neobxidna-u-demokratichnomususpilstvi/> (дата звернення: 28.01.2022).

19. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Вавржичка та інші проти Чеської Республіки» (заява №47621/13 і 5 інших) URL: <https://www.echr.com.ua/obovyazkova-vakcinaciya-dlya-osvityan-i-derzhsluzhbovciv-pro-shho-naspravdi-govorit-praktika-yespl/> (дата звернення: 28.01.2022).

20. Принципи юридичної визначеності: Практика ЄСПЛ / Українське право/ URL: https://ukrainepраво.com/international_law/european_court_of_human_rights/tuyrshchyt-yuueyrsl-vuyrayersfkhk-tuankhynazhfto/ (дата звернення: 03.02.2022).

21. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2802-ХІІ URL: (дата звернення: 11.10.2021)

22. Конвенція про захист прав і гідності людини щодо застосування біології та медицини: Конвенція про права людини та біомедицину Ов'єдо, 4 квітня 1997 року База даних «Законодавство України». URL: (дата звернення: 11.10.2021).

23. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенцію ратифіковано Законом №475/97-ВР від 17 липня 1997 року База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 11.10.2021).

Болбот В.В. ОBOB'ЯЗКОВЕ ПРОФІЛАКТИЧНЕ ЩЕПЛЕННЯ ЯК ФАКТОР ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ

У статті здійснюється аналіз права на працю в умовах обов'язкового профілактичного щеплення.

Встановлено, що Постанова Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2021 р № 1096 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 року за №1236», була прийнята з порушенням процедури, механізму введення в Україні карантину, тобто відповідно до вимог чинного законодавства України карантин не ведено. При встановленні обмежень щодо реалізації конституційних прав і свобод, було не дотримано правової позиції Конституційного Суду України, який наголошує, що таке обмеження є можливим у випадках передбачених Конституцією України. Встановлення такого обмеження підзаконним актом суперечить Конституції України.

Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 04.10.2021 № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, представники яких підлягають обов'язковій профілактичним щепленням» обмежує доступ працівника, щодо реалізації свого права на працю та суперечить Конституції України, Кодексу законів про працю в Україні, в яких закладено принцип не дискримінації, реалізації свого права на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Україна обрала шлях європейської інтеграції, тим самим обрала європейські цінності, принципи законодавства. Парламентська Асамблея Ради Європи закликає держави-члени Європейського Союзу утримуватися від дискримінації громадян у зв'язку з тим, що він/вона не був вакцинований, через можливі ризики для здоров'я або не бажає вакцинуватися, забезпечити, щоб громадяни були проінформовані про те, що вакцинація не є обов'язковою і що ніхто не зазнає політичного, соціального чи іншого тиску щодо необхідності проведення вакцинації, якщо вони цього не хочуть; використовувати свідоцтва про вакцинацію виключно за призначенням для моніторингу ефективності вакцини

Слід зазначити, що в Законі України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» зазначений перелік обов'язкових щеплень (туберкульоз, поліомієліт, дифтерію, кашлюк, правець та кір), а щеплення проти COVID-19 до переліку в вище зазначеному Законі не відноситься. З огляду на вище наведене, факт відсутності профілактичного щеплення не може бути підставою для відсторонення від роботи.

Встановлення обмежень щодо реалізації конституційних прав і свобод є можливим, але має здійснюватися у чіткій процедурі, в порядку, передбаченому законодавством України із дотриманням принципів права. Порушення такого порядку є неприпустимим. Будь-які обмеження мають здійснюватися відповідно до вимог чинного законодавства України, при цьому максимально мають бути враховані негативні наслідки, до яких ці обмеження можуть призвести. Держава, володіючи арсеналом інструментів, використовуючи примус як крайній засіб, не повинна нехтувати іншими засобами, що заохочують до правомірної поведінки, роз'яснюють

населенню потенційні загрози від настання негативних наслідків. На наше переконання, в сукупності, дотримання матеріальних та процесуальних норм права, послідовність, чіткість дій, передбачуваність наслідків здатні відновити довіру в суспільстві до владних дій та уникнути порушень права.

Ключові слова: право на працю, відсторонення від роботи, обов'язкове профілактичне щеплення, обмеження доступу до роботи.

Bolbot V.V. MANDATORY PREVENTIVE VACCINATION AS A FACTOR RESTRICTING THE RIGHT TO WORK

The article analyzes the right to work in the conditions of compulsory preventive vaccination.

It is established that the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of October 20, 2021 № 1096 "On Amendments to the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 09.12.2020 of №1236" was adopted in violation of the procedure, mechanism of quarantine in Ukraine, ie in accordance with current requirements Ukrainian legislation does not quarantine. When imposing restrictions on the exercise of constitutional rights and freedoms, the legal position was not observed Of the Constitutional Court of Ukraine, which emphasizes that such a restriction is possible in cases provided by the Constitution of Ukraine. Establishing such a restriction by a bylaw is contrary to the Constitution of Ukraine.

Order of the Ministry of Health of Ukraine dated 04.10.2021 № 2153 "On approval of the List of professions, industries and organizations whose representatives are subject to mandatory preventive vaccinations" restricts the employee's access to exercise their right to work and contradicts The Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws in Ukraine, which enshrines the principle of non-discrimination, the exercise of his right to work, which he freely chooses or freely agrees to.

Ukraine has chosen the path of European integration, thus choosing European values, principles of legislation. The Parliamentary Assembly of the Council of Europe calls on the Member States of the European Union to refrain from discriminating against citizens on the grounds that he / she has not been vaccinated, because potential health risks or unwillingness to be vaccinated, ensure that citizens are informed that vaccination is not mandatory and that no one is under political, social or other pressure to vaccinate if they do not wish to be vaccinated; use vaccination certificates only for their intended purpose to monitor the effectiveness of the vaccine.

It should be noted that the Law of Ukraine "On Ensuring Sanitary and Epidemic Welfare" contains a list of mandatory vaccinations (tuberculosis, polio, diphtheria, pertussis, tetanus and measles), and vaccination against COVID-19 is not included in the list in the above Law. . Given the above, the fact of lack of preventive vaccination can not be grounds for dismissal.

Restrictions on the exercise of constitutional rights and freedoms are possible, but must be carried out in a clear procedure, in the manner prescribed by the legislation of Ukraine in compliance with the principles of law. Violation of this order is unacceptable. Any restrictions must be implemented in accordance with the requirements of current legislation of Ukraine, while taking into account the negative consequences that these restrictions may lead to. The state, having an arsenal of tools, using coercion as a last resort, should not neglect other means that encourage lawful behavior, explain to the public the potential threats of negative consequences. In our opinion, together, compliance with substantive and procedural rules of law, consistency, clarity of action, predictability of consequences can restore public confidence in government action and avoid violations of the law.

Key words: right to work, dismissal, compulsory vaccination, restriction of access to work.