



У зв'язку з неоднорідною практикою у судах першої інстанції щодо вирішення справ за позовами відсторонених невакцинованих працівників і їх поновлення, голова Миколаївського апеляційного суду звернувся за роз'ясненнями при вирішенні подібних справ до Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду. Відповідні роз'яснення КЦС ВС надав у листі від 24.12.2021 р № 3223/0/208-21.

Однак, необхідно відзначити, що викладене в листі позиція ВС носить рекомендаційний характер, а спори мають вирішуватись місцевими та апеляційними судами, з урахуванням обставин кожної конкретної справи.

Щодо правового регулювання відсторонення невакцинованих працівників

Відповідно до статті 10 Закону України [«Про основи законодавства України про охорону здоров'я»](#) громадяни України зобов'язані: а) піклуватись про своє здоров'я та здоров'я дітей, не шкодити здоров'ю інших громадян; б) у передбачених законодавством випадках проходити профілактичні медичні огляди і робити щеплення.

Згідно з ст. 12 Закону України [«Про захист населення від інфекційних хвороб»](#) профілактичні щеплення проти дифтерії, кашлюка, кору, поліомієліту, правця, туберкульозу є обов'язковими і включаються до календаря щеплень.

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 також проти інших відповідних

інфекційних хвороб. У разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому законом, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням проти інших відповідних інфекційних хвороб, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Наказом Міністерства охорони здоров'я від 04.10.2021 № 2153 затверджено [Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням.](#)

Оскільки під час відсторонення працівник тимчасово увільняється від виконання своїх трудових обов'язків та не може виконувати роботу, за загальним правило такому працівникові заробітна плата не виплачується. Чинним законодавством не передбачено обов'язку роботодавця зберегти заробітну плату за працівником, відстороненим через відмову вакцинуватися від коронавірусної хвороби.

Водночас, **відсторонюючи працівника, керівник повинен діяти в спосіб та в межах повноважень, передбачених законом. Тому в наказі про відсторонення мають бути зазначені підстави та строк такого відсторонення.** Керівник має ознайомити з таким наказом працівника. Якщо працівник відмовляється ознайомитись з наказом та поставити свій підпис, про це складається акт. На період відсторонення за працівником зберігається робоче місце.

ВС підкреслив, що звільнення працівника з підстав відмови від вакцинації є незаконним.

Щодо практики Європейського суду з прав людини (ЄСПЛ)

У ВС нагадали, що на сьогодні немає жодної правової позиції ЄСПЛ про відсторонення від роботи працівника, невакцинованого проти COVID-19.

В цьому контексті ЄСПЛ висловлювався лише з процедурних питань. Йдеться про тимчасові заходи, які суд може вжити негайно у випадку існування ризику непоправного порушення прав людини.

Так, у серпні 2021 року відхилив запит французьких пожежників про вжиття невідкладних заходів з огляду на закон, який передбачає вимогу обов'язкової вакцинації для певних професій з подальшим відстороненням від роботи у разі відмови ([Abgrall & 671 others vs France](#)).

У вересні 2021 року ЄСПЛ розглянув та відхилив два подібні запити, подані медичними працівниками з Греції, які вимагали зупинити дію закону, що передбачає обов'язкову вакцинацію аби мати змогу продовжити працювати ([Kakaleri & others vs Greece](#) , [Theofanopoulou and Others v. Greece](#)).

КЦС ВС також нагадав про рішення ЄСПЛ щодо щеплень від інших інфекційних хвороб. Зокрема, справу «Соломахін проти України» ([Solomakhin vs Ukraine](#)) та [Vavrichka & others vs Czech Republic](#).

Зокрема, суд вказав на те, що порушення фізичної недоторканності заявника може бути виправданим для дотримання цілей охорони здоров'я та необхідності контролювати поширення інфекційного захворювання.

З огляду на статтю 8 Конвенції, ЄСПЛ в кожному випадку досліджує, чи є втручання в приватне життя заявника:

1. законним;

2. чи відповідає воно законній меті;

3. чи є воно виправданим у демократичному суспільстві.

Щодо практики Верховного Суду

Практики ВС щодо відсторонення працівників від роботи через відмову вакцинуватися від коронавірусної хвороби наразі теж немає.

В той же час, у провадженні ВС раніше були справи, де позивачі оскаржували обмеження, яких, на їх думку, зазнають діти через відсутність щеплень.

Йдеться, зокрема, про рішення у справі [№337/3087/17](#) від 20.03.2018 р., [№ 682/1692/17](#) від 17.04.2019 р.,
[№630/554/19](#)
від 08.02.2021р.,
[№331/5291/19](#)
від 10.03.2021 р.

Завданням держави є забезпечення дотримання оптимального балансу між реалізацією права дитини на дошкільну освіту та інтересами інших дітей. У спорах, що розглядалися ВС, індивідуальне право (інтерес) відмовитися від щеплення батьками дитини при збереженні обсягу права дитини на здобуття освіти протиставляється загальному праву (інтересу) інших батьків та їх дітей, які провели щеплення. Внаслідок встановлення такого балансу досягається мета - загальне благо у формі права на безпеку та охорону здоров'я, що гарантовано статтями 3, 27 та 49 Конституції України.

Вимога про обов'язкову вакцинацію населення проти особливо небезпечних хвороб з огляду на потребу охорони громадського здоров'я, а також здоров'я зацікавлених осіб, є виправданою. Тобто в даному питанні превалює принцип важливості суспільних інтересів над особистими, однак лише у тому випадку, коли таке втручання має об'єктивні підстави - тобто було виправданим.

Будь-яке право об'єктивно кореспондується із обов'язками, право на дошкільну освіту законодавець пов'язує із обов'язком проходження профілактичних щеплень, які гарантують безпеку як самій дитині так і оточуючих її осіб. Дитина не позбавлена права

на освіту, яку може отримати у інших формах.

Згідно зі статтею 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Зважаючи на це, не освіта, а саме життя, здоров'я і безпека людини, визнаються найвищою соціальною цінністю в Україні. Отже, вирішуючи питання про співвідношення норм статей 3 та 53 Конституції України, 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 його громадян.

КЦС ВС рекомендував судам враховувати викладене у листі від 24.12.2021р. при здійсненні правосуддя, з урахуванням обставин конкретної справи.

Виходячи з наведеного, позиція Верховного Суду не збігається з позиціями судів перших інстанцій, які, з різних мотивів, але переважно ставали на бік відстороненого працівника. Моніторинг ФПУ розгляду відповідних справ в апеляційній та касаційній інстанціях.

(За матеріалами

https://ua.prostopravo.com.ua/pratsevashtuvannya/statti/verhovniy_sud_roz_yasniv_chi_e_vid_storonennya_nevaktsinovanih_pratsivnikov_zakon)

РОЗ'ЯСНЕННЯ

щодо правових підстав відсторонення від роботи працівників, які відмовляються або ухиляються від профілактичних щеплень, відповідно до роз'яснень Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду

У зв'язку із чисельними зверненнями, які надходять до Федерації професійних спілок

України від працівників та членських профспілкових організації, щодо забезпечення дотримання роботодавцями трудових прав працівників, які відмовляються або ухиляються від профілактичних щеплень, повідомляємо про таке.

Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду, своїм листом від 24.12.2021 № 3223/0/208-21 надав роз'яснення щодо правового регулювання відсторонення невакцинованих працівників (https://ua.prostopravo.com.ua/pratsevlashtuvannya/statti/verhovniy_sud_roz_yasniv_chi_e_vidstoronennya_nevaktsinovanih_pratsivnikov_zakonnim).

В цих роз'ясненнях КЦС ВС зауважив, що: **«відсторонюючи працівника, керівник повинен діяти в спосіб та в межах повноважень, передбачених законом. Тому в наказі про відсторонення мають бути зазначені підстави та строк такого відсторонення** ».

Статтею 46 Кодексу законів про працю України встановлено, що відсторонення 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

Відповідно до вимог статті 7 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» (далі – Закон 4004) підприємства, установи і організації зобов'язані усувати

за поданням відповідних посадових осіб
державної

санітарно-епідеміологічної служби від роботи, навчання, відвідування дошкільних закладів осіб, які є носіями збудників інфекційних захворювань, хворих на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, або осіб, які були в контакт з такими хворими, з виплатою у встановленому порядку допомоги з соціального страхування, а також осіб, які ухиляються від обов'язкового медичного огляду або щеплення проти інфекцій, перелік яких встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я

Відповідно до частини другої статті 27 Закону 4004 обов'язковим профілактичним щепленням для запобігання поширенню інших інфекційних захворювань підлягають окремі категорії працівників у зв'язку з особливостями виробництва або виконуваної ними роботи. У разі необґрунтованої відмови від щеплення **за поданням відповідних посадових осіб** державної санітарно-епідеміологічної служби вони до роботи не допускаються.

Порядок внесення посадовими особами державної санітарно-епідеміологічної служби України подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності згідно з Законом 4004, а також форма подання та терміни відсторонення встановлені Інструкцією про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14.04.1995 № 66, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 01 серпня 1995 року за № 270/806 (далі – Інструкція 66).

Пунктом 2.3 Інструкції 66 встановлено, що подання про відсторонення від роботи або іншої діяльності – це письмовий організаційно-розпорядчий документ державної санітарно-епідеміологічної служби України, який зобов'язує роботодавців у встановлений термін усунути від роботи або іншої діяльності зазначених у поданні осіб

Згідно з підпунктом 1.2.5 пункту 1.2 Інструкції 66 особами, які відмовляються або ухиляються від профілактичних щеплень, визнаються громадяни та неповнолітні діти, а також окремі категорії працівників у зв'язку з особливостями виробництва або виконуваної ними роботи, які необґрунтовано відмовились від профілактичного щеплення, передбаченого Календарем профілактичних щеплень в Україні, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 16.09.2011 № 59, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 10 жовтня 2011 року за № 1159/19897.

Відповідно до 2.2 Інструкції 66 право внесення подання про відсторонення від роботи або іншої діяльності надано головному державному санітарному лікарю України, його заступникам, головним державним санітарним лікарям Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва, Севастополя та їх заступникам, головним державним санітарним лікарям водного,

залізничного, повітряного транспорту, водних басейнів, залізниць, Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Державної пенітенціарної служби України, Державного управління справами, Служби безпеки України та їх заступникам, іншим головним державним санітарним лікарям та їх заступникам, а також іншим посадовим особам державної санітарно-епідеміологічної служби, що уповноважені на те керівниками відповідних служб.

Пунктом 2.5 Інструкції 66 визначено, що подання про відсторонення від роботи або іншої діяльності складають у двох примірниках, один з яких направляється роботодавцю, що зобов'язаний забезпечити його виконання, а другий зберігається у посадової особи, яка внесла подання.

Подання про відсторонення від роботи або іншої діяльності складається за формою згідно з додаток 1 до Інструкції 66 .

Згідно з пунктом 2.7 Інструкції 66 термін, на який відсторонюється особа, залежить від епідеміологічних показань та встановлюється згідно з додатком № 2 до цієї Інструкції .

Частиною другою статті 19 Конституції України встановлено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України .

Отже, посадові особи державної санітарно-епідеміологічної служби зобов'язані вносити подання про усунення працівників від роботи у визначений законодавством спосіб.

Відповідно вказаному, **за відсутності у роботодавця належним чином оформленого подання відповідної посадової особи державної санітарно-епідеміологічної служби, відсторонення ним від роботи працівника, який відмовляється або ухиляється від профілактичних щеплень, вбачається неправомірним.**

Це роз'яснення має інформаційний характер, не є нормативно-правовим актом та не встановлює норм права.

Департамент правового захисту апарату Федерації профспілок України

(За матеріалами сайту ФПУ www.fpsu.org.ua)