

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.01.21>

ПРАВО НА ПРАЦЮ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНЕ ПРАВО ЛЮДИНИ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ З ПРАВОМ НА ПРАЦЮ

Ярош І.С.,

студент 4 курсу факультету соціології і права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
<https://orcid.org/0000-0002-3674-463X>

Тихонюк О.В.,

старший викладач кафедри
інформаційного, господарського та адміністративного права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
<https://orcid.org/0000-0003-3123-5841>

Ярош І.С., Тихонюк О.В. Право на працю як фундаментальне право людини та співвідношення карантинних обмежень з правом на працю.

Стаття присвячена висвітленню питання фундаментальності права на працю та співвідношенню його з карантинними обмеженнями. Актуальність цієї теми полягає у необхідності з'ясувати принципи питання доцільності обмеження права на працю нещеплених працівників, надати відповідь на питання, чи доцільними є обмеження фундаментального права, яке забезпечує людині існування.

Наголошується, що право на працю впродовж історії було основоположним для людини, яка завдяки ньому могла реалізовувати інші права. Вказується на місці права на працю в концепції прав людини. Піднімається питання нормативного закріплення права на працю у Конституції України та вказується, що Конституція України не містить чіткої вказівки, що право на працю може обмежуватися.

Статтею розкривається зміст права на працю в контексті обов'язків держави забезпечувати населення працюю та гарантувати рівні можливості. Акцентується увага на соціальній функції держави. Держава має гарантувати кожному реальний доступ до праці з метою забезпечення права людини на існування.

Аналізуючи співвідношення права на працю та карантинних обмежень, автори звертають увагу на фундаментальний зміст права на працю, а також закріплені гарантії щодо рівних можливостей реалізації права на працю. З огляду на це розглядається мета карантинних обмежень та широке тлумачення права на працю.

Робиться висновок, що право на працю не повинно обмежуватися, а карантинні обмеження є

непропорційними відносно права на працю. Карантин є тимчасовим, держава зобов'язана простежити, щоб заходи, пов'язані з ним, не обмежували в довгостроковій перспективі можливості особи реалізовувати своє право на працю, отримувати заробітну плату чи інші ресурси для проживання. Відсторонення від роботи можна розглядати як тиск на працівників з метою проходження вакцинації, що можна розглядати як дискримінацію у сфері праці, яка є недопустимою з огляду на попередні заяви держави.

Ключові слова: право на працю, фундаментальні права людини, карантинні обмеження, засоби для проживання, охорона здоров'я.

Yarosh I.S., Tikhonyuk O.V. The right to work as a fundamental human right and the relationship between quarantine restrictions and the right to work.

The article is devoted to the issue of the fundamental nature of the right to work and its relationship with quarantine restrictions. The relevance of this topic is the need to clarify the fundamental questions of the expediency of restricting the right to work of unvaccinated workers, to answer the question of whether it is appropriate to restrict the fundamental right that ensures human existence.

It is emphasized that the right to work throughout history has been fundamental to a person, which allows them to exercise other rights. It is indicated the place of the right to work in the concept of human rights. The issue of normative enshrinement of the right to work in the Constitution of Ukraine is raised and it is pointed out that the Constitution of Ukraine does not contain a clear indication that the right to work may be limited.

The article reveals the content of the right to work in the context of the state's obligations to

provide the population with work and guarantee equal opportunities. The state must guarantee everyone real access to work in order to ensure the human right to exist.

Analyzing the relationship between the right to work and quarantine restrictions, the authors draw attention to the fundamental content of the right to work, as well as established guarantees of equal opportunities for the right to work. In view of this, the purpose of quarantine restrictions and a broad interpretation of the right to work is considered.

It is concluded that the right to work should not be restricted, and quarantine restrictions are disproportionate to the right to work. Quarantine is temporary, and the state is obliged to ensure that measures related to it do not limit a person's ability to exercise his or her right to work, receive wages or other living resources in the long run. Dismissal can be seen as pressure on workers in order to force them to be vaccinated. It can be seen as discrimination in the workplace, which is unacceptable in the light of previous statements by the state.

Key words: right to work, fundamental human rights, quarantine restrictions, means of subsistence, health care.

Постановка проблеми. Концепція прав людини сьогодні посідає важливе місце у політиці всіх демократичних держав. Розвиток прав людини пройшов довгу історію. Сьогодні виділяють кілька поколінь прав людини, позитивні та природні, абсолютні та відносні права людини. Беззаперечним є той факт, що основу концепції прав людини складають фундаментальні права (такі як право на життя, на свободу, честь і гідність тощо), розвиток яких призвів до появи, реалізації, закріплення та захисту інших не менш важливих прав та свобод. Зважаючи на це, варто наголошувати, що право на працю, а також праця як правова категорія, характеризуються у взаємозв'язку із іншими правами людини.

Аналізуючи співвідношення права на працю та карантинних обмежень, ми, в першу чергу, звертаємо увагу на фундаментальний зміст права на працю, а також закріплені гарантії щодо рівних можливостей реалізації права на працю. З огляду на це надається правова оцінка обмежень з точки зору дискримінації за ознакою щеплення нещеплених працівників, що істотно обмежує право на працю. Така оцінка в сукупності з визначенням фундаментальності права на працю виділяє широкий та актуальний мотив дослідження, вказує на необхідність дослідження цієї теми.

Стан опрацювання теми. Такі вчені як С. Вавженчук, Н. Гетьманцева, О. Гостюк, О. Костюченко, Є. Третяков досліджували право на працю як природне право людини і працю як правову категорію, сформулювали бачення права на працю як фундаментального права людини. Окрім того,

не можна оминати увагою наукові роботи, що стосуються дослідження концепцій прав та свобод людини та можливості обмежень природних прав людини, про що, зокрема, писали О. Васильченко, І. Дахова, І. Яцкевич та ін.

Науковці досліджували окремі аспекти, що висвітлені у дослідженні, і практично не досліджували право на працю окремо від інших прав щодо можливості його обмеження, зокрема, карантинними вимогами.

Мета статті – охарактеризувати право на працю як фундаментальне право людини та співвідношення карантинних обмежень з правом на працю.

Виклад основного матеріалу. В теорії право на працю відноситься до другого покоління прав людини, тобто соціально-економічних прав. Віднесення права на працю до другого покоління прав людини вводить в оману щодо його місця та значення у концепції прав людини. Зокрема, на думку В. Бабкіна, на відміну від абсолютних прав соціально-економічні права не можна захистити безпосередньо державно-правовими засобами [1, с. 3]. А в західній доктрині конституційного права до останнього часу панівною була теорія про другорядність соціально-економічних прав у порівнянні з особистими та політичними, про їхнє виключення з загального правила [2, с. 179].

З вищезазначеною думкою не погоджується В. Терещенко, вказуючи, що держава безпосередньо гарантує захист цих прав на підставі конституції. Звичайно, реалізувати соціально-економічні права взагалі та у сфері праці в повному обсязі значно складніше, ніж громадянські та політичні права, оскільки для цього потрібні високорозвинена соціально-орієнтована економіка, а також цілеспрямована діяльність держави по їх забезпеченню та захисту [3, с. 1021].

Розвиваючи думку В. Терещенко, вважаємо, що право на працю є не просто таким, що гарантується та забезпечується державою, а є природним правом людини і, як зазначає Є. Третяков, виступає основним правом, яке впливає «на забезпечення інших прав людини на самореалізацію та в широкому розумінні на життя, тому що людина як громадянин певної держави та як суспільна істота забезпечує свою життєдіяльність саме шляхом праці» [4, с. 145]. Так, ще у 19 столітті Шарль Фур'є аргументував: «Ми провели сторіччя в смішних суперечках про права людини, не покідувавшись про пізнання найбільш важливого – права на працю, без якого інші права нічого не варті» [5, с. 17].

Розуміння права на працю з точки зору того, що без нього інші права нічого не варті, полягає в тому, що лише працею людина може задовольнити свої потреби, зокрема, реалізувати або самостійно забезпечити інші права. На думку Н. Гетьманцевої, людей завжди спонукали до праці життєві стимули і мотиви, які розкривали ставлення

людей до праці, їхню зацікавленість у праці [6, с. 63]. Ставлення до праці в найбільш загальному вигляді можна розділити на два основних типи: ставлення до неї як до потреби і як до засобу реалізації інших потреб, що лежать поза самим процесом праці. Власна цінність праці визначається можливостями, які праця дає людині для задоволення потреб у інших цінностях життя [7, с. 307].

Основною ознакою праці є необхідність, заданість процесу об'єктивністю, біологічними основами самої людини, внаслідок яких вона змушена їсти, пити, одягатися, мати житло тощо. Тому, щоб задовольнити ці потреби, людині необхідно працювати, а відповідно до цього право на працю є природним правом людини. Метою праці є створення можливостей для підвищення добробуту, поліпшення побуту і умов самої праці. Але праця як спосіб життєдіяльності не обмежується функцією створення людиною предметного світу задля забезпечення необхідних умов існування, вона є також процесом творення людини як особистості, як соціальної істоти, а не лише як біологічного організму [8, с. 261].

Впродовж історії праця була основним засобом існування для людини. Так, не завжди існувала свобода праці, дотримувалися такі права як на відпочинок, гідну оплату праці, однак з розвитком цивілізації саме боротьба за власні трудові права одна із перших заклала початок боротьби за права людини, сприявши розвитку правозахисних організацій та груп. Наприклад, як наголошують Д. Левіс та Н. Кандзі, до 1900 року існувало 425 мирних товариств активних у різних частинах світу, що ініціювали дискусії щодо трудових прав і вільної торгівлі, створювали нові типи інтересів, ставши попередниками сучасних неурядових організацій [9, с. 31].

Те, що громадянське суспільство в особі громадських організацій почало формуватися, в тому числі, під час боротьби за трудові права, ще раз вказує на фундаментальність права на працю, оскільки громадські активісти того часу вбачали в ньому право людини, захист та реалізація якого є першочерговими на думку більшості членів суспільства.

Фактично, фундаментальність права на працю відображається у його тісному взаємозв'язку з іншими фундаментальними правами. Саме завдяки ньому первинні потреби задовольняються людиною. Зважаючи на історичну вагу праці, можна без перебільшення говорити про те, що залежно від того, які можливості мала людина щодо реалізації свого права на працю та свободи праці, розвивалися також такі права як право власності, право на свободу пересування, висловлювалися політичні вимоги тощо. Водночас не можна людину позбавити праці, оскільки це її основний вид діяльності, без якого вона втратить засоби для існування і, можливо, жагу до життя.

Як зазначає А. Вільдтом, «ідея фундаментальних прав або «основних прав» є нині двозначною. По-перше, її можна тлумачити таким чином, що ці права є найзагальнішими правами, за допомогою яких обґрунтовуються чи легітимізуються спеціальні права. Цей аспект виходить на передній план передусім тоді, коли наголошують на універсальності прав людини. По-друге, під «фундаментальними» правами мають на увазі також найважливіші за змістом права, тобто принаймні інваріантне ядро мінімальних прав. Цей аспект виходить на передній план тоді, коли виявляється недоторканність та невіддільність прав людини» [10, с. 119].

Так, право на працю є загальним правом, від якого пішли й інші права людини, такі як право на відпочинок, на оплату праці, гідне життя тощо. Також воно є недоторканим та невіддільним від людини, що проявляється у неможливості держави чи інших осіб позбавити людину цього права повністю та беззастережно. А оскільки впродовж історії воно було одним з найважливіших прав для людини, формуючи мінімальне ядро прав, які мала людина історично, то будь-які тлумачення вказують на розумінні права на працю як фундаментального права людини.

Крім того, в інтересах держави, щоб люди працювали. І в цьому контексті право на працю створює обов'язок держави забезпечити рівні можливості реалізації цього права. Лише в такому випадку держава і суспільство стабільно розвиватимуться. Разом з тим, у рішенні Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року у справі № 1-18/2013 зазначено, що право на працю є природною потребою людини своїми фізичними та розумовими здібностями забезпечувати своє життя [11]. Водночас це не означає забезпечення кожного робочим місцем за будь-яких умов виробництва завдяки існуючій конкуренції на ринку праці.

Отже, позбавити людину права на працю означає позбавити її права на існування, а в широкому розумінні права на життя. Хоча право на працю часто залежить від добробуту держави, від її економічного становища, воно все одно повинно реалізовуватися та забезпечуватися. Людину не можна обмежити в реалізації цього права, оскільки без засобів для існування, вона не зможе реалізувати й інші права, а лише шукатиме можливості як вижити. Праця є однією із мінімальних потреб особистості, яка існувала завжди впродовж історії, тому право на працю є природним та невіддільним правом людини, яке лежить в основі концепції прав людини. Крім того, завдяки ньому людина формується як особистість, що здатна до творчості, а також здійснення громадської та політичної діяльності, що проявилось, зокрема, в тому, що перші прототипи сучасних громадських формувань, які сьогодні є невід'ємною частиною

громадянського суспільства і намагаються впливати на політичну ситуацію, також виникли з метою боротьби за трудові права.

Право на працю тлумачиться більшістю науковців з точки зору його правового закріплення у національному, а також міжнародному законодавстві. Зокрема, О. Гостюк розглядає право на працю як законодавчо визначену та гарантовану можливість індивідуального вибору у сфері праці, що реалізується шляхом вступу у трудові правовідносини, здійснення трудової діяльності, відмови від участі у такій, здійснення праці в умовах, що відповідають міжнародним стандартам у сфері праці та є оптимально сприятливими для задоволення потреб та інтересів найманих працівників [12, с. 95]. Таким чином, законодавство держави є важливим елементом розуміння права на працю як фундаментального права людини, а встановлені в ньому гарантії та стандарти повинні бути дотримані з огляду на непорушність фундаментальних прав людини.

Найголовніше, що право на працю гарантується і закріплюється Конституцією України [13], яка в цілому відтворює положення міжнародних актів. На нашу думку, за своєю суттю конституційні гарантії виступають основою для реалізації та захисту будь-яких прав. Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [13].

Аналізуючи положення Конституції України, С. Вавженчук робить висновок, що право на працю включає: право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя своєю працею; право кожної людини на вільний вибір праці; право кожної людини на те, щоб працювати тільки за наявності вільного погодження на працю, тобто праця має бути не примусовою. Водночас вказаним правам відповідають такі обов'язки: обов'язок держави робити відповідні правові, економічні, організаційні кроки до повного забезпечення даного права; обов'язок держави надати кожній людині можливість заробляти на життя своєю працею; обов'язок держави надати кожній людині можливість вільно обирати вид праці або вільно на нього погоджуватися; обов'язок держави забезпечити з метою здійснення цього права реалізацію програм професійно-технічного навчання, соціально-економічного розвитку та повної виробничої зайнятості; обов'язок держави створювати умови, які гарантують основні політичні та економічні права та свободи людини [14, с. 82].

Закріплюючи право на працю у статті 43, Конституція України не вказує жодним чином, що таке право може обмежуватися. Водночас стаття 64 Конституції України вказує, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Кон-

ституцією України. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень [13]. З огляду на це ми можемо робити висновок, що обмеження права на працю можуть встановлюватися лише надзвичайним чи воєнним станом. В інших випадках Конституція України не допускає такого обмеження, що створює підстави говорити про абсолютність права на працю на конституційному рівні.

Однак варто зазначати, що уявлення про право на працю як абсолютне право може видатися ілюзорним з огляду на те, що іншими законодавчими актами передбачено низку обмежень, що стосуються праці в цілому. Зокрема, Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) як другим за силою після Конституції та базовим нормативно-правовим актом у сфері праці у ч. 3 ст. 22 встановлено, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України [15], що прямо вказує на можливість встановлення окремих обмежень при прийнятті на роботу.

Проте необхідно враховувати, що КЗпП та законодавство України в цілому оперують двома поняттями – «праця» та «робота». Відповідно до КЗпП ці поняття частіше ототожнюються, що є суттєвим недоліком законодавчої техніки. Так, стаття 2 КЗпП проголошує у ч. 1 «право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи», але вже у ч. 2 вказує, що «працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою» [15]. При цьому ми вважаємо, що доцільно розглядати роботу як форму реалізації праці, як можливість працювати в певній сфері життя суспільства, як доступ до конкретної праці. З такого боку обмеження, встановлені щодо поняття «робота», не будуть стосуватися безпосередньо права на працю, а отже, положення КЗпП відповідатимуть Конституції України та не порушуватимуть фундаментальності права на працю та Основного Закону України.

Втім, не все так однозначно. Якщо робота є доступом до конкретної праці, то, обмеживши доступ до роботи, держава обмежує також право на конкретну працю? На нашу думку, вирішити це питання можна шляхом встановлення чітких критеріїв: коли держава обмежує можливість працювати в принципі або створює перешкоду праці на конкретній роботі для окремої частини населення чи навіть людини – це обмеження права на працю; а коли держава встановила чіткі вимоги до віку, стану здоров'я, освіти для певної професії – це допустимо, оскільки вказує на конкретні якості, якими повинен володіти працівник, щоб отримати відповідну роботу, і кожна працездатна особа має рівні можливості, щоб досягти таких якостей і реалізувати своє право на конкретну працю.

Тут доречним буде наголосити на тому, що держава зобов'язана створювати рівні умови праці. Конституційний Суд України так розтлумачив цей конституційний обов'язок держави: «...можна стверджувати, що право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права» [16].

Водночас Конституційний Суд України (Другий сенат) у своєму рішенні у справі № 6-р(II)/2019 від 04.09.2019 допускає обмеження прав працівників, висловлюючи твердження, що будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватись з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів. Хоча не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим [17].

Однак у цьому ж рішенні у справі № 6-р(II)/2019 від 04.09.2019 Конституційний Суд України наголошує, що зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права [17].

На думку І. Яцкевича соціально-правове значення трудових юридичних гарантій полягає у забезпеченні неухильного виконання нормативно-правових актів, що створює умови для безперешкодної реалізації людиною права на працю, інших трудових прав та запобігає їх порушенню. Трудові юридичні гарантії покликані забезпечити безперешкодний вступ особи у трудові правовідносини. Гарантії права на працю – це сукупність політичних, економічних, соціальних і правових засобів, способів і умов, за допомогою яких забезпечується безперешкодне, реальне здійснення особою права на працю [18, с. 9].

Таким чином, з огляду на те, що держава надає гарантії реалізації права на працю шляхом різних правових і соціальних засобів, такі засоби повинні враховувати інтереси населення і гарантувати кожному, без винятку, реальний доступ до праці. Це, в свою чергу, закріплює на нормативному рівні заборону обмежувати здійснення особою права на працю. А оскільки Україна декларує, що є соціальною державою, вона зобов'язана орієнтуватися на соціальні потреби та думку населення, яке, своєю чергою, має отримувати безперешкодний доступ до праці.

Насамкінець, враховуючи, що право на працю як фундаментальне право людини забезпечує існування, життєдіяльність особи завдяки тому, що людина своєю працею отримує ресурси, зокрема грошові кошти, на прожиття, наголосимо, що законодавство чітко регламентує, що право на працю – це можливість заробляти собі на життя. Зокрема, згідно із ч. 7 ст. 43 Конституції Укра-

їни право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [13]. У ч. 1 ст. 2 КЗпП передбачено право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, що забезпечується державою [15]. Таким чином, держава зобов'язана гарантувати те, що людина буде отримувати заробітну плату за працю, в інакшому випадку – без отримання винагороди за працю вона буде позбавлена засобів для існування.

Водночас ст. 94 КЗпП встановлює, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується [15]. Як бачимо, отримання коштів за працю можливе лише за умов виконання роботи працівником. В умовах, якщо працівник буде позбавлений можливості виконувати роботу, він не зможе отримати плату за працю, а отже, отримати кошти на існування за допомогою реалізації права на працю. Саме тому важливо, щоб держава слідувала, щоб працівника не усували (відсторонювали) від роботи без його вини, не обмежували у можливості виконати роботу з метою отримати грошові кошти або інші ресурси собі на проживання.

Отже, нормативно-правове регулювання права на працю забезпечує можливості реалізації цього права кожною особою. В першу чергу, Конституцією України [13] встановлені такі гарантії права на працю, згідно з якими воно не може обмежуватися в принципі, крім випадків запровадження воєнного чи надзвичайного стану. Широке тлумачення цієї гарантії вказує на обов'язок держави дбати про те, щоб кожна особа мала рівні можливості у реалізації права на працю. Соціальна функція держави зобов'язує її враховувати думку населення, надавати безперешкодний доступ до праці, що також включає встановлення мінімальних розмірів заробітної плати, умов праці тощо. Водночас особа не може бути позбавлена заробітної плати, а також можливості виконувати роботу, без своєї вини, оскільки за умов такого позбавлення вона не зможе заробляти собі на життя і таким чином її буде позбавлено фундаментального права, що забезпечує її існування.

В цьому контексті варто звертати увагу на карантинні обмеження у зв'язку з пандемією COVID-19. На нашу думку, мета цих обмежень полягає у збереженні здоров'я населення, життя людей та запобігання поширенню COVID-19. Однак таку мету треба співвідносити із іншими правами людини, зокрема правом на працю та правом на життя.

Наша правова позиція випливає з факту, що право на працю як фундаментальне право людини забезпечує право людини на життя. В той час як найчастіше розглядається питання необхідності обмеження прав людини задля збереження здоров'я населення, відсутня практика співвідношення мети забезпечення охорони здоров'я інших осіб відносно права на життя. Якщо тлумачити право на працю як можливість заробляти собі засоби для існування, тобто для життя, то обмеження цих можливостей може призвести до смерті особи або, як мінімум, погіршення її самопочуття чи стану, що впливатиме на її здоров'я і, можливо, навіть гідність. В такому випадку, одна одній протиставляються дві, визнані згідно з Конституцією України, найвищі соціальні цінності – життя та здоров'я.

На нашу думку, аналіз фундаментальних прав, які захищають карантинні обмеження, пов'язані із вакцинацією, доводить, що право на працю в контексті забезпечення права на життя розкриває більш широкий спектр прав та свобод, передбачених в Конституції України та міжнародних актах, а тому непропорційно обмежувати людину в реалізації її права на працю на період карантину, якщо вона не захворіла на коронавірусну хворобу.

Як нами вже було встановлено, не можна позбавити людину права на працю повністю та беззастережно, позбавити її основного засобу до існування, а отже, тут право на працю в контексті права на життя переважає мету охорони здоров'я населення. Так, держава взяла на себе зобов'язання забезпечувати охорону здоров'я населення, але вона ще взяла на себе зобов'язання забезпечити кожного працюю і засобами для існування. Враховуючи, що у зв'язку з карантинном та кампанією з вакцинації населення, нещеплені працівники відстороняються від роботи без збереження заробітної плати, а держава не надає жодних інших засобів (матеріальної та іншої допомоги) для забезпечення існування людини, ми вважаємо логічним висновок, що це не співвідноситься з тими цілями та завданнями, задля яких впроваджені карантинні обмеження.

Держава зобов'язана, запроваджуючи обмеження, надавати допомогу працівникам, які втратили заробіток у зв'язку з карантинном. Саме такі дії держави співвідносилися б зі змістом права на працю та висновками Конституційного Суду України [17], що будь-яке обмеження повинно мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватись з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України. Право на працю не може бути обмежене, а держава повинна гарантувати кожному реальний доступ до праці з метою забезпечення права людини на існування. З огляду на це обмеження права на працю на період карантину не відповідають принципу пропорційності та

зобов'язанням держави, неспіврозмірні із правом на працю, а тому є недопустимими.

Разом з тим, уваги заслуговують положення резолюції ПАРЄ від 27.01.2021 № 2361(2021) «Вакцини проти COVID-19: етичні, правові та практичні міркування», у якій ПАРЄ закликала держави-члени забезпечити, щоб ніхто не піддавався дискримінації за те, що не пройшов вакцинації. В тексті резолюції на Держави, що приєдналися, покладається обов'язок інформувати громадян про те, що вакцинація не є обов'язковою, що ніхто не може зазнавати політичного, соціального чи іншого тиску для проходження вакцинації [19].

Таким чином, від початку наголошувалося, що вакцинація є добровільною, а тому введення обов'язкової вакцинації для окремих професій водить в оману населення щодо його можливостей та прав. Відсторонення від роботи у цьому випадку можна розглядати як тиск на працівників з метою проходження вакцинації, що можна розглядати як дискримінацію у сфері праці, яка є недопустимою навіть з огляду на попередні заяви держави.

У своїх прецедентах Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) установив, що дискримінація означає різне поводження з людьми в порівняно аналогічних ситуаціях, не зумовлене жодними розумними чи об'єктивними причинами, що «ґрунтується на ознаці, яку можна ідентифікувати». Слід враховувати також позицію ЄСПЛ, що «коли внаслідок загальної політики або заходів окрема група опиняється в особливо не вигідному положенні, не можна виключати, що це може бути визнано дискримінацією, незважаючи на те, що такий захід або політика не були спеціально спрямовані або націлені на цю групу» [20].

Відповідно у нашій ситуації відсторонені працівники опиняються в максимально не вигідному становищі, оскільки відсторонення – без збереження заробітної плати, відсутні гарантії для проживання, а держава, попри свої заяви та обов'язки, обмежила їхні можливості. Звичайно, держава обґрунтовує це легітимною метою, про яку ми вже зазначали, однак, з огляду на висновки Конституційного Суду України [17] відносини у сфері праці повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, а також осіб, які працюють.

В цьому випадку, слід звертатися до обов'язку держави надати кожній людині можливість заробляти на життя своєю працею та обов'язку держави надати кожній людині можливість вільно обирати вид праці або вільно на нього погоджуватися. Цей обов'язок співвідноситься з обов'язком держави забезпечити охорону здоров'я населення. Співвіднівши ці обов'язки, ми враховуємо, що охорона здоров'я є фундаментальною цінністю, однак і право на працю є фундаментальним, а

отже, якщо держава обмежує можливості реалізації права на працю, то вона зобов'язана створити інші можливості, які допоможуть людині надалі здобувати засоби для існування, або ж надати такі засоби працівнику самостійно.

До того ж, зважаючи на соціальну функцію держави, держава повинна рахуватися із думкою суспільства і аналізувати, які гарантії для суспільства є першочерговими і відповідно до цього забезпечувати можливості. В той час як охорона здоров'я стоїть на порядку денному впродовж останніх двох років, то забезпечення громадян працею, створення рівних можливостей для цього ніколи не сходили з порядку денного. Будь-яка людина розуміє, що якщо вона не зможе працювати, а держава обмежить її можливості в цьому аспекті, це буде втрата засобів для проживання, а отже, недопустимо обмежувати право на працю шляхом розмежування людей за ознакою здійснення щеплення та порушення обов'язку забезпечувати рівні можливості у сфері праці.

Насамкінець, необхідно зазначити, що карантин як захід, включаючи всі пов'язані з ним обмеження, є тимчасовим. Іноді тимчасові заходи переважають над постійними. Однак співвідношення карантинних обмежень із правом на працю дає нам чітко зрозуміти, що будь-яке впровадження карантинних обмежень права на працю на постійній основі буде розглядатися як непропорційне по відношенню до цього права.

Так, на думку І. Дахової, «обмеження щодо реалізації прав і свобод людини – це передбачений законом захід тимчасового характеру, що застосовується до особи з боку держави» [21, с. 22]. Отже, непропорційно обмежувати фундаментальне право особи на працю з огляду на те, що особа використовує надану їй можливість відмовитися від щеплення.

Ми можемо простежити у ситуації з карантинном, що, на відміну від інших обмежень, обмеження права на працю нещеплених осіб має довгострокову перспективу, а отже, порушує правило, згідно з яким обмеження прав і свобод людини є заходом тимчасового характеру. З огляду на це таке обмеження є недопустимим.

Отже, в державі є обов'язок забезпечити кожному рівні можливості у реалізації права на працю, а тому в обмеженні прав нещеплених осіб наявні ознаки дискримінації. Цей обов'язок є постійним і важливим для суспільства, а тому вимагає від держави постійного створення належних умов для працівників. В той же час карантинні обмеження є тимчасовими, держава зобов'язана простежити, щоб ці заходи не обмежували в довгостроковій перспективі можливості особи реалізовувати своє право на працю, отримувати заробітну плату чи інші ресурси для проживання. Підсумовуючи вище наведене, хочемо наголосити на тому, що ми не проти вакцинації, але – без

порушень як прав людини, так і законодавства.

Висновки. Право на працю є фундаментальним правом людини, яке є невідчужуваним, природним та абсолютним з точки зору Конституції України. Історично право на працю забезпечувало людське існування, завдяки праці людина могла задовольнити свої потреби, а в широкому розумінні забезпечити своє право на життя. Право на працю сприяло розвитку інших прав людини.

Право на працю відповідно до положень законодавства включає право отримувати заробітну плату для проживання, що підтверджує висновки про тісний зв'язок права на працю з правом на життя, де людина отримує грошові кошти чи інші засоби за допомогою праці собі на існування, а також гідне життя. Зміст права на працю містить також гарантії, відповідно до яких держава має обов'язок створювати рівні можливості у реалізації права на працю.

Держава не може позбавити людину можливості відмовитися від щеплення і не повинна на підставі такої відмови дискримінувати працівників за ознакою щеплення, обмежуючи їхнє право на працю. У державі є обов'язок забезпечити можливості для населення реалізовувати право на працю і створити умови для отримання працівниками належної оплати праці. Відмова держави від цього під час карантину є недопустимим обмеженням права на працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бабкін В. Д. Соціальна держава та захист прав людини. *Правова держава*. 1998. Вип. 9. С 3–8.
2. Государственное право Германии. Т. II. М. : ИГП РАН, 1994. 320 с.
3. Терещенко В. О. Соціально-економічні права людини у сфері праці як один з основних напрямків судового захисту загальних прав людини і громадянина. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1018–1023.
4. Третьяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4(16). С. 145–149.
5. Фурье Ш. Избранные сочинения. М. : Наука, 1954. Т. 3. 525 с.
6. Гетьманцева Н. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 60–65.
7. Экономика и социология труда : учебник / под. ред. А. Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
8. Костюченко О. Є. Природне право та законні інтереси у трудових відносинах. *Форум права*. 2008. № 2. С. 261–265.
9. Lewis, D. & Kanji, N. (2009) Non-governmental organizations and development (1st ed.). Routledge, London. 256 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203877074> (дата звернення: 29.11.2021).

10. Філософія прав людини / За редакції Ш. Госепата та Г. Ломана ; пер. з нім. О. Юдіна та Л. Доронічевої. Київ : Ніка-Центр, 2016. 320 с.
11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року № 1-18/2013. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13> (дата звернення: 05.02.2022).
12. Гостюк О. Право на працю як суб'єктивне право людини: теоретико-правовий погляд на проблему. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 92–96.
13. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.02.2022).
14. Вавженчук С. Я. Право на працю як основоположне конституційне трудове право. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2010. Вип. 17. С. 79–88.
15. Кодекс законів про працю України в редакції від 15.12.2021 р.: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.02.2022).
16. Рішення Конституційного Суду України від 7 липня 2004 року у справі № 14-рп/2004. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04> (дата звернення: 05.02.2022).
17. Рішення Конституційного Суду України (Другий Сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-p(II)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text> (дата звернення: 05.02.2022).
18. Яцкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій реалізації особою права на працю: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 21 с.
19. Resolution 2361 (2021). Covid-19 vaccines: ethical, legal and practical considerations. Parliamentary Assembly from 27.01.2021. URL: <https://pace.coe.int/en/files/29004/html> (дата звернення: 05.02.2021).
20. CASE OF HUGH JORDAN v. THE UNITED KINGDOM, Application no. 24746/94, JUDGMENT 4 May 2001. *European Court of Human Rights*. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22fulltext%22:\[%22Hugh%20Jordan%20v.%20United%20Kingdom%202001%22\],%22display%22:\[2\],%22itemid%22:\[%22001-59450%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22fulltext%22:[%22Hugh%20Jordan%20v.%20United%20Kingdom%202001%22],%22display%22:[2],%22itemid%22:[%22001-59450%22]}) (дата звернення: 05.02.2022).
21. Дахова І. І. Обмеження реалізації прав і свобод людини: конституційне регулювання та практика Європейського Суду з прав людини. *Форум права*. 2018. № 4. С. 17–25.