

Відшкодування моральної шкоди працівникам, потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання

Синчук С. М.¹, Амелічева Л. П.²

Опубліковано	Секція	УДК
26.12.2022	Право	349.2

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7661176>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. У статті уточнюється поняття «потерпілий працівник» та висвітлюється проблематика відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику як способу захисту його права на належні, безпечні та здорові умови праці та виду відповідальності роботодавця в науці трудового права. Зроблено висновок, що відшкодування моральної шкоди роботодавцем потерпілому від нещасного випадку чи професійного захворювання працівнику / членам його сім'ї в контексті ст. 237-1 КЗпП України та ст. 16 ЦК України є способом захисту порушеного конституційного права працівника на працю та на належні, безпечні та здорові умови праці як складової цього права.

Необхідно на законодавчому рівні визначити поняття «ушкодження здоров'я» з урахуванням тих обставин, що моральна шкода може бути зумовлена й обставинами, які позначають тимчасову непрацездатність працівника.

Потребують узгодження приписи ч. 8 ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та ст. 173 КЗпП України у контексті визначення суб'єктів права на відшкодування моральної шкоди роботодавцем у випадку смерті працівника від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання.

Аргументовано, що положення ст. 237-1 КЗпП України у синергетичному зв'язку із субсидіарним значенням приписів ст. 1167 ЦК України формують основу для визначення правової конструкції «презумпція вини роботодавця».

Ключові слова: належні, безпечні і здорові умови праці, юридична відповідальність, спосіб захисту, працівники, роботодавці, трудові відносини.

Compensation for moral damages to employees who suffered from an accident at work and an occupational disease

Annotation. The article clarifies the concept of "injured employee" and highlights the problem of compensation of moral harm to the employee by the employer as a way of protecting his right to proper, safe and healthy working conditions and the type of responsibility of the employer in the science of labor law.

¹ доктор юридичних наук, професор, професор кафедри соціального права, Львівський національний університет імені Івана Франка, <https://orcid.org/0000-0003-2711-5919>

² доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільного права і процесу, Донецький національний університет імені Василя Стуса, <https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

It was concluded that the compensation of moral damage by the employer to the victim of an accident or occupational disease to the employee / members of his family in the context of Art. 237-1 of the Labor Code of Ukraine and Art. 16 of the Civil Code of Ukraine is a way to protect the employee's violated constitutional right to work and to proper, safe and healthy working conditions as a component of this right. This way of protecting the rights of the victim is a direct consequence of the legal relationship between two subjects of labor relations - the employer and the employee, due to the rights and obligations defined by the legislation on labor protection. Compensation for moral damage to an injured employee as a way of protecting his right to work has objective (legislative conditions of application) and subjective (internal criteria of the subject of law regarding the content of the violation of rights) limits.

It is proposed to consider health damage (loss of health) in the context of the criterion of determining the right status of the injured employee from an accident at production and professional disease. At present, it is necessary to legislate this notion considering the circumstances that moral damage can be caused by the circumstances that indicate the temporary incapacity of the employee.

The provisions of Part 8 of Article 30 of the Law of Ukraine "On Mandatory State Social Insurance" and Article 173 of the Labor Code of Ukraine need to be reconciled in the context of determining the subjects of the right to compensation for moral damages by the employer in the event of the death of an employee from an accident at work or an occupational disease. Family members of the injured employee, including children conceived but born after the victim's death, are subjects of the right to compensation for moral damages in the event of the death of the injured employee within the framework of the legal relationship "employment relationship".

It is argued that the provisions of Article 237-1 of the Labor Code of Ukraine in a synergistic connection with the subsidiary meaning of the provisions of Article 1167 of the Civil Code of Ukraine form the basis for determining the legal construction "presumption of employer's fault".

Keywords: proper, safe and healthy working conditions, legal liability, method of protection, employees, employers, labour relations.

Вступ

Відшкодування моральної шкоди працівникам, потерпілим від нещасного випадку та професійного захворювання (далі – потерпілі працівники), або членам сімей цих працівників у разі їхньої смерті здійснюється роботодавцями на базі ст. 237-1 Кодексу законів про працю України та ст. 16 Цивільного кодексу України. Наразі це важливий спосіб захисту порушеного конституційного права працівника на працю та належні, безпечні і здорові умови праці.

Однак не можна не помітити, що право на відшкодування цієї шкоди не закріплено у ст. 9 «Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті» спеціального Закону України «Про охорону праці», одним із завдань якого є конкретизація прав працівників в сфері охорони праці. Зазначене продукує багато питань щодо дієвості й ефективності правового механізму відшкодування моральної шкоди працівникам, потерпілим від нещасного випадку та професійного захворювання, або членам сімей цих працівників у разі їхньої смерті.

В науці трудового права проблематика розвитку інституту відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові, активно досліджувалася багатьма вченими-правознавцями такими, як: К.В. Бориченко [1], В.Я. Бурак [2], С.Я. Вавженчук [3], І.В. Лагутіна [4], Р.М. Тимофіїв [5], О.П. Сорока [6], В.В. Гончарук [7] та ін.

В наукових працях цих вчених зауважується, що такий спосіб захисту прав працівників, потерпілих від нещасного випадку на виробництві та професійного

захворювання, є прямим наслідком правового зв'язку між двома суб'єктами трудових правовідносин – роботодавцем та працівником, через їхні права та обов'язки, визначені законодавством про охорону праці. Цьому способу притаманні об'єктивні (законодавчі умови застосування) та суб'єктивні (внутрішні критерії суб'єкта права щодо змісту порушення прав) межі. Не применшуючи значимості наукових праць вказаних вчених, втім, все ще залишається значна кількість теоретичних та практичних питань, пов'язаних із захистом прав потерпілих від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань працівників через відшкодування моральної шкоди, які потребують наукової розвідки, що й обумовлює актуальність тематики цього дослідження.

Метою статті є уточнення поняття «потерпілий працівник» та висвітлення проблематики відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику як способу захисту його права на належні, безпечні і здорові умови праці та виду відповідальності роботодавця в науці трудового права.

Результати

Права потерпілого працівника як складова його правового статусу визначені законодавством про охорону праці, а саме: Законом України «Про охорону праці» [8], Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9], КЗпП України [10] та прийнятими відповідно до них нормативно-правовими актами. Однак, в цих документах немає легітимного визначення поняття «потерпілий працівник», не завжди однозначно сприймається і його правовий статус, враховуючи певну неузгодженість положень про це у законах, що тяжіють до інституту «охорона праці».

Термін «потерпілий працівник» як суб'єкт прав в аспекті цього дослідження – це особа, яка зазнала впливу небезпечного виробничого фактора чи середовища, що стався у процесі виконання нею трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду її здоров'ю або настала смерть. Таке трактування, на наш погляд, варто запропонувати виходячи зі змісту п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9].

Необхідно зазначити, що хоча наразі на законодавчому рівні термін «потерпілий» використовується у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – майже сто разів, у Законі України «Про охорону праці» – всього вісім, проте легальної дефініції в цих законах законодавцем не пропонується.

Далі у контексті цього дослідження, бажано вказати, що правовий статус потерпілого працівника слід розглядати у взаємозв'язку з правами застрахованої особи в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та правами працівника на належні, безпечні та здорові умови праці, об'єднавши та обмеживши єдиним для них зобов'язаним суб'єктом – роботодавцем. Адже правовий зв'язок між працівником та роботодавцем формується в рамках трудових відносин та, серед іншого, передбачає їхні взаємні права та обов'язки в сфері охорони праці.

В основі такого виду взаємозв'язку – припис ч. 4 ст. 43 Конституції України [11] щодо права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці. Змістовне наповнення конституційної норми відображене у положеннях трудового законодавства, яке регулює охорону праці та дотичного до нього соціально-страхового й цивільного законодавства.

Із аналізу абз. 2 ч. 2 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» саме роботодавці є повністю відповідальними за створення належних, безпечних та здорових умов праці. Інші положення названого нормативного акту деталізують зміст обов'язків роботодавців щодо цього. Зокрема, ч.1 ст. 13 Закону України «Про охорону праці» передбачає обов'язок роботодавця створити на робочому місці в кожному

структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці [8].

Врегулюванню відносин у сфері охорони праці присвячена Глава XI «Охорона праці» КЗпП України. У прив'язці до тематики цього дослідження необхідно вказати, що у ст. 153 КЗпП України закріплено обов'язок роботодавця створити умови, необхідні для нормальної роботи; забезпечити здорові та безпечні умови праці, а також впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки та санітарно-гігієнічні умови, які запобігають виробничому травматизмові і виникненню професійних захворювань працівників [10]. Невиконання роботодавцем повністю чи частково обов'язку щодо забезпечення права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці є нічим іншим, як порушенням конституційного права працівника на працю, як можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає та на яку вільно погоджується. Адже будь-яке ушкодження здоров'я обмежує або позбавляє можливості особи реалізувати передбачене ст. 43 Конституції України право особи.

Підтримуючи наведені у спеціальній літературі аргументи про необхідність термінологічного впорядкування прав працівників у сфері охорони праці та об'єднання їх єдиним поняттям, що відповідає конституційній нормі, забезпечуючи єдність законодавчого понятійного апарату [12], все ж не можна погодитись із висновками про об'єктивну необхідність закріплення законодавчої дефініції поняття «належні, безпечні та здорові умови праці». Кожна із складових цього поняття є самостійною характеристикою охорони праці працівників із власними елементами. Кращим видається послідовне законодавче закріплення складових цього права та правового механізму їхньої реалізації в основному нормативному акті, що регулює охорону праці працівників.

Порушене право працівника на належні, безпечні та здорові умови праці, як слідує із аналізу Закону України «Про охорону праці», – це повністю або частково невиконання роботодавцем обов'язків, передбачених законодавством про охорону праці, яке призводить (або може призвести) до ушкодження здоров'я працівника, зокрема і набуття ним статусу потерпілого від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Така діяльність роботодавця є правопорушенням та зумовлює його юридичну відповідальність, основні засади якої містяться у приписах законодавства про охорону праці.

Правовою підставою юридичної відповідальності роботодавця є положення ч. 1 ст. 173 КЗпП України, відповідно до якої шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку [10]. У абз. 5 ч. 2 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» [8] передбачається повне відшкодування шкоди особам, які є потерпілими від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Далі у контексті цього дослідження, необхідно зауважити, що у науковій літературі пропонується два аспекти поняття «шкода». Перший аспект визначає об'єктивний сенс та пов'язаний із негативними наслідками, які законодавець установив і конкретно визначив у тексті нормативно-правового акта. Другий – суб'єктивний сенс, розглядається як сприйняття негативних наслідків діяння самим потерпілим, оскільки ступінь фізичних та моральних страждань від одного й того ж діяння в різних осіб може бути неоднаковим [6, с. 212].

Одним із видів шкоди, яка може бути відшкодована потерпілим працівникам – моральна шкода. Сутність та межі такої шкоди у об'єктивному її сенсі визначено ст. 237-1 КЗпП України, яка передбачає можливість відшкодування роботодавцем

працівнику моральної шкоди за сукупності декількох правових підстав, як-то: 1) порушення законних прав працівника, тобто шкода завдана в межах трудових правовідносин; 2) наявності факту ушкодження здоров'я працівника; 3) наявності наслідків, які відображені у моральних стражданнях, втраті нормальних життєвих зв'язків та вимагають додаткових зусиль для організації свого життя працівником.

Фактична сукупність зазначених законодавчих обставин повинна бути доведена в судовому порядку, якщо працівник обрав такий спосіб захисту права на працю (п. 10.17 Постанови Великої Палати Верховного Суду від 20.11.2019 у справі 210/3177/17 [13]). Доведений потерпілим працівником у судовому порядку обсяг моральної шкоди визначатиме суб'єктивні критерії такої шкоди.

У частині 2 ст. 16 ЦК України серед способів захисту цивільних прав передбачено відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Припис ст. 237-1 КЗпП України дозволяє використати цей спосіб захисту, як належний у механізмі захисту права працівника на належні, безпечні та здорові умови праці. Способи захисту порушених суб'єктивних трудових прав та законних інтересів особи у науковій літературі визначають як: дії зобов'язаної особи на користь правоможної особи, що здійснюються в межах заявлених правоможною особою вимог задля запобігання або припинення порушення її трудових прав та законних інтересів [2, с. 223]. Здійснюючи право на захист потерпілий працівник звертається до зобов'язаної особи або до суб'єкта, уповноваженого здійснювати захист з вимогою про застосування способів захисту. У науковій літературі їх класифікують на: відновлювальні, забезпечувальні, припинювальні, компенсаційні [2, с. 229]. Відшкодування моральної шкоди у грошовій формі є компенсаційним способом захисту потерпілого працівника, оскільки спрямоване на компенсацію працівникові моральних страждань, заподіяних порушенням його трудових прав та інтересів шляхом покладення на роботодавця відповідних обов'язків [2, с. 231].

Обов'язок відшкодування моральної шкоди є прямим, хоча й небезумовним, наслідком трудових правовідносин та виникає між працівником й роботодавцем.

Важливим є питання визначення поняття «ушкодження здоров'я працівника» як передумови юридичної відповідальності роботодавця через відшкодування моральної шкоди. У ст. 173 КЗпП України закріплене лише поняття «каліцтво та інші ушкодження здоров'я». У ст. 1 Закону України «Основи законодавства про охорону здоров'я» законодавцем пропонуються дефініції «здоров'я», «стан здоров'я», «обмеження життєдіяльності» [14]. У абз. 5 ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» законодавець визначає поняття «втрата здоров'я» та пов'язує його із стійкою втратою працездатності особи [15]. Це – наявність хвороб чи фізичних дефектів, які призводять до фізичного, душевного і соціального неблагополуччя.

Варто зазначити, що у п. 1.5. Порядку встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2012 № 420 [16], вказується, що за наявності у потерпілого наслідків однієї травми чи професійного захворювання ступінь втрати професійної працездатності у відсотках визначається з урахуванням Критеріїв встановлення ступеня стійкої втрати професійної працездатності у відсотках працівникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків. Відповідно до правової позиції Великої Палати Верховного Суду, від 20.11.2019 у справі 210/3177/17 право працівника на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок професійного захворювання, настає з дня встановлення йому МСЕК стійкої втрати працездатності [13]. Тож, ушкодження здоров'я працівника, як наслідок порушення його права належні, безпечні

та здорові умови праці, та правова умова звернення його за відшкодуванням моральної шкоди, повинно мати стійкий характер, засвідчуватися належно зафіксованим фактом стійкої непрацездатності особи.

Повертаючись до взаємозв'язку приписів Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9] та Закону України «Про охорону праці» [8], бажано наголосити, що тимчасова непрацездатність особи є правовою підставою виплати страхової виплати потерпілому працівнику та може мати не менш значні підстави для відшкодування моральної шкоди потерпілому працівнику. Ушкодження здоров'я (втрата здоров'я) в контексті критерію визначення правового статусу потерпілого працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання потребує чіткого законодавчого визначення з урахуванням можливості отримання моральної шкоди і обставинами тимчасового характеру ушкодження здоров'я.

Згідно із ч. 8 ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9] відшкодування моральної шкоди потерпілим від нещасного випадку на виробництві працівникам та членам їхніх сімей не є страховою виплатою в межах зазначеного виду загальнообов'язкового державного соціального страхування; здійснюється незалежно від часу настання страхового випадку відповідно до ЦК України та КЗпП України.

Порівняльний аналіз законодавчих норм, які визначають суб'єкта права на отримання відшкодування моральної шкоди, свідчить про їхню невідповідність. Згідно із ст. ст. 173, 237-1 КЗпП України [10] це – працівники, а за ст. ст. 30 – 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9] – також члени їхніх сімей та особи, які перебували на утриманні потерпілого працівника, а також дитина, яка народилась протягом не більше як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

Приписи ст. ст. 173, 237-1 КЗпП України потребують доповнення через розширення переліку суб'єктів реалізації права на відшкодування моральної шкоди шляхом включення до нього членів сім'ї працівника, зокрема й зачатих дітей, але народжених після смерті потерпілого, а також осіб, які перебували на утриманні потерпілого працівника.

Відповідно до правової позиції Верховного Суду, викладеної у постанові від 04.04.2018 в справі № 212/2362/16-ц таке право народженої після смерті потерпілого його дитини визнається щодо ч. 2 ст. 1168 ЦК України. Протилежний висновок ставив би у нерівне становище зачатих дітей, але народжених після смерті потерпілого, стосовно дітей, народжених на час смерті потерпілого, і суперечив би принципу верховенства права [17].

Наклавши диспозицію ст. 1167 ЦК України [18] на відносини відшкодування потерпілому працівнику моральної шкоди, вбачається, що завдана неправомірними рішеннями, діями та бездіяльністю шкода відшкодовується роботодавцем, з вини якого вона настала. У наукових джерелах зустрічаються аргументи про, так звану, «безвинність» (відсутність необхідності доводити вину роботодавця) як передумови притягнення його до юридичної відповідальності – відшкодування моральної шкоди працівнику, членам його сім'ї (чи особам, прирівняних у статусі до них). Досліджуючи особливості відшкодування моральної шкоди роботодавцем, Р.М. Тимофіїв доводить, що на противагу цивільно-правовій конструкції відшкодування моральної шкоди (ч. 1 ст. 1167 ЦК України), «відшкодування моральної шкоди працівнику роботодавцем» не передбачає доведення вини роботодавця як умови його юридичної відповідальності [5, с. 144].

На наш погляд, застосування ст. 237-1 КЗпП України у синергетичному зв'язку із субсидіарним значенням приписів ст. 1167 ЦК України дозволяє говорити про існування правової конструкції «презумпція вини роботодавця». Слід також вказати, що засада «повна відповідальність роботодавця», на основі якої можна сформулювати висновок про презумпцію вини роботодавця, міститься у ст. 4 Закону України «Про охорону праці» [8].

Додатковим аргументом тут може бути і судова практика. Зокрема, наявність акта про нещасний випадок є доказом вини роботодавця у справі про відшкодування моральної шкоди (див. постанову Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 14.06.2021) [19]. А у п. п. 10.21, 13, 14 постанови Великої Палати Верховного Суду від 20.11.2019 у справі 210/3177/17 [13] професійне захворювання працівника прямо пов'язане із виною роботодавця на підставі акту розслідування хронічного професійного розслідування та у прямому правовому зв'язку із ст. 153 КЗпП України. За висновком, сформульованим у постанові Верховного Суду у справі № 185/10125/21 вина роботодавця не входить до складу правопорушення, що є підставою відшкодування шкоди, завданої здоров'ю працівнику.

Висновки

1. Зроблено висновок, що відшкодування моральної шкоди роботодавцем потерпілому від нещасного випадку чи професійного захворювання працівнику / членам його сім'ї в контексті ст. 237-1 КЗпП України та ст. 16 ЦК України є способом захисту порушеного конституційного права працівника на працю та на належні, безпечні та здорові умови праці як складової цього права. Такий спосіб захисту права потерпілого є прямим наслідком правового зв'язку між двома суб'єктами трудових правовідносин – роботодавця та працівника, через права та обов'язки, визначені законодавством про охорону праці. Відшкодування моральної шкоди потерпілому працівнику як способу захисту його права на працю має об'єктивні (законодавчі умови застосування) та суб'єктивні (внутрішні критерії суб'єкта права щодо змісту порушення прав) межі.

3. Запропоновано розглядати ушкодження здоров'я (втрату здоров'я) в контексті критерію визначення правового статусу потерпілого працівника від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Наразі необхідно законодавчо визначити це поняття з урахуванням тих обставин, що моральна шкода може бути зумовлена й обставинами, які позначають тимчасову непрацездатність працівника.

4. Потребують узгодження приписи ч. 8 ст. 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та ст. 173 КЗпП України у контексті визначення суб'єктів права на відшкодування моральної шкоди роботодавцем у випадку смерті працівника від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. Члени сім'ї потерпілого працівника, зокрема й зачаті діти, але народжені після смерті потерпілого є суб'єктами права на відшкодування моральної шкоди у випадку смерті потерпілого працівника в межах правового зв'язку «трудоі правовідносини».

5. Аргументовано, що положення ст. 237-1 КЗпП України у синергетичному зв'язку із субсидіарним значенням приписів ст. 1167 ЦК України формують основу для визначення правової конструкції «презумпція вини роботодавця».

Отримані результати дослідження можуть бути у нагоді при подальшій розвідці питань підвищення ефективності механізмів відшкодування моральної шкоди роботодавцями потерпілим працівникам, змістовного наповнення понять «потерпілий працівник», «ушкодження здоров'я», «правовий статус працівника, потерпілого від нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання» й ін.

Список використаних джерел

1. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист : проблеми теорії та практики : монографія. Одеса : Фенікс, 2019. С.434 – 465.
2. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників : монографія. Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
3. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. 2-е вид. Харків : Право, 2018. 560 с.
4. Лагутіна І.В. Реалізація права працівника на компенсацію моральної шкоди як суб'єктивного трудового права. [Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція](#). 2014. Вип. 8. С. 196-198.
5. Тимофіїв Р.М. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням як вид соціального захисту працівників. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. Випуск 63. С.142–152. URL: <http://surl.li/ezhwj>
6. Сорока О.П. Поняття і сутність моральної шкоди, завданої втратою здоров'я працівників унаслідок нещасних випадків та професійних захворювань. Актуальні проблеми держави і права : збір. наук. праць. Вип. 86. 2020. С. 210–216. URL: DOI <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i86.2445>
7. Гончарук В.В. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові. Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф. м Харків, 30 листопада 2018 р.. Харків, 2018. С. 43 – 44. URL: <http://surl.li/ezhwu>
8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>
10. Кодекс законів про працю України : від 17.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення : 18.10.2019).
11. Конституція України : від 26.06.1996. URL: <http://surl.li/cdimx>
12. Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2019. 22 с. С. 76–97.
13. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 20.11.2019 у справі 210/3177/17. URL: <http://surl.li/ezhxf>
14. Основи законодавства про охорону здоров'я : Закон України від 19.11.1992 № 2801-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>
15. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 06.10.2005. № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15#Text>
16. Порядок встановлення медико-соціальними експертними комісіями ступеня втрати професійної працездатності у відсотках працівникам яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 05.06.2021. № 420. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1387-12#Text>
17. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової 04.04.2018 у справі № 212/2362/16-ц. URL: <http://surl.li/ezhyz>
18. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
19. Постанова Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 14.06.2021 у справі №235/3191/19. URL:

<http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=97771580&red=10000333829860740d97d10dd553f0522cf243&d=5>