

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАВА ТА ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ**

До захисту допустити:

завідувач кафедри

_____ Є.М. Черних

« ____ » _____ 2020 р.

Кваліфікаційна робота

за освітнім ступенем «Магістр»

на тему: **«Теоретичні та практичні проблеми захисту прав працівників
у зв'язку з нещасним випадком на виробництві»**

Студентки

економіко-правового факультету

спеціальності 081 Право

освітнього ступеня «Магістр»

Дургарян Єлизавети Миколаївни

Науковий керівник:

Барегамян С.Х., к.ю.н., доцент,

доцент кафедри права та публічного

адміністрування Маріупольського

державного університету

Рецензент: Тітова О.Ф.,

керівний партнер адвокатського

бюро «Тітова та партнери»

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК _____

« ____ » _____ 2020 р.

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ | 8 |
| 1.1 Поняття та особливості юридичної природи нещасного випадку на виробництві..... | 8 |
| 1.2 Нормативно-правова основа регулювання відносин, що виникають у зв'язку з нещасним випадком на виробництві..... | 15 |
| Висновки до розділу 1..... | 25 |
| РОЗДІЛ 2. ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАХИСТУ ПРАВ ЗАСТРАХОВАНОЇ ОСОБИ-ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ | 27 |
| 2.1 Нещасний випадок на виробництві як підстава надання страхового забезпечення..... | 27 |
| 2.2 Ефективність функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні..... | 37 |
| 2.3 Особливості цивільно-правового захисту прав застрахованої особи-працівника на отримання страхової виплати або страхового відшкодування..... | 46 |
| Висновки до розділу 2..... | 52 |
| РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ В УКРАЇНІ | 54 |
| 3.1 Теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику у зв'язку з нещасним випадком на виробництві..... | 54 |
| 3.2 Удосконалення захисту прав застрахованої особи-працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві в контексті зарубіжного досвіду..... | 61 |
| 3.3 Правовий аналіз судової практики України та Європейського суду з прав людини щодо порушень прав працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві..... | 71 |
| Висновки до розділу 3..... | 76 |
| ВИСНОВКИ | 79 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 83 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Конституція України проголосила життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю. З метою забезпечення і реалізації цього конституційного положення держава здійснює цілий комплекс заходів, спрямованих на створення безпечних умов праці та запобігання травматизму, аваріям та професійним захворюванням. Проте загрозу настання досліджуваного виду страхових випадків не можна повністю виключити на жодному підприємстві, у жодній установі та організації й тому держава створює необхідні умови, гарантії для соціального захисту громадян.

В наші дні питання ефективного захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві є найважливішою проблемою як на національному, так і міжнародному рівнях. Адже сьогодні цей механізм є недосконалим, про що свідчить велика кількість судової практики розгляду справ щодо цього питання, як в національних судах, так й Європейським судом з прав людини.

Національні суди, розглядаючи спори, пов'язані із захистом прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, неоднозначно застосовують норми чинного законодавства, тому невизначеність судових органів в питанні одноманітного застосування положень цивільного права до спорів даної категорії призводить до порушення конституційних прав працівників.

Таким чином, викладене вище свідчить про актуальність і необхідність узагальнення теоретичних даних щодо захисту прав застрахованої особи-працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, аналізу ефективності системи захисту прав застрахованої особи-працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, а також визначення проблем та напрямків удосконалення цього інституту.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток

наукової думки у сфері досліджуваних правовідносин зробили такі вчені, як: В.С. Андреев, В.В. Андрійв, В.М. Андрійв, Є.І. Астрахан, К.С. Батигін, М.І. Боднарук, Н.Б. Болотіна, Н.А. Вігдорчик, Г.С. Гончарова, І.Ф. Енгель, В.В. Жернаков, Л.В. Забелін, Р.І. Іванова, Ю.Ю. Івчук, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, О.Є. Костюченко, О.І. Кульчицька, Н.А. Купіна, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, О.В. Москаленко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.Д. Роїк, С.М. Синчук, А.М. Слюсар, Б.І. Сташків, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, М.Ю. Федорова, Г.І. Чанишева, В.Ш. Шайхатдінов, В.І. Щербина, Л.П. Шумна, О.М. Ярошенко та ін.

Водночас, попри важливість досліджуваної сфери правовідносин, правові проблеми захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві не були предметом спеціального вивчення. В окремих роботах розглядалися лише питання, пов'язані із визначенням та порядком розслідування нещасних випадків, а також загальні питання страхування від нещасних випадків, результати наукового аналізу та їх окремих аспектів не охоплюють всього комплексу питань, які становлять науковий інтерес і мають практичну значимість.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Мета роботи полягає у дослідженні теоретичних та практичних проблем захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, розробці пропозицій щодо удосконалення системи захисту прав працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Завдання дослідження:

- визначити поняття нещасного випадку на виробництві;
- з'ясувати особливості правового регулювання законодавства у сфері правовідносин щодо нещасного випадку на виробництві;
- розкрити сутність нещасного випадку як підстави надання

страхового забезпечення;

- визначити ефективність функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;

- з'ясувати особливості захисту прав застрахованої особи-працівника на отримання страхової виплати або страхового відшкодування;

- визначити теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику у зв'язку з нещасним випадком на виробництві;

- охарактеризувати зарубіжний досвід щодо захисту прав застрахованих працівників через нещасний випадок на виробництві та у контексті цього досвіду визначити шляхи удосконалення;

- проаналізувати судову практику України та Європейського суду з прав людини щодо порушень прав працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження і виконання зумовлених нею завдань використовувались як загальнонаукові, так й спеціальні правові методи дослідження. Так, серед загальнонаукових використовувались такі методи: за допомогою методів абстрагування та узагальнення визначено поняття «нещасний випадок» (підрозділ 1.1); історичний, діалектичний, метод класифікації використані при вивченні динаміки розвитку законодавства про захист прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві (підрозділ 1.2); індукція та дедукція використовувались для формування всіх висновків (всі підрозділи). Серед спеціальних методів можна виокремити: порівняльно-правовий метод дослідження застосовано при визначенні специфіки правового регулювання забезпечення постраждалих від нещасного випадку на виробництві у міжнародній практиці, що дало можливість зробити узагальнення і визначити напрями вдосконалення національного законодавства у цій сфері (підрозділ 2.3); у процесі формулювання нових правових приписів щодо регулювання

відносин у сфері захисту прав постраждалих від нещасного випадку на виробництві використано формально-юридичний метод (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3).

Нормативно-правовою основою дослідження є Конституція України, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві, а також міжнародно-правові акти.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що наукова робота є однією зі спроб комплексно, з урахуванням новітніх досягнень правової науки та юридичної практики, дослідити проблеми та розробити рекомендації щодо захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. У результаті проведеного дослідження сформульовано наукові положення та висновки, які мають новизну або елементи новизни. Основні з них такі:

– поглиблено понятійно-категоріальний апарат. Зокрема, запропоновано внести зміни до п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», закріпивши, що «нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на застраховану особу небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок яких заподіяно шкоду психічному або фізичному стану здоров'я або настала смерть»;

– розроблено рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства, що регламентує регулювання правовідносин, які складаються у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки, рекомендації та пропозиції, одержані в роботі, можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності – як основа для подальшого опрацювання проблемних питань, пов'язаних із теоретичними і практичними аспектами захисту прав працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві; у правозастосовній практиці – для поліпшення й підвищення

ефективності процесу захисту прав застрахованих у зв'язку з нещасним випадком на виробництві; у нормотворчій сфері – рекомендації по внесенню змін до законодавства щодо удосконалення правового регулювання у цій сфері.

Апробація дослідження. Результати проведеного дослідження апробовані у тезах «Поняття та особливості юридичної природи нещасного випадку на виробництві» й містяться у збірнику матеріалів круглого столу «Теоретико-практичні проблеми розвитку національного права України в умовах євроінтеграції» (Маріуполь: Маріупольський державний університет, 01 грудня 2020 р.).

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, вісьмох підрозділів, загальних висновків, списку використаних джерел. Обсяг роботи складає 98 сторінок (з них 15 сторінок – список використаних джерел). Список використаних джерел становить 147 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ

1.1 Поняття та особливості юридичної природи нещасного випадку на виробництві

Виробничий процес будь-якої технологічної складності завжди пов'язаний із ризиком для життя і здоров'я працівників [5, с. 241]. У процесі виконання трудових обов'язків завжди є вірогідність заподіяння працівникам шкоди через нещасний випадок у вигляді виробничого травматизму або професійного захворювання, або іншої шкоди здоров'ю.

Щодня з працівниками різноманітних підприємств, різноманітних професій, спеціальностей може статися нещасний випадок, тож кожен певною мірою ризикує на своєму робочому місці. Це залежить від багатьох факторів, зокрема: виду трудової діяльності, особливостей підприємства, а також від рівня підготовленості і захищеності робочих місць відповідно до вимог охорони праці [111].

Кількість страхових нещасних випадків за 1 півріччя 2020 року по регіонах України наступна: Дніпропетровська область 16,2%, Донецька область 10,8%, м. Київ 11,7%, Львівська область 6,6%, Харківська область 4,1%, Київська область 4,8%, Запорізька область 5,9% тощо [130]. Зауважимо, що аналізуючи кількість страхових нещасних випадків по регіонах України за попередні роки – «лідирують» саме області перераховані вище й майже східні відсоткові дані за поточний рік. Тобто можна зробити висновок, що не здійснюється профілактика й попередження таких випадків.

Щодо подій, які призвели до нещасного випадку на виробництві слід виокремити такі, що трапляються найчастіше: падіння потерпілого під час пересування, дія рухомих і таких, що обертаються, деталей обладнання,

машин і механізмів, падіння потерпілого з висоти, навмисне вбивство або травма, заподіяна іншою особою, падіння предметів, матеріалів, дерев, гілок дерев, матеріалів, інструментів, пристроїв, дія шкідливих та токсичних речовин, ушкодження внаслідок контакту з тваринами, комахами та іншими, наїзд транспортних засобів на потерпілого на території підприємства [134].

Щодо кількості та поширення нещасних випадків – у 2019 році потерпілих від нещасного випадку на виробництві було 4394 людини, в тому числі кількість смертельних випадків становила 410 осіб. Щодо кількості нещасних випадків за ознакою статі – 72,8 % (3 198) чоловіків та 27,2 % (1 196) жінок. Серед підприємств, на яких найбільше сталося таких випадків: ПрАТ «ДТЕК Павлоградвугілля» (163 нещасні випадки) Дніпропетровська область, ПАТ «Шахтоуправління «Покровське» (48) Донецька область, ТОВ «ДТЕК «Добропіллявугілля» (37) Донецька область, підприємство з іноземними інвестиціями «МАКДОНАЛЬДЗ ЮКРЕЙН ЛТД» (36) м. Київ, ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» (32) м. Київ [132].

Відповідно до законодавства України, якщо відбувається страховий випадок особа, а саме застрахований, має право на страхові виплати, матеріальне забезпечення та соціальні послуги. До того ж, в законодавстві поняття страхового випадку різняться щодо:

- соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;
- соціального страхування від нещасних випадків [92].

Так, під страховим випадком слід розуміти таку подію, що відбулась на виробництві і в установленому порядку підтверджена документами й настання такої події викликає у застрахованої особи право на забезпечення по обов'язковому соціальному страхуванню.

Для досліджування необхідно охарактеризувати саме страхові випадки за соціальним страхуванням від нещасних випадків. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», такими випадками є нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання

[92].

Що стосується законодавчого визначення нещасного випадку, то відповідно до п.5 ч.1 ст. 1 вищезгаданого Закону нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, які сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть [92]. В контексті цього визначення слід проаналізувати термін «шкода здоров'ю», яке розглядається як вид тілесного ушкодження; будь-яке тілесне ушкодження – це порушення анатомічної цілісності тканин, органів та їхніх функцій, яке виникає як результат дії одного або декількох зовнішніх ушкоджуючих факторів – фізичних, хімічних, біологічних, психічних [144, с. 135].

Необхідно зауважити, що провідну роль у визначенні нещасного випадку на виробництві має законодавче визначення нещасного випадку, проте слід наголосити на тому, що воно не охоплює всі страхові випадки, які дають право на забезпечення, зокрема, які не пов'язані з виробництвом (цей термін вживається у законодавстві у широкому розумінні, маючи на увазі будь-яке суспільне виробництво). Тому зазначене визначення потребує вдосконалення з наступних причин.

Так, законодавче поняття нещасного випадку на виробництві містить узагальнююче поняття особи, з якою може статися виробничий нещасний випадок – термін «працівник». Проте, у 2017 р. коло застрахованих осіб зазнало значних змін та було значно розширено за рахунок осіб, які працюють на умовах цивільно-правових договорів, фізичних осіб-підприємців, осіб, які займаються незалежною професійною діяльністю, а також членів фермерських господарств [93]. Зрозуміло, що застосування терміну «працівник» звужує можливість захисту прав всіх осіб, які виконують трудові функції. А тому, варто його замінити на більш доречний – «застрахований».

Наступною умовою удосконалення досліджуваного терміну є існування

обов'язкової ознаки – за якою нещасним випадком на виробництві визнається випадок, що стався в процесі виконання трудових обов'язків – що також не відповідає сьогоденню, хоча б з наступних причин:

- по-перше, так само як і «працівник», «трудові обов'язки» не характеризують діяльність тих, осіб, якими був доповнений перелік застрахованих осіб;

- по-друге, як відомо, нещасний випадок може статися із застрахованою особою під час пересування на роботу чи з роботи на транспорті підприємства й такий випадок може бути визнаний страховим, при цьому навряд чи можна визнати таку діяльність «трудовими обов'язками».

Тому таку частину визначення нещасного випадку на виробництві, як «...що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків» необхідно виключити.

Є також певні сумніви щодо доцільності застосування у зазначеному визначенні терміну «здоров'я», адже відповідно до законодавства – це стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів [60].

Надалі для більш детального дослідження, розглянемо поняття «нешасного випадку» в словниках. Так, у великому тлумачному словнику української мови під нещасним випадком розуміється – нещастя, що трапилось випадково; обставини та умови, які неможливо передбачити, внаслідок яких заподіяна шкода здоров'ю або настала смерть [16, с.151]. В тлумачному словнику російської мови – нещастя, непередбачений збіг обставин, що має обов'язкові наслідки: каліцтво або людські жертви. Зазначені визначення мають міжгалузеву, загальнолюдську спрямованість. Для нашого дослідження особливе значення має неможливість передбачення випадку та наявність каліцтва як його наслідку.

Можна погодитись з В.О. Пасічним, який зазначає, що нещасний випадок, як подію, без зазначення кваліфікуючих ознак, можна визначити як

раптову і таку, що вже відбулась; подія, що несе негативні наслідки для життя та здоров'я людини (людей) через зовнішній характер впливу [61, с.84].

Розглядаючи поняття «нещасний випадок на виробництві», вважаємо за необхідне зауважити, що необхідно розмежовувати поняття «нещасний випадок» та «нещасний випадок на виробництві», тому як друге визначення повинно відповідати передбаченим законодавством кваліфікуючим ознакам й саме воно є тим страховим випадком, який дає право постраждалому вступати в соціально-забезпечувальні правовідносини, на відміну від невиробничого нещасного випадку.

У страховому праві випадок може бути віднесений до категорії нещасного, якщо він відповідає таким критеріям:

- раптовість впливу; при цьому раптовість передбачає, що подія має бути відносно короткочасною за своїм шкідливим впливом на людський організм;
- вплив, який не залежить від волі застрахованого, тобто заподіяння шкоди життю і здоров'ю застрахованої особи ненавмисне, не з волі застрахованого;
- вплив має зовнішній характер, під зовнішнім впливом розуміють, як дії людей, так і явища природи або механічні дії, які заподіюють шкоду анатомічній і фізіологічній цілісності людини;
- вплив, який ідентифікується за часом і місцем виникнення – це дуже важливий аспект для встановлення самого факту настання страхового випадку й, таким чином, саме ця ознака відмежовує нещасний випадок від категорії виробничого нещасного випадку;
- вплив проявляється в порушенні внутрішньої або зовнішньої функції організму [123, с. 298].

Схожі ознаки виділяє й Д.М.Кравцов, на думку якого, нещасний випадок – це:

- раптова та обмежена в часі подія;

- подія, яка пов'язана із заподіянням шкоди здоров'ю, що призвело до тимчасової чи постійної втрати працездатності або навіть смерті;
- ушкодження здоров'я, яке має місце в результаті впливу небезпечного й шкідливого виробничого фактора або середовища;
- випадковість даного впливу;
- заподіяння шкоди певному суб'єкту – особі, що перебуває у трудових відносинах, тобто працівникові або службовцеві;
- шкода здоров'ю безпосередньо пов'язана з виробництвом або з роботою потерпілого [42, с.63].

Тож, усі визначення та ознаки нещасного випадку базуються на трьох принципах. Перший та основний принцип полягає в акцентуванні сутнісної характеристики на події, будь-якій закінченій дії. Другий принцип – це негативний характер наслідків події для людини. Третій основний принцип – негативні наслідки стосуються життя і здоров'я людини (людей) [127].

Тож, підсумовуючи, можна виокремити такі ознаки, які присутні будь-якому нещасному випадку на виробництві й враховуються при кваліфікації такого випадку: неможливість передбачення такого випадку (вважається, що взагалі термін «випадок» завжди повинно характеризуватись відсутністю наміру й свідомих вольових дій, спрямованих на досягнення певної мети, це подія, позбавлена потенціалу волевиявлення) й наслідків у вигляді шкоди; певна несподіванка настання і при оцінці на виробництві – відсутність з боку постраждалої особи дій, свідомо спрямованих на те, щоб спричинити шкоду здоров'ю; встановлення віднесення нещасного випадку до категорії виробничого, втрата працівником працездатності на один робочий день чи більше або потреба перевести його на легшу роботу не менш ніж на один робочий день.

Щодо особливостей нещасного випадку на виробництві, необхідно враховувати, що не кожна травма, яка сталася в процесі виконання трудових обов'язків і не кожен нещасний випадок стає нещасним випадком на виробництві. Для цього нещасний випадок, який стався з працівником,

потрібно кваліфікувати як такий, що має виробничий характер, а також встановити факт втрати працездатності, адже нещасний випадок, який заподіяв шкоди здоров'ю, але не спричинив тимчасову або постійну втрату працездатності, не може бути визнаний страховим випадком [92].

Також виокремлюючи особливості нещасного випадку на виробництві, можна зауважити, що травми, які можуть бути отримані на виробництві можна поділити на смертельні і несмертельні, що, безумовно, має значення для досліджування нещасного випадку на виробництві, тому як право на відповідні виплати має як й постраждала застрахована особа, так й родичі померлого, внаслідок виробничого нещасного випадку. Зауважимо, що такий поділ в законодавстві нашої держави не міститься, хоча в більшості країн світу такий поділ здійснюється на рівні законодавства.

Таким чином, вважаємо, що поняття нещасного випадку на виробництві досить досліджувана категорія, особливе значення має законодавче поняття, проте й воно має деякі недоліки (які були розглянуті вище) й тому потребує удосконалення та закріплення на законодавчому рівні нового, більш прогресивного поняття. Тож, пропонуємо: замінити в понятті нещасного випадку на виробництві, яке міститься в законодавстві слова «працівник» на «застрахований», «заподіяна шкода здоров'ю або настала смерть» на «заподіяна шкода психічному або фізичному стану здоров'я або настала смерть» та прибрати обов'язкову ознаку – час настання нещасного випадку на виробництві – через що також потрібно виключити, що подія або вплив сталися у процесі виконання трудових обов'язків. Отже, під нещасним випадком пропонуємо розуміти обмежену в часі подію або раптовий вплив на застраховану особу небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок яких заподіяно шкоду психічному або фізичному стану здоров'я або настала смерть.

1.2 Нормативно-правова основа регулювання відносин, що виникають у зв'язку з нещасним випадком на виробництві

Нормативно-правова база слугує безпосереднім регулятором правовідносин щодо захисту прав працівників через виробничий нещасний випадок та професійні захворювання.

Чинні міжнародні договори та угоди у сфері праці, ратифіковані Верховною Радою України — це частина національного законодавства України і складова її правової системи [39].

До універсальних міжнародно-правових актів належать Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р.; Міжнародний пакт про громадянські і політичні права та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р.

Загальна декларація прав людини містить велику кількість найважливіших норм, серед яких: всі люди народжуються вільними та рівним у правах (ст. 1), всі люди рівні перед законом та мають право на рівний захист (ст. 7), всі люди мають право на соціальне забезпечення (ст. 22) тощо [27].

Серед норм, які містяться у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права необхідно зазначити: право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею (ст. 6), право кожного на справедливі і сприятливі умови праці (ст. 7), право людини на соціальне забезпечення (ст. 9) [56].

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, зокрема, містить: всі люди є рівними перед судами (ст. 14), всі люди є рівними перед законом і мають право без будь-якої дискримінації на рівний захист (ст. 26) [55].

Звісно, важливе значення мають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, зокрема, Конвенція № 17 «Про відшкодування працівникам під час нещасних випадків на виробництві»;

«Про відшкодування працівникам під час професійних захворювань»; Конвенція № 28 «Про захист від нещасних випадків працівників, зайнятих на навантаженні або розвантаженні суден»; «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» № 121; Конвенція № 176 «Конвенція 1995 року про безпеку та гігієну праці на шахтах» тощо.

Необхідно зазначити міжнародно-правові акти регіонального характеру: Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996р., Європейський кодекс соціального забезпечення від 16.04.1964 р.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод також містить ряд найсуттєвіших норм щодо прав та свобод людини, зокрема: право на справедливий розгляд справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом (ст. 6), право на ефективний засіб юридичного захисту (ст. 13), положення щодо Європейського суду з прав людини (розділ 2) [37].

Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03 травня 1996 р., яку ратифіковано у 14 вересня 2006 р. також регулює досліджуванні правовідносини. У Преамбулі до зазначеної Хартії зазначено, що держави, які її підписали та є членами Ради Європи домовилися забезпечити населенню своєї держави громадянські та політичні права і свободи, з метою підвищення життєвого рівня та соціального добробуту населення. Водночас, ураховуючи необхідність посилення ефективності соціальної політики, поглиблення європейської соціальної інтеграції, держави-учасниці Ради Європи переглянули Європейську соціальну хартію 03.05.1996 р., яка першочергово була ухвалена 18.10.1961 р. [24]. Щодо важливих статей, можна виокремити: ст. 11 – міститься положення про охорону здоров'я, ст. 12 – право на соціальне забезпечення.

Важливим міжнародно-правовим актом є Європейський кодекс соціального забезпечення, яким зазначено види соціального забезпечення, серед яких й допомога в разі виробничої травми (ст.ст. 31-38) [25].

У контексті міжнародно-правових актів необхідно зазначити про двосторонні міжнародні договори й угоди, укладені Україною з іншими державами, зокрема: Договір між Україною та Чеською Республікою про соціальне забезпечення від 04.07.2001 р., Договір між Україною та Республікою Болгарія про соціальне забезпечення від 04.09.2001р., Угода між Україною та Естонською Республікою у сфері соціального забезпечення від 05.10.2010 р., Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення, яку ратифіковано 21.12.2011 р., Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення від 18.05.2012 р. Угоди між Україною та Федеративною Республікою Німеччина про соціальне забезпечення, яка була підписана 07.11.2018 р. й відповідно до цієї угоди була затверджена Домовленість щодо реалізації Угоди між Україною та Федеративною Республікою Німеччина про соціальне забезпечення від 22.05.2019 р. тощо.

Таким чином, міжнародно-правові акти містять безліч принципів, норм, якими регулюються відносини з приводу захисту прав застрахованих осіб, постраждалих внаслідок нещасного випадку на виробництві.

Щодо національного законодавства, слід зазначити, що нормативно-правову основу регулювання відносин, що виникають у зв'язку з нещасним випадком на виробництві складають: Конституція України; Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. (далі – КЗпП); Закони України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р.; «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 р.; «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р.; «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р.; «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р.; «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р.; «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р.; підзаконні нормативно-правові акти; колективні договори та локальні нормативно-правові акти (наприклад, накази підприємства, правила внутрішнього

трудового розпорядку підприємства тощо).

Основою національного законодавства щодо правового регулювання відносин, що виникають у зв'язку з захистом прав застрахованої особи-працівника через нещасний випадок на виробництві є Конституція України від 28 червня 1996 р., яка має найвищу юридичну силу.

Так, серед норм Конституції України слід виокремити наступні статті: право на працю, яким передбачається й право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43); право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44); право на соціальний захист, що включає також право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника (ст. 46) й особливо важливою виявляється гарантія захисту порушених прав у судовому порядку (ст. 55) [39].

Наступним по юридичній силі є Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р., який було прийнято ще за часів радянської влади. Це кодифікований, основний нормативно-правовий акт, яким регулюються трудові правовідносини, тому, звісно, має велике значення. Так, КЗпП містить багато вагомих норм, серед яких: положення щодо колективного договору (ст.ст.10-20), трудового договору (ст.ст. 21-49), положення щодо охорони праці (ст.ст. 153-173), положення щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування (ст.ст. 253-255) тощо. Варто зазначити, що вже не в перший рік законотворці обговорюють питання прийняття принципово іншого Трудового кодексу й Закону «Про працю». Так, наприклад, у проекті Трудового кодексу є положення про державну інспекцію праці, про повноваження державних інспекторів – такі важливі умови мають сприяти попередженню виникнення нещасних випадків на виробництві, сприяти захисту прав працівників.

Закон України «Про охорону праці» також містить багато вагомих положень. Зокрема, ст. 4 містить положення про принципи пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення

належних, безпечних і здорових умов праці, соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; ст. 9 присвячена відшкодуванню шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі його смерті [29].

Наступний закон, який необхідно виокремити – Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [95]. Профспілки мають на меті захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Профспілки в Україні мають велике значення, вони здійснюють контроль за дотриманням законодавства України про працю, представляють інтереси своїх членів. У випадку існування загрози життю або здоров'ю працівників, профспілки зобов'язані вимагати від власника підприємства припинення таких робіт на період, що являється необхідним для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Вагому роль має Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», так серед видів загальнообов'язкового соціального страхування є страхування на випадок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Захист прав працівників, постраждалих внаслідок таких випадків, саме їх наслідки, захист прав сімей таких осіб – головна мета функціонування такої системи та виду страхування [92].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» також регулює відносини пов'язані з нещасним випадком на виробництві, зокрема, регулює питання щодо: поняття й розміру єдиного внеску, визначає його платників, містить порядок нарахування й сплати єдиного внеску [88].

Важливе значення має Закон України «Про соціальний діалог» – такий діалог є важливим засобом для досягнення соціальної справедливості, сприяє регулюванню трудових, соціальних, економічних відносин та забезпеченню підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [96].

Одним з найактуальніших законів є Закон «Про соціальні послуги» від

17.01.2019 р. Цим Законом врегульовані прогалини, які існували до його прийняття, так: запроваджено нове поняття соціальних послуг, Реєстр отримувачів та надавачів соціальних послуг, перелік базових соціальних послуг, класифікацію соціальних послуг, повний перелік осіб, які можуть звернутися для надання соціальних послуг тощо [97].

Тривалий час у Верховній Раді України знаходиться на розгляді проект закону «Про соціальне партнерство», проте більше цей закон слугує науковою дискусією чи потрібен він у нашій державі. Соціальне партнерство базується на так званому трипартизмі, тобто трудові відносини регулюються умовами тристороннього співробітництва держави, працівників і працедавців [81]. В літературі зауважують, що за соціальним партнерством й діалогом у учасників є змога прийти до балансу інтересів у сфері трудового права й зокрема у відносинах, пов'язаних з нещасним випадком на виробництві. Шляхом укладання колективних договорів та угод можна прийти до збалансування взаємних вимог та претензій.

В умовах сьогодення виникло питання щодо нещасних випадків, які трапляються на віддаленій, дистанційній роботі – чи визнаються вони такими, що мають виробничий характер, тому як саме на роботодавця покладено зобов'язання щодо забезпечення належних та безпечних умов праці для всіх працівників, зокрема й тих, що працюють вдома чи в іншому місці на власний розсуд.

Регулювання таких випадків поки що не знайшло свого втілення в нормативно-правових актах нашої держави, є певна прогалина в законодавстві. Звісно, з початком карантину питання дистанційної роботи набуло нової актуальності. Між роботодавцем, який не має змоги контролювати місце, де працівник, який працює дистанційно виконує свої трудові обов'язки та працівником виникають суперечливі позиції відносно перевірки належності місця виконання обов'язків, не можна також говорити про перебування працівника з яким стався нещасний випадок на робочому місці чи на території підприємства – що є обов'язковою ознакою для визнання нещасного випадку таким, що має виробничий характер.

Тож, з огляду на це, у Верховній Раді України зареєстровано Проект Закону №4051 від 04.09.2020 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи», який прийнято у першому читанні 03.11.2020 р. [80].

Необхідно зауважити, що це прогресивні, позитивні кроки до розвитку законодавства у цій сфері.

Наступний вид досліджуваних нормативно-правових актів – підзаконні нормативно-правові акти, серед яких слід виділити: Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професійних захворювань» від 08.11.2000 р., «Про порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17 квітня 2019 р., «Деякі питання надання страхових виплат у разі захворювання або смерті медичних працівників у зв'язку з інфікуванням гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2» від 17.06.2020 р.; Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року» від 22.07.2009 р.; Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості» від 04.07.2007 р.; Наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків і аварій, що сталися в органах і установах Державної кримінально-виконавчої служби України» від 06.08.2012 р.; Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Класифікатора соціальних послуг» від 23.06.2020 р. та ін.

Так, постанова «Про затвердження переліку професійних захворювань» встановлює, що захворювання, які вважаються професійними, а також встановлює, які обставини та причини призвели до настання такого захворювання [84].

Наказ Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості» від 04.07.2007р. має значення для визначення ступеня тяжкості травм, отриманих на виробництві

[82].

Необхідно зазначити про спроби запровадження Кабінетом Міністрів України збереження і розвитку трудового потенціалу про що свідчить Концепція «Про загальнодержавну цільову соціальну програму збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року». Мета такої програми, зокрема, полягала в тому, щоб зменшити кількість нещасних випадків на виробництві та знизити рівень професійної захворюваності [99]. Цей нормативно-правовий акт містить систему попередження виникнення таких випадків, що, безумовно, є позитивним для розвитку держави й захисту прав працюючих осіб. Можна зробити висновок, що було б добре прийняти на законодавчому рівні річну державну програму з питань попередження й профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. У такій програмі необхідно передбачити ознайомлення з умовами праці працюючих – виявлення та усунення шкідливих та небезпечних виробничих факторів на робочих місцях; проведення аналізу за ступенями шкідливості у тих галузях економіки, де за останні роки зафіксовано найбільший рівень нещасних випадків та професійних захворювань, а також заходи щодо впливу шкідливих та небезпечних факторів у даних галузях, а саме поліпшення організаційних заходів з охорони праці, модернізації чи заміни обладнання та технологій, медико-профілактичних заходів, застосування засобів колективного та індивідуального захисту працюючих на робочих місцях.

Важливим є Наказ Міністерства юстиції України від 06.08.2012 р. «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків і аварій, що сталися в органах і установах Державної кримінально-виконавчої служби України», який регулює відносини, пов'язані з нещасним випадком з особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України в період проходження служби при виконанні службових обов'язків [85].

Одним з найважливіших нормативно-правових актів у сфері регулювання відповідних відносин є Постанова Кабінету Міністрів України

«Про порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17 квітня 2019 р. Ця постанова забезпечує належний соціальний захист постраждалих громадян. Окремо слід зазначити про суб'єктів щодо яких здійснюється розслідування, це: особи, які працюють за цивільно-правовим, трудовим договорами, фізичні особи-підприємці, державні службовці, учні та студенти навчальних закладів тощо [86].

А також через дуже напружену ситуацію у всьому світі й як ніколи актуальну проблему епідемії важливою виявляється Постанова «Про деякі питання надання страхових виплат у разі захворювання або смерті медичних працівників у зв'язку з інфікуванням гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2» [77]. Тому як гострим професійним захворюванням визнаються лабораторно підтверджені випадки інфікування коронавірусом медичних та інших працівників, що пов'язані з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження на коронавірус.

Також необхідно зазначити про Наказ «Про затвердження Класифікатора соціальних послуг», який прийнято відповідно для виконання Закону «Про соціальні послуги» й містить систематизоване зведення назв соціальних послуг, їх короткий опис, строк надання, а також перелік категорій отримувачів цих послуг [83].

Зважаючи на наведене, актуальним виявляється запровадження періодизації становлення законодавства щодо регулювання відносин, що виникають у зв'язку з нещасним випадком на виробництві після здобуття Україною незалежності:

- Перший етап – етап, під час якого відносини з приводу захисту прав застрахованих осіб, постраждалих через нещасний випадок на виробництві регулювались здебільшого радянським законодавством, період протягом 1991–1997рр. (серед нормативно-правових актів, які прийняті у цей період можна виокремити Закон України «Про охорону праці», Конституція України);

- Другий етап – становлення нормативно-правової бази щодо досліджуваних правовідносин, період протягом 1998-2014 рр. (розпочинається з прийняття Законів України «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»; Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку професійних захворювань», «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» тощо);

- Третій етап – етап реформування, який триває з 2015 р. та у теперішньому часі (найбільш значущі дії, а саме соціальна реформа в Україні набрала чинності 01 січня 2015 р. й внесла корективи до соціального законодавства, основною новелою стало функціонування Фонду соціального страхування, таке реформування було спрямоване на зменшення витрат щодо обслуговування діяльності двох фондів (з тимчасової втрати працездатності та нещасних випадків та професійних захворювань) й підвищення ефективності управління ними – чим були започатковані реформи; серед найактуальніших нормативно-правових актів: Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», «Деякі питання надання страхових виплат у разі захворювання або смерті медичних працівників у зв'язку з інфікуванням гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2» тощо).

Так, нормативно-правовий базис щодо захисту прав у зв'язку з нещасним випадком на виробництві вдосконалювався досить тривалий час. Було прийнято ряд законодавчих актів, які сприяли зміцненню системи, підвищенню ефективності, серед найважливіших, безумовно – Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 2019 р., яка змінила існуючу систему й вдосконалила її.

Виходячи з вищенаведеного, стає можливим констатувати, що сьогодні склалась доволі різноманітна система нормативно-правового регулювання питань у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, наразі проходить процес реформування цієї сфери, зважаючи на достатню кількість нормативно-правових актів, прийнятих за останні роки.

Проте, значна кількість нормативно-правових актів, яка існує сьогодні у сфері досліджуваних правовідносин призводить до того, що це значно ускладнює процес захисту прав застрахованих, норми дублюються, деколи не відповідають одна одній, також наявні випадки прогалин, що характеризується, як винятково негативні явища, тому що ефективна та прогресивна нормативно-правова основа має бути, по-перше, не розгалужена для того, щоб було зручно користуватись масивом нормативно-правових актів, по-друге, містити норми, які будуть однаково регулювати правовідносини. Тому слід прийняти певну реформу, зокрема, здійснити систематизацію та уніфікацію нормативно-правових актів у сфері досліджуваних правовідносин.

Висновки до розділу 1

Тож, на основі дослідження можна зробити висновок, що такий важливий базис, як поняття нещасного випадку, яке на законодавчому рівні міститься в Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. виявляється не прогресивним й таким, що потребує змін, зважаючи на те, що деякі категорії (зокрема, термін «працівник», досить вузький термін «здоров'я», зазначення часу настання нещасного випадку на виробництві – відповідно до якого «подія або вплив сталися у процесі виконання трудових обов'язків»), які містяться в цьому понятті застарілі й не відповідають сьогоденню. Тому є доцільним запровадити удосконалення поняття нещасного випадку на виробництві, відповідно до якого – нещасним випадком на виробництві має визнаватись

обмежена в часі подія або раптовий вплив на застраховану особу небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок яких заподіяна шкоду психічному або фізичному стану здоров'я або настала смерть.

Також, звісно, важливим виявляється розмежування таких категорій, як «нещасний випадок» та «нещасний випадок на виробництві». Відповідно до яких, саме нещасний випадок на виробництві становить науковий інтерес в межах цього дослідження й саме він дає змогу застрахованій особі захистити свої права.

Зважаючи на дослідження теоретико-правових засад захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, необхідно зауважити, що на законодавчому рівні питання захисту все ж регулюється, міститься значна кількість нормативно-правових актів, навіть прийнятих або удосконалених за останні роки, проте деякі питання захисту прав застрахованих все ж оминаються, наприклад, така важлива складова, як попередження та профілактика виробничих нещасних випадків, що призводить до того, що у роботодавців відсутні мотиви та заохочення до того, щоб мінімізувати кількість виробничих нещасних випадків, також значним недоліком є те, що норми, у більшості, повторюються, що призводить до досить складної системи правового регулювання досліджуваних правовідносин – виявляється можливим й ефективним впорядкувати (щоб норми не суперечили одна одній та не повторювались) та вдосконалити (особливо, щодо вдосконалення – щоб були виявлені й усуненні прогалини) нормативно-правові акти, якими регулюються досліджувані правовідносини, необхідно, щоб вони узгоджувались один з одним для здійснення ефективного захисту прав. Таким чином, рекомендовано здійснити систематизацію та уніфікацію нормативно-правового базису у сфері регулювання відносин, що виникають у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

РОЗДІЛ 2

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗАХИСТУ ПРАВ ЗАСТРАХОВАНОЇ ОСОБИ-ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ

2.1 Нещасний випадок на виробництві як підстава надання страхового забезпечення

Об'єктом соціального страхування є страховий випадок, із настанням якого у застрахованих осіб (членів їхніх сімей, інших осіб) виникає право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги [92].

В системі страхування від виробничих нещасних випадків та професійних захворювань діє класичний ланцюг: страхувальник (роботодавець) – страховик (фонд) – застрахована особа (працівник).

Для розкриття питання застосування норм права соціального страхування у зв'язку з нещасним випадком на виробництві необхідно вирішити питання про коло застрахованих осіб. Адже правозастосування в даному випадку розпочинається саме з тих осіб, які мають право на відповідний вид соціально-страхового забезпечення.

Так, застрахованою у Фонді соціального страхування України (далі – Фонд) є кожна фізична особа, яка сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому законом порядку ЄСВ. Коло застрахованих осіб чітко визначене в статті 35 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [92]. Залежно від підстави набуття статусу застрахованої особи є класифікація на обов'язково і добровільно (члени особистого селянського господарства) застрахованих.

Обов'язково застрахованими вважаються:

- особи, які працюють на умовах трудового договору (чи трудового контракту);

- особи, які працюють на умовах цивільно-правового договору;
- особи, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання;
- особи, які працюють в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів;
- особи, які обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах;
- фізична особа-підприємець;
- особи, які провадять незалежну професійну діяльність;
- учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;
- особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами;
- якщо трапився виробничий нещасний випадок з вагітною та у зв'язку з цим дитина народилась з інвалідністю – така дитина вважається застрахованою до 18 р., якщо навчається термін продовжується до 23 р. [92].

Тож, досліджуючи порядок розслідування нещасного випадку на виробництві слід навести певну схему дій, яку необхідно вжити при настанні такого випадку й зазначити, що такі дії поділяються на організацію до проведення такого розслідування й саме на дії, спрямовані на розслідування.

Щодо дій, спрямованих на організацію проведення розслідування, можна виокремити:

- першочергово надається допомога потерпілому, тому як життя та здоров'я людини – найголовніша соціальна цінність;
- уповноважена особа має повідомити роботодавця про настання такого випадку;

- зберігається обстановка, за якою трапився нещасний випадок;
- заклад охорони здоров'я зобов'язаний передати інформацію про звернення потерпілого з посиланням на виробничий нещасний випадок до підприємства, територіальному органу Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці), органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування;
- встановлюється чи міститься в організмі потерпілого алкоголь;
- роботодавець направляє спеціальне повідомлення, яке має законодавчо визначену форму до відповідних органів, устав тощо;
- надалі формується комісія наказом роботодавця (до складу комісії входять: особа, на яку роботодавцем покладено виконання функцій з охорони праці – голова комісії, представник робочого органу Фонду; представник первинної організації профспілки, лікар з гігієни праці територіального органу Держпраці (у разі настання гострого професійного захворювання, інші представники підприємства (установи, організації), а у випадку спеціального розслідування органом Держпраці (структура комісії складається окрім вище перерахованих: посадова особа Держпраці – голова комісії, представник уповноваженого органу чи наглядової ради підприємства або місцевої держадміністрації чи органу місцевого самоврядування, представник профспілкового органу вищого рівня) [86].

Розслідування проводиться протягом 5 днів, якщо ж це спеціальне розслідування (наприклад, щодо групових нещасних випадків) – 15 днів. Розслідування професійного захворювання – впродовж 10 днів.

Комісія має здійснити наступні заходи: провести засідання такої комісії; надалі обстежується місце, де стався нещасний випадок; дослідити матеріали стосовно нещасного випадку, з'ясувати вид події, причини які призвели до такого випадку; визначається відповідність умов праці; аналізується необхідність проведення досліджень, випробувань, експертиз; на завершальному етапі з'ясовуються обставини настання такого випадку та чи пов'язано його настання з виробництвом; складаються акти за формою Н-

1 (якщо це проф. захворювання також форма П-5); ці акти передаються органу, що утворив комісію.

Є положення про повторне розслідування, відповідно до якого – у разі невиконання комісією визначених Порядком розслідування обов'язків голова Держпраці або керівник її територіального органу має право призначити таке розслідування в іншому складі комісії й висновки такого розслідування можуть бути оскарженні лише в суді [86].

Серед проблем у сфері розслідування виробничих нещасних випадків необхідно відзначити порушення права працівників на належне розслідування такого випадку на виробництві при створенні комісії роботодавцем на підприємстві.

Профспілкові організації також наголошують на недоліках у розслідуванні виробничих нещасних випадків, випадках упередженого розслідування нещасних випадків, про що, зокрема, свідчать численні скарги потерпілих та членів сімей загиблих.

Слід зазначити, що норма п. 35 Постанови, коли голова комісії зобов'язаний письмово поінформувати потерпілого або уповноважену ним особу про його або її права, про призначення розслідування і з початку роботи комісії запросити до співпраці – є однією з найчастіше порушуваних щодо порядку розслідування виробничих нещасних випадків, тому як в деяких випадках цю норму складно проконтролювати й про ці свої права постраждалі не здогадуються [86].

Вагомою долею серед порушень є порушення п. 31 Постанови, коли проводиться експертиза стану обладнання, з яким пов'язано нещасний випадок, воно не зберігає в тому вигляді, в якому воно було на момент настання нещасного випадку [86]. У цьому випадку в експертному заключенні не об'єктивно відображається дійсний стан обладнання, що не дає можливості комісії прийняти правильне рішення щодо нещасного випадку.

Науковці, які досліджували правові аспекти розслідування нещасних

випадків, також наголошують на порушенні роботодавцем прав застрахованих на ефективне розслідування. Необхідно зауважити, що все ж суб'єкт розслідування має бути, в першу чергу, неупередженим.

Особливе значення в контексті досліджуваної теми має віднесення нещасного випадку й визнання його таким, що трапився на виробництві, отже, необхідно знати за якими підставами в Україні нещасні випадки пов'язують або не пов'язують з виробництвом.

Для визначення та віднесення нещасного випадку до підстави надання страхового забезпечення необхідно звернутися до Порядку проведення розслідування та ведення обліку нещасного випадку, професійного захворювання і аварій на виробництві (надалі – Порядок) й до Додатку 10 цього ж Порядку, в якому перелічені ці обставини:

- виконання трудових обов'язків за режимом роботи підприємства, у тому числі у відрядженні;
- перебування потерпілого на робочому місці, на території підприємства (установи, організації) або в іншому місці під час виконання трудових (посадових) обов'язків чи завдань роботодавця з моменту прибуття на підприємство (в установу, організацію) до відбуття з нього, що фіксується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства (установи, організації), в тому числі у робочий та надурочний час;
- підготовка до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знарядь виробництва, засобів захисту, одягу, а також здійснення заходів щодо особистої гігієни, пересування працівника з цією метою по території підприємства (установи, організації) перед початком роботи і після її закінчення;
- виконання потерпілим дій в інтересах підприємства (установи, організації), на якому він працює, що не належать до його трудових обов'язків;
- проїзд на роботу чи з роботи на транспортному засобі, що належить підприємству (установі, організації), або іншому транспортному

засобі, наданому роботодавцем відповідно до укладеного договору з іншим підприємством (установою, організацією);

- проїзд згідно з установленим завданням і маршрутом до місця чи з місця відрядження на транспортному засобі (громадському, власному чи службовому тощо, у тому числі наданому іншим підприємством (установою, організацією) на підставі письмової угоди з роботодавцем про надання послуг з перевезення), що підтверджується документально і відшкодовується роботодавцем;

- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства (установи, організації) з дозволу або за письмовим дорученням роботодавця (безпосереднього керівника робіт);

- прямування до об'єкта (між об'єктами) обслуговування за затвердженим маршрутом або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;

- перебування на території підприємства (установи, організації) або в іншому визначеному роботодавцем місці у зв'язку з проведенням виробничої наради, одержанням заробітної плати, проходженням обов'язкового медичного огляду, навчання тощо або проведенням з дозволу чи за ініціативою роботодавця професійних та кваліфікаційних конкурсів, спортивних заходів, передбачених колективним договором, за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;

- надання підприємством (установою, організацією) благодійної допомоги іншим підприємствам, установам, організаціям за наявності відповідного рішення (наказу, розпорядження тощо) роботодавця;

- скоєння самогубства працівником плавскладу на судах морського, річкового та рибпромислового флоту в разі перевищення обумовленого колективним договором строку перебування у рейсі або його смерті під час перебування у рейсі внаслідок впливу психофізіологічних, небезпечних чи шкідливих виробничих факторів;

- тощо [86].

Найбільш дискусійним є питання віднесення до категорії виробничого нещасного випадку, якщо такий трапився під час прямування працівника на роботу чи з роботи. Так, згідно законодавства нашої держави будь-яке прямування на роботу, на будь-якому транспорті (окрім транспорту підприємства) чи пішки визнається нещасним випадком невиробничого характеру [87]. Проте й у цьому положенні багато колізій й «але», які розглянемо надалі.

Підсумовуючи, це не відповідає положенню відповідно до якого, нещасний випадок, що відбувся під час пересування по території підприємства перед початком роботи і після її закінчення, з метою підготовки до роботи й проїзд до місця чи з місця відрядження визнаються виробничим та є підставами для страхового забезпечення. Під територією підприємства слід розуміти земельну ділянку, якою підприємство, установа або організація користується; ділянка, яку віднесено до його території відповідно до рішення органу місцевого самоврядування; виробничі, адміністративні та побутові приміщення, споруди, розміщені на такій земельній ділянці, в яких провадиться виробнича діяльність [86].

Таким чином, якщо працівник впаде на території підприємства перед воротами, то такий випадок повинен визнаватись страховим, а якщо за воротами, то відповідно вже не буде визнаватись таким. Варто зауважити, що це суто формальний підхід, адже даремно знаходити різницю між цими випадками. А також незрозуміло чим проїзд до місця чи з місця відрядження відмінний до звичайного, щоденного маршруту.

Тож, якщо законодавець усвідомлює можливість того, що з працівником може статися нещасний випадок по дорозі до виходу (або навпаки) та визнає його таким, що пов'язаний з виробництвом, то доцільно було б визнавати такими ж нещасні випадки, які трапляються по дорозі з дому на роботу та навпаки.

На підтвердження такої позиції можна навести положення п. 5 Рекомендації Міжнародної організації праці щодо допомоги у випадках

виробничого травматизму №121, де зазначається, що кожний член Організації має відповідно до встановлених умов вважати за нещасні випадки на виробництві, серед інших, що трапились по дорозі між місцем роботи і основним, тобто місцем реєстрації або тимчасовим місцем проживання працівника; або місцем, де працівник звичайно вживає їжу; або місцем, де працівник звичайно отримує заробітну плату [104].

Враховуючи, що в ст. 1 Конституції України зазначається, що Україна є соціальною державою, а ст. 3 проголошує, що людина, її здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, вважаємо за доцільне внести необхідні зміни до законодавства – щодо необхідності визнання нещасних випадків, які трапляються по дорозі на роботу та з роботи, такими, що мають виробничий характер незалежно від того, чи пішки, чи на транспорті роботодавця, чи на власному транспорті пересувається застрахована особа.

Продовжуючи розгляд умов, за якими нещасний випадок може бути визнаний виробничим, зупинимось на тому, що нещасний випадок буде визнаватися виробничим, якщо він відбувся в період виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не належать до його трудових обов'язків, зокрема, наприклад, запобігання виникненню аварій або рятування людей та майна підприємства, будь-які дії за дорученням роботодавця [86]. Не зовсім зрозуміло, в якій формі має бути зроблене таке доручення, адже такий акт, як розпорядження роботодавця всім відомий, а от що таке доручення і як воно оформляється не зрозуміло, що є певною правовою колізією й сприяє тому, що роботодавець може заперечувати факт такого доручення, через що особа не зможе довести факт належності нещасного випадку до категорії виробничого. Законодавчо також необхідно встановити поняття «межі» інтересів підприємства, тому як й це визначення відсутнє.

На думку вчених, за своєю природою інтереси підприємства можна поділити на природні і примусові. Перші відображають взаємодію з

оточенням підприємства, обумовлену потребами процесу виробництва і реалізації продукції, розширеного відтворення капіталу і робочої сили. Друга група інтересів характеризує взаємодії підприємства з оточенням, які базуються на застосуванні адміністративних методів управління або на безальтернативності його дій [6, с. 37]. Таким чином, можна зробити висновок, що поняття «інтереси підприємства» досить суперечливе й не зрозуміло як доводити, що дії були спрямовані саме на досягнення цієї мети.

Таким чином, відсутність визначень «межі інтересів підприємства» й «доручення роботодавця» призводять до не однакового застосування норм права, через що в тотожних ситуаціях особи отримують різний висновок щодо віднесення нещасного випадку до виробничого й таким чином не можна казати про ефективний захист.

Необхідно зауважити, що у цьому Порядку навіть є положення, відповідно до якого самогубство може бути визнано як нещасний випадок на виробництві (нажаль, тільки щодо випадків у рейсі на суднах).

Самогубство є серйозною суспільною проблемою так само як й порушення психологічного клімату в колективі, виробничі конфлікти. Не виключено, що ці категорії інколи можуть мати взаємозв'язок. Також необхідно дбати не тільки про фізичне здоров'я працівників, а й про не менш важливу складову здоров'я – психологічну. Отже, необхідно розширити це положення за рахунок всіх працюючих, звісно, при доказуванні причинно-наслідкового зв'язку, обумовлюючи це тим, що не має бути місця стресу на роботі, необхідно долати дискримінацію за будь-якою належністю, дотримуватись принципів приватності та конфіденційності щодо працівників, створити умови для висловлювання своїх думок тощо.

Надалі розглянемо яким чином надаються страхові виплати.

Процес правозастосування щодо реалізації застрахованими особами права на страхові виплати розпочинається зі звернення громадянина до правозастосовчого органу – Фонд соціального страхування України. Підставою здійснення такої оплати є акт розслідування. На підставі цього

Фонд приймає рішення, яке буває 2 видів: відмова та затвердження, приймається у 10-денний строк. У разі затвердження, страхові виплати проводяться кожний місяць:

- особі, яка постраждала через професійне захворювання або нещасний випадок – з дня втрати працездатності й упродовж усього його терміну;

- у зв'язку зі смертю годувальника – з дня смерті.

Таким чином, підводячи підсумки, необхідно зазначити:

1. Вагомим недоліком щодо проведення розслідування та віднесення нещасного випадку на виробництві як підстави надання страхового забезпечення слід зазначити про суб'єкта, який проводить розслідування таких випадків – він має бути неупередженим й незалежним, тому рекомендовано, щоб формували комісію та визначати її склад або відділення Фонду, або територіальний орган Держпраці, як по відношенню до спеціального розслідування, так й загалом.

2. Серед проблем, які виникають в процесі розслідування, можна виокремити: складення акту з порушенням вимог законодавства, фальсифікація виробничого нещасного випадку під побутовий, вплив роботодавця на членів комісії при розслідуванні нещасного випадку, складність притягнення роботодавця до відповідальності у разі настання такого випадку.

3. Проаналізувавши умови визнання випадків такими, що мають виробничий характер (що є важливою складовою порядку розслідування), можемо зробити висновок, що нещасний випадок буде визнаватися підставою надання страхового забезпечення – в разі настання обставини, що чітко визначена законодавцями в переліку обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві. Проте, слід зазначити, що марно нещасний випадок – це непередбачувана обставина, тому слід зазначити, що цей перелік не може бути обмеженим, тому як є випадки, які неможливо знати

заделегідь й передбачити, отже, перш за все, необхідно, щоб не були встановлені певні межі в переліку обставин, за якими він визнається виробничим, тож законотворцям слід навіть не розширити цей перелік, а встановити, що він не є обмеженим та вичерпаним й застраховані, які зазнали нещасного випадку або члени сім'ї загиблого через виробничий нещасний випадок завжди мали право на дійсні гарантії захисту прав своїх прав або також можна піти іншим шляхом у вирішенні цієї проблеми й запровадити повний перелік обставин, за яких нещасний випадок не може визнаватися виробничим (у нашій державі діє Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, проте випадки, які зазначені у цій Постанові не є вичерпаними та детально регламентованими [87], а також перелік таких обставин має бути й у Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, або як вже зазначалось вище у єдиному нормативно-правовому акті, який би регулював ці правовідносини), а перелік обставин зазначений вище щодо віднесення нещасного випадку до категорії виробничого прибрати й, таким чином, усі інші випадки будуть потребувати детального розслідування й навіть якщо нещасний випадок визнано невиробничим – буде більше можливостей для захисту прав й врегулювання цього спору у судовому порядку.

2.2 Ефективність функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні

Соціальне страхування – це фундаментальна основа державної системи соціального захисту населення (яка, як відомо, складається з соціальної допомоги – спосіб захисту незаможних і водночас непрацездатних громадян, незалежно від їх внесків у державний бюджет або страховий фонд; соціального забезпечення – це спосіб захисту населення, за яким держава

здійснює соціальні витрати (на освіту, культуру, охорону здоров'я тощо) без огляду на рівень потреби в цих коштах їх отримувача; й саме соціального страхування), матеріально забезпечує й надає підтримку непрацездатним громадян за рахунок фондів, сформованих працездатними членами суспільства. Формування національних систем соціального страхування потрібно розглядати як протидію соціальним ризикам.

Необхідно зазначити, що існують обов'язкове та добровільне соціальне страхування. Добровільне – здійснюване страховими некомерційними організаціями (товариствами взаємного страхування), в основі добровільного страхування лежить договір між страхувальником і страховиком, страхувальниками є юридичні або фізичні особи, страхові платежі встановлюються відповідно до угоди між страхувальником і страховиком(є предметом договору); обов'язкове соціальне страхування регламентується законами з питань обов'язкового страхування та про державні позабюджетні фонди, правила страхування визначаються державою, страхувальниками є роботодавці, працівники, держава, страхові платежі визначаються у нормативному порядку.

Оскільки соціальне страхування виступає одним з компенсаторних механізмів, то імовірність настання ризику передбачається заздалегідь. Громадянин стає застрахованим і потрапляє під захист страхової системи ще до виникнення страхового випадку, що дає можливість не лише підготуватися до несприятливих подій, а й попередити більшість з них [58, с. 145].

З набуттям незалежності Україна успадкувала радянську систему соціального страхування, яка потребувала змін й підвищення ефективності регулювання відносин, пов'язаних з соціальним страхуванням й як наслідку соціального прогресу.

Просування до демократії під час трансформації соціально-економічних відносин передбачало відхід від домінування державного управління над соціальною сферою і подолання пасивності громадян у

захисті свого соціального становища. Логіка перебудови неминуче приводила до зміни форм і механізмів соціального захисту. Місце одержавленого соціального забезпечення посідають інститути соціального захисту, засновані на особистій відповідальності індивіда, колективно-групових формах обов'язкового і добровільного соціального страхування, державної допомоги певним верствам населення [12, с. 3].

Отже, перебудова всієї соціальної політики ґрунтувалася на принципах демократичної соціальної держави, що відповідали змісту Конституції України:

- пріоритеті прав людини та його основних свобод у поєднанні з індивідуальною відповідальністю населення за власний матеріальний добробут;

- солідарності, що обумовлена взаємозв'язками і взаємною відповідальністю суспільства та його членів;

- оптимальної підтримки і з боку держави, і з боку страхових фондів, некомерційних і недержавних структур, здатних розв'язувати багато соціальних проблем [39].

Таким чином, наразі в Україні діє загальнообов'язкова система державного соціального страхування, що має свої відмінні риси.

Так, як відомо, в Україні діють наступні види соціального страхування:

- У зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

- Медичне – Фонд загальнообов'язкового державного медичного страхування наразі не створено. Замість нього створено так звану Національну службу здоров'я України (НСЗУ) — центральний орган виконавчої влади, підпорядкований Міністерству охорони здоров'я України, що реалізує державну політику у сфері державних фінансових гарантій медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій;

- Від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності [92].

Загалом методологічний підхід до організації системи досліджуваних

правовідносин в Україні відповідає позиції Міжнародної організації праці, що розглядає національні системи соціального захисту як комбінацію різних інститутів соціального страхування і соціальної допомоги.

Тож, страхування від нещасного випадку на виробництві – один із видів соціального страхування, яке забезпечує соціальний захист, охорону прав осіб в процесі виконання професійної діяльності.

Таким чином, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань – це частина державної системи соціального захисту населення, здійснюваної у формі страхування працюючих громадян від можливої зміни матеріального й соціального становища, в тому числі, з незалежних від них обставин, за допомогою якого держава забезпечує соціальний захист, охорону життя та здоров'я громадян під час їхньої трудової діяльності, сприяє підвищенню ефективності соціального захисту працівників в умовах існуючих професійних ризиків. Сутність цього виду страхування проявляється через його особливості, серед яких: ризиковий характер здійснення, відсутність накопичувальної складової, відсутність повернення страхових внесків в разі не настання страхового випадку [139, С. 468-469].

Метою функціонування системи соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання України є забезпечення безпечних і здорових умов праці, захист працівників від негативних наслідків професійних ризиків.

Головним суб'єктом цієї системи виступає страховик – Фонд соціального страхування України, який є некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням, йому притаманні такі ознаки, як цільовий характер діяльності, позабюджетність, некомерційність, самоврядність. Фонд має статус однією з найбільш важливих соціальних інституцій, важливе значення має паритетність його управлінням – що здійснюють держава, роботодавці, представники застрахованих осіб (профспілки). Особлива увагу заслуговують

соціальна рівність – забезпечення однакового підходу до всіх учасників державного соціального страхування й безоплатність надання відповідних послуг у разі настання страхових випадків.

Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються тільки за цільовим призначенням – тобто є чітко визначені напрямки використання грошових коштів, які в ньому акумульовані [92].

Ключовим питанням організації національних систем обов'язкового соціального страхування є розміри страхових внесків та пропорції розподілу страхового навантаження між роботодавцем та робітником. При цьому чим нижчий відсоток відрахувань роботодавця до соціальних фондів, тим вищий він у застрахованих робітників [12, с. 7]. Страхові внески в Україні сплачують в більшості роботодавці.

Конвенцією Міжнародної організації праці № 102 допускається участь застрахованих осіб у соціальному страхуванні у розмірі до 50% загальної суми фінансування [38].

В літературі зазначають, що забезпечення не може залежати тільки від роботодавців, внесок працівників і населення загалом теж має бути вагомим. Проте, для підвищення цього показника в Україні потрібно вжити заходів для підвищення доходу населення, потрібно вирішити проблему, яка існує сьогодні, а саме – зменшити кількість населення, яка офіційно отримує мінімальну зарплатню, а також подолання тіньової зайнятості.

Динамічність змін законодавства з питань правового регулювання розмірів внесків на обов'язкове державне соціальне страхування обумовлена необхідністю забезпечення фінансової сталості страхових фондів та їх платоспроможності щодо страхових виплат [12, с. 7].

Наступна складова ефективності загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві – це профілактика виробничих нещасних випадків та професійних захворювань, яке є одним з завдань Фонду. Проте, як можна казати про профілактику,

якщо за даними Фонду у 2020 року порівняно з 2019 року зросла кількість страхових нещасних випадків на виробництві у наступних областях: Івано-Франківській, Харківській області, Херсонській області. Збільшилась кількість страхових нещасних випадків із смертельним наслідком у: Одеській, Кіровоградській, Рівненській областях [133]. Щодо професійних захворювань – необхідно запровадити програми, пов’язані з захистом здоров’я працівників, що працюють у екологічно несприятливих промислових регіонах України й наближенні до небезпеки більш усього, зокрема, це такі міста: Кривий Ріг, Запоріжжя, Дніпро, Жовті Води, Маріуполь та ін. Тож, діяльність та ефективність Фонду у сфері профілактики вимагає більшого опрацювання, аналізу, запровадження шляхів подолання великої кількості випадків.

Сучасна система загальнообов’язкового державного соціального страхування України від виробничих нещасних випадків має певні досягнення, наприклад: певні соціальні гарантії, наявність спеціалізованих фондів, які займаються виплатою страхових платежів, контролюють цільовий характер, що захищає їх від довільних рішень страхувальника або державних органів й недоліки, серед яких: відсутність конкуренції в наданні страхових послуг, що неможливо обрати страховика, відсутність диференціації страхових внесків, недосконале правове забезпечення. Проте, як недоліки, так й досягнення притаманні будь-якій системі й правовому інституту, вони сприяють його розвитку, особливо потрібно мати на увазі як швидко проходять процеси розвитку суспільства, економічної сфери, тож завдяки процесам, які відбуваються у державі будь-який інститут завжди знаходиться у процесі прогресу, оптимізації.

Є зауваження, що система соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні за своїм змістом не є страховою у класичному розумінні, оскільки зберігає і виконує функції соціального забезпечення – розмір страхових внесків не узгоджується з рівнем соціального і професійного ризику, обсягом прав і гарантій страхувальників і

застрахованих, має місце їх відчуженість від участі в управлінні фондом тощо [59, с. 102].

Існуюча система соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні не відповідає вимогам соціально-орієнтованої економіки та потребує удосконалення і адаптації до сучасних економічних умов.

Актуальною виявляється й проблема недовіри суспільства до діяльності Фонду. Наразі спостерігається тенденція до суттєвого зменшення кількості застрахованих осіб, це пов'язано з не усвідомленням населенням необхідності сплати внесків, а також із необхідністю розширення переліку платників єдиного соціального внеску, що починаючи з 1 січня 2017 року поступово впроваджується. Отже, потрібно розширити сферу інформування про його діяльність, використовувати ресурси Інтернету, оприлюднювати інформацію щодо доходів і витрат Фонду у обсязі більшому, ніж консолідований звіт, а також результати аудиту фінансової діяльності Фонду в друкованому вигляді для зацікавлених сторін.

Необхідно зазначати, що зараз також пропонується провести певну соціальну реформу, так 16.09.2020 р. опрацьовано законопроект № 3663, «Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (нова редакція) та інших законодавчих актів України» від 15.06.2020 р. Так, законопроект 03.11.2020 року включно до порядку денного, відповідно до якого пропонують з 1 січня наступного року функціонувати тільки єдиному Пенсійному фонду, який об'єднає й буде виконувати зокрема функції Фонду соціального страхування для того, щоб підвищити ефективність діяльності цих двох фондів.

Перше, що бачимо в проекті законопроекту – не передбачення серед видів соціального страхування медичного страхування. Також увагу привертає поняття електронного реєстру листків непрацездатності, за яким – це система про листки непрацездатності, що створюється як складова

частина реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Зазначається, що цей законопроект дозволить створити сучасну та ефективну систему адміністрування в системі соціального страхування працюючих громадян, здійснити певні заходи щодо оптимізації витрат і щодо забезпечення збалансованості бюджетів фондів, забезпечить фінансову стійкості всіх видів соціального страхування, встановить чіткі запобіжники для зменшення ризиків затримок виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності у формі матеріального забезпечення що значно покращить рівень соціальної справедливості в суспільстві [78].

Багато різноманітних поглядів й наукових дискусій викликав законопроект № 2275 «Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування» від 16.10.2019 р [79].

Законопроектом пропонується вести електронний реєстр листків непрацездатності та медичних висновків в електронній форм, єдиною підставою для створення листка непрацездатності буде електронний медичний висновок, який створюється на підставі медичних записів і реєструється в електронній системі із використанням електронного цифрового підпису і містить висновок лікаря (комісії лікарів). Необхідно зауважити, що запропоновані поняття електронного реєстру листків непрацездатності у законопроекті № 3663 «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (нова редакція) та інших законодавчих актів України» й № 2275 «Про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування» однакові. Взагалі, щодо електронних листів непрацездатності – це позитивні зміни, які мають допомогти, як пацієнтам, так й лікарям.

Наголошується на тому, щоб замінити принципи формування правління Фонду соціального страхування – за яким він має складатися із

десяти представників держави та по чотири представника від застрахованих осіб та роботодавців – таким чином вирішальну роль в формуванні пропонується відвести державі й таким чином посилити державний контроль, проте тоді можлива інша проблема – страхові кошти можуть використовувати для вирішення державних проблем та в подальшому до зменшення рівня страхових виплат і обсягу соціальних послуг для працівників.

Крім того, пропонується подавати декларації особами, які входять до складу правління фондів загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування.

05 грудня 2019 р. був схвалений Проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування» та прийнятий у першому читанні, не дивлячись на позицію профспілок, які були проти цього законопроекту [79].

Таким чином, соціальний діалог, який має існувати й захищати інтереси суспільства і доносити їх до влади існує лише формально, думка суспільства не враховується.

Потрібно пам'ятати, що уникнути повністю виробничого травматизму та професійних захворювань не вдасться, проте можливо й потрібно побудувати злагожену систему загальнообов'язкового соціального страхування, тому як від його функціонування залежать соціальний захист та добробут громадян.

Підводячи підсумки, зазначимо:

1. З огляду на наявність зазначених двох протилежних законопроектів можна зробити висновок, що все ж суспільство й держава потребують певних змін у сфері соціального страхування від нещасних випадків, якщо наявні такі різні погляди – система, яка існує сьогодні вже не прогресивна, не оптимальна для нашої держави, проте яким саме шляхом йти, чи запроваджувати нові інститути, або яким чином змінювати діючі на

сьогоднішній день незрозуміло, немає чіткого, послідовного розуміння й окресленого шляху, який мав би підійти для нашого розвитку й захисту соціальних прав. Також потрібно наголосити на тому, що при розробці й затвердженні законопроекту, який би в повній мірі регулював правовідносини у цій сфері потрібно враховувати соціальне партнерство й діалог, за якими законопроект має відповідати інтересам не тільки державі, а й робітникам (яких представляють профспілки), й роботодавцям.

2. Також наявна проблема недовіри суспільства до діяльності Фонду, необхідно більше оприлюднювати інформацію щодо його діяльності та ефективності, щоб працюючі громадяни в повній мірі відчували себе захищеними від можливих ризиків.

3. Наступним важливим недоліком системи є недосягнення такої мети діяльності Фонду, як профілактика та попередження нещасних випадків на виробництві, про це навіть свідчать дані звіту діяльності Фонду щодо порівняння кількості нещасних випадків за 2020 та 2019 рр., тож, необхідно запровадити більше соціальних програм щодо уникнення таких випадків, можна запропонувати запровадити програми щодо подолання таких випадків шляхом стимулювання роботодавця та його прагнення та виникнення у нього мотивів для того, щоб регулювати кількість виробничих нещасних випадків, необхідно запровадити систему, за якою роботодавці будуть сплачувати страхові внески в меншому розмірі, тому як тільки завдяки фінансовому сприянню з'являться мотиви для поліпшення цих показників у кожній галузі, наступною складовою таких програм має стати більш детальна перевірка щодо виявлення несприятливих умов праці, небезпечних чинників та інше.

2.3 Особливості цивільно-правового захисту прав застрахованої особи-працівника на отримання страхової виплати або страхового відшкодування

Соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та

професійного захворювання змінюється, удосконалюється з розвитком суспільних відносин, у тому числі і під впливом міжнародно-правових актів. Змінюються цілі та пріоритети у правовому регулюванні даного виду соціального страхування, що, безумовно, призводить до зміни його принципів – керівних засад, основних закономірностей розвитку у правовому регулюванні соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності. Проте, обов'язковими у контексті досліджуваної теми є принципи: державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; відповідальності роботодавців та Фонду за реалізацію права застрахованої особи на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за законом [92].

Тож, для розкриття та розуміння категорії «цивільно-правовий захист» звернемося до Цивільного кодексу, в якому зазначено, що кожна особа має право на захист свого права в разі невизнання, порушення та оспорювання [137].

Зазначене визначення видається доречним, повним та універсальним.

Таким чином, в разі недосягнення застрахованою особою своїх прав, а саме – отримання страхової виплати, а також, якщо особі була спричинена моральна шкода у зв'язку з таким випадком – необхідно застосовувати цивільно-правовий захист.

Важливим у контексті цього дослідження видається й така категорія, як форми захисту (комплекс заходів щодо здійснення захисту прав), в науці виокремлюють дві основні – юрисдикційну (в якій також велике значення має судова і не судова форми захисту) і неюрисдикційну (мета застосування такої форми полягає у досягненні компромісу), в залежності від засобів, які застосовуються до правопорушника.

Звісно, судовий захист має особливе значення, оскільки судовий порядок захисту прав найефективніший.

Так, судовий захист гарантується в безлічі нормативно-правових актів, зокрема: Конституція України – право на оскарження в суді рішень, дій чи

бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод – кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом [39], [37]. Тож, й спори, що виникають із досліджуваних правовідносин, вирішуються в судовому порядку.

Підведемо підсумки й спробуємо ввести певну схему дій щодо захисту своїх прав:

- перше, що трапляється – настання страхового випадку й проходять відповідні дії щодо організації та самого порядку розслідування (на цьому етапі важливо, що такий випадок трапляється саме з застрахованою особою, відбувається ушкодження здоров'я, яке отримано в результаті події, що відбулася, є негативні наслідки для життя та здоров'я й наявний причинний взаємозв'язок між ними, організовується комісія, проходить розслідування, завершальна стадія етапу – на підставі розслідування складається акт щодо пов'язання чи не пов'язання такого випадку з виробничим);

- якщо нещасний випадок визнано виробничим відповідно здійснюється звернення до Фонду за відповідною формою (проте слід зазначити, що нещодавно у справі № 642/6946/18 від 12 лютого 2020 року Верховний Суд України (далі – ВСУ) зазначив, що навіть якщо особа не звернулась до органів Фонду це не є підставою для невиконання страхових платежів [69]), якщо ж нещасний випадок визнано не виробничим, то вже на цьому етапі необхідно впроваджувати способи захисту свого права – необхідно звернутися до органу Держпраці або Фонду щодо незгоди з рішенням комісії – на підставі чого проводиться повторне розслідування;

- якщо повторне розслідування також не призвело до визнання нещасного випадку виробничим – необхідно впроваджувати судовий захист;

- також важливим етапом необхідно зазначити спричинення постраждалій особі моральної шкоди у зв'язку з нещасним випадком на виробництві – в разі настання такої шкоди постраждалий також має право на

звернення до суду для відповідної компенсації.

Також законодавством встановлені шляхи до визнання захворювання професійним й відповідно можна виокремити:

- По-перше, звернення працівника до закладу охорони здоров'я;
- По-друге, у результаті обстеження наявна підозра про хронічне професійне захворювання;
- По-третє, направлення працівника до уповноваженого лікаря – лікаря-профпатолога;
- По-четверте, якщо підозра й у лікаря-профпатолога підтверджується він, у свою чергу, направляє хворого до високоспеціалізованого профпатологічного закладу охорони здоров'я (їх перелік встановлює Міністерство охорони здоров'я України);
- Завершальна стадія – у вище вказаному закладі хворий проходить обстеження й встановлюється або ні діагноз хронічного професійного захворювання;
- Останній етап – у спірному випадку рішення встановлюється центральною лікарсько-експертною комісією державної установи й є можливість оскаржити це рішення в судовому порядку, а також у разі настання професійного захворювання у постраждалого так само виникає право на відшкодування моральної шкоди, якщо така була спричинена.

Надалі розглянемо проблеми та важливі аспекти щодо захисту прав застрахованої особи-працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Досить часто зустрічаються судові справи, де відповідачем є Фонд соціального страхування України й такі судові спори відносять до компетенції адміністративного суду. Слід враховувати, що Фонд є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, проте він не здійснює владні управлінські функції, тому з урахуванням наведеного такі спори підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства. Така позиція також

знайшла своє втілення у Постанові Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 01.03.2013р. № 3 «Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ» [74].

Наступне питання – віднесення цього виду спору до позовного або окремого провадження. Відповідно до постанови Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення» від 31 березня 1995 р. №5, судам слід мати на увазі, що з дня введення в дію Закону України «Про охорону праці» (з 24 листопада 1992 р.) справи про встановлення факту каліцтва на роботі не розглядаються в порядку окремого провадження [89].

Помилки щодо встановлення відповідного виду провадження є й сучасні, так від 12.05.2017 року є судова ухвала, відповідно до якої спір щодо страхових виплат не розглядається в порядку окремого провадження [128].

Таким чином, досліджуванні правовідносини мають розглядатись в порядку позовного провадження.

Уповноваженим з прав людини відзначено, що протягом 2015 р. було виявлено кричущі факти приховування (всупереч Закону України «Про охорону праці») роботодавцями виробничих нещасних випадків, свідченням цього є численні звернення до Уповноваженого. Звісно, й сьогодні статистика буде свідчити про такі випадки. Для усунення порушень законодавства та захисту права людини на безпечні умови праці та належне розслідування нещасних випадків Уповноважений з прав людини вважає необхідним внесення змін до законодавства про охорону праці щодо посилення ролі страхових експертів Фонду соціального страхування у встановленні факту страхового випадку та посилення відповідальності роботодавця за неповідомлення відповідних органів про нещасний випадок на виробництві, особливо зі смертельними наслідками [143, с.455].

У контексті дослідження значення має юридична відповідальність. Вона може бути за власні дії, за порушення норм права, за порушення прав

інших осіб, у контексті нашого питання – порушення прав застрахованих. Тож, роботодавець і Фонд не можуть відповідати за реалізацію права застрахованими особами. Повинно йтися не про відповідальність за реалізацію, а про те що страхувальник – роботодавець і Фонд – повинні сприяти в реалізації прав застрахованих і, відповідно, нести відповідальність за порушення їхніх прав.

Звісно, право завжди зберігається і забезпечується державою, а в разі порушення вимог, що містяться в нормах права, застосовується методи державного впливу. Держава не може байдуже ставитися до норм, що видаються або санкціонуються нею. Вона докладає величезні зусилля для їх реалізації, охороняє їх від порушень і гарантує. Одним із широко використовуваних методів при цьому є державний примус. Він повинен застосовуватися тільки уповноваженими на те органами, що діють суворо в рамках й на основі закону, а також згідно з чітко передбаченими процесуальними правилами.

Відповідно, як вже зазначалось вище, найефективніша форма захисту – судова, тому як справи бувають різної складності, проте це спосіб вирішення спору будь-якого ускладнення й завдяки судовій формі досягнення захисту порушених прав є дієвим, ефективним та обов'язковим.

Проте, слід зазначити, що існує й важливий недолік – зазвичай судові процеси тягнуться довго, напротязі великого часу застраховані особи-працівники, з якими стався нещасний випадок на виробництві не можуть отримати захист порушених прав, отримати такі необхідні страхові виплати та відшкодування моральної шкоди, спричиненої нещасним випадком. Для подолання такої проблеми необхідним є реформування судової системи, тому як спрощення процедури розгляду судами таких справ не допоможе, бо тоді може постраждати якість розгляду таких справ.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи наведене, ефективність захисту прав застрахованої особи-працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві залежить від багатьох факторів: порядку розслідування, ефективності функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, наданні страхових виплат та, звісно, від захисту прав таких осіб.

Щодо порядку розслідування – запропоновано запровадити, щоб комісія формувалась не роботодавцем, бо це винятково непрогресивна складова порядку розслідування, тому як це призводить до того, що деякі насправді виробничі нещасні випадки визнаються не виробничими й тому особа не може належним чином отримати страхові виплати без звернення до суду. Зазначено, що такий важливий етап розслідування, як запрошення потерпілого чи його родичів до співпраці оминається, хоча ця складова етапів розслідування досить позитивна й сприяє дієвому розслідуванню та завдяки цьому можна оминати фальсифікацію результатів перевірки. Також визначено, що визнання та віднесення нещасного випадку до категорії виробничого – досить складне явище, яке й до того ж досить ускладнене законодавством, тож, законодавчий перелік обставин визнання його таким потребує змін, запропоновано піти шляхом запровадження вичерпаного переліку нещасних випадків, які є не виробничими, замінивши перелік обставин, який існує сьогодні щодо віднесення нещасного випадку до виробничого, тому як досить складно наразі доводити факт виробничості випадків, зважаючи на цей перелік, запровадити перелік не виробничих нещасних випадків слід у Постанові Кабінету Міністрів України «Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», таким чином, у постраждалих буде більше гарантій щодо захисту своїх прав, зокрема, й у судовій інстанції.

Наступна складова ефективності – аналіз системи

загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Одним з недоліків, який виявлено в дослідженні є не здійснення Фондом соціального страхування України заходів щодо профілактики та попередження виробничих нещасних випадків – що є одним з головних завдань для досягнення того, щоб мінімізувати кількість таких випадків. Запропоновано впровадити програми щодо заохочення роботодавців шляхом зменшення внесків, які він має сплачувати.

Зроблено висновок, що найефективніше захистити свої права шляхом звернення до суду, проте нагальним питанням у сфері цивільно-правового захисту є досить тривалий час, протягом якого здійснюється судовий захист.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ В УКРАЇНІ

3.1 Теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику у зв'язку з нещасним випадком на виробництві

Моральна шкода – один із видів шкоди або певної втрати, яка завдається застрахованій особі, яка постраждала внаслідок виробничого нещасного випадку й потребує особливого захисту.

В законодавстві міститься визначення моральної шкоди, згідно якого, моральна шкода – це втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб. Згідно ж до цього законодавчого акту, вона може бути викликана різними діями, зокрема:

- пониження честі, гідності, престижу (громадська оцінка суспільної вагомості індивіда чи певної групи) або ділової репутації (певна підтверджена інформація про особу, що характеризує її професійні здібності);
- моральні переживання через ушкодження здоров'я;
- порушення звичайних життєвих зв'язків, що унеможлиблює продовження активного громадського життя;
- інші негативні наслідки [98].

Проте, все ж ця Постанова є дещо застарілою, оскільки посилається на статті старого Цивільного кодексу України.

Тож, моральна шкода у контексті досліджуваної теми буде являти

собою матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, яка заподіяна постраждалому у зв'язку з моральними переживаннями через ушкодження здоров'я й порушенні звичайних життєвих зв'язків, тому як саме роботодавець повинен забезпечити безпечні й нешкідливі умови праці.

Також регулювання відшкодування моральної шкоди роботодавцем працівникові міститься й в КЗпП України [35].

Виявляється проблемним те, що заподіяння моральної шкоди ще потрібно довести, що в деяких випадках важко й тому відшкодування буде мати місце лише за певних умов:

- факт порушення роботодавцем законодавчо-закріплених прав працівника;
- моральна шкода має свої прояви у: втраті нормальних життєвих зв'язків, виникнення у працівника додаткових зусиль для організації свого життя, моральні переживання через шкоду, яка завдана здоров'ю;
- причинний взаємозв'язок між попередніми двома умовами.

Варто зазначити, що розмір відшкодування моральної шкоди визначається відповідно до конкретних обставин справи. Так, судові справи свідчать про те, що при однаковій втраті працездатності можуть встановлюватись зовсім різні розміри морального відшкодування, що значно різняться в грошовому еквіваленті, так зустрічається як 10000 грн, так й 100000 грн. Тож, законодавством не встановлені навіть мінімальний та максимальний розміри відшкодування.

Розглядаючи питання щодо встановлення моральної шкоди – Верховний суд України застосовує практику Європейського суду з прав людини й вказує, що оцінка моральної шкоди по своєму характеру є складним процесом, за винятком випадків коли сума компенсації встановлена законом [72]. Відповідно, до законодавства нашої держави – сума еквівалентна моральній шкоді не встановлюється.

При розгляді судової практики видалось проблемним питання розмежування відповідальності за заподіяну моральну шкоду між

роботодавцем та Фондом.

Так, є багато судових справи, де Фонд зазначають як відповідача, проте це вважають невірним. Про цей факт свідчить Ухвала ВСУ від 13.05.2004 р. [142]. А також п.8 ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» – відшкодування моральної шкоди не є страховою виплатою [92].

25.04.2018 року ВСУ намагався розмежувати ці спірні питання (провадження № 61-9381зпв18) й встановив, що з 2015 року, саме на роботодавця покладено обов'язок з відшкодування моральної шкоди незалежно від часу настання страхового випадку.

Відповідно до справи, у 2016 р. позивачка звернулася до суду щодо відшкодування моральної шкоди до Відділення виконавчої дирекції Фонду соціального страхування.

Суд першої інстанції вирішив, що у потерпілого право на відшкодування шкоди настає з дня встановлення висновком медико-соціальної експертної комісії (далі – МСЕК) стійкої втрати професійної працездатності. Так, актом огляду МСЕК вперше було встановлено ступінь цієї втрати позивачки у червні 2005 року. Апеляційний та Касаційний суди мали іншу думку, проте, залишили, що відповідно до позовних вимог з відповідача підлягає стягненню на користь позивачки грошова сума за моральну шкоду з дня встановлення позивачки висновком МСЕК стійкої втрати професійної працездатності вперше (що відбулось до 2006 року), виходячи з того, що починаючи з 01 січня 2006 року застраховані особи позбавлені права на відшкодування моральної шкоди за рахунок Фонду.

ВСУ вирішив, що саме з часу подання позову між сторонами виникають правовідносини, тому дійсно, до набрання чинності теперішнього Закону в попередній його редакції була норма, відповідно до якої на Фонд можна було покласти обов'язок щодо відшкодування моральної шкоди (протягом терміну – з 01 квітня 2001 по 2005 рр. включно), проте всі правовідносини, які виникають регулюються редакцією Закону, яка діє на час

їх настання й відповідно всі позови, що подаються сьогодні виключають можливість відшкодування моральної шкоди Фондом [67].

Таким чином, Фонд звільнено від відшкодування потерпілому моральної шкоди, що дивлячись через призму чого дивитись, можна вважати як й певним недоліком у системі соціальних гарантій, так й позитивною зміною. Щодо недоліків – особа, яка зазнала виробничого нещасного випадку або професійне захворювання з наступною втратою працездатності, по-перше, отримала ушкодження здоров'я через порушення умов безпечної праці, по-друге, через суперечності у законодавстві, які розглянуті нижче не може у повній мірі захистити свої права й отримати відшкодування у зв'язку з заподіяною моральною шкодою. Щодо позитивного – дійсно, все ж роботодавець має відповідати за настання такого випадку й у разі зобов'язання сплати моральної шкоди будуть проведенні профілактичні заходи й через ці фінансові витрати будуть спроби подолання таких випадків, щоб у подальшому не було додаткових витрат.

У той же час, ВСУ має й протилежну позицію, яка наведена нижче.

У літку 2017 року позивач звернувся до суду щодо відшкодування моральної шкоди у зв'язку з втратою професійної працездатності до підприємства, на якому працював.

У грудні 2004 року видано висновок МСЕК, яким встановлено, що позивач має третю групу інвалідності у зв'язку із професійним захворюванням та встановлена ступінь втрати професійної працездатності.

Районний та Апеляційний суди у своїх ухвалах підтримували позицію позивача й вимагали задоволення позову.

Проте ВСУ вирішив запровадити нове рішення, яким відмовити у задоволенні позову, тому як спори щодо відшкодування шкоди повинні вирішуватися на підставі законодавства, яке було чинним на момент виникнення в потерпілого права на її відшкодування. Право на відшкодування шкоди настає з дня встановлення потерпілому МСЕК стійкої втрати професійної працездатності.

Таким чином, позиції суду вкрай різняться, міститься правова колізія й немає чіткої відповіді на питання про відповідача у справах, коли встановлення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності відбувалось до 2005 року включно [65].

Цікавим рішенням є Постанова Верховного Суду України від 03.12.2018 року, відповідно до якої позивачка звернулась до підприємства щодо відшкодування моральної шкоди внаслідок смерті її чоловіка, який загинув через виробничий нещасний випадок – суд вирішив, що є підстави для відшкодування відповідачем моральної шкоди позивачу, з урахуванням глибини та тривалості її моральних страждань, яких вона зазнала внаслідок смерті чоловіка (проте суд визначив моральну шкоду у розмірі 80000 грн, замість зазначених у позовові 883200 грн) [72]. Таким чином, навіть у разі смерті працівника, який загинув через виробничий нещасний випадок, родичі загиблого можуть отримати моральне відшкодування за рахунок роботодавця.

Наступним питанням є – чи застосовується позовна давність до досліджуваних правовідносин й остаточну відповідь дає п.3 ч.1 ст. 268 Цивільного кодексу, за яким позовна давність не застосовується до відносин про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю [137].

Цивільний кодекс також визначає у який спосіб відшкодовується моральна шкода, відповідно до нього: грошима, іншим майном або в інший спосіб [137].

Наявні випадки, коли юридична особа вже не функціонує, проте є позови щодо відшкодування моральної шкоди – відповідачем в такі справи є правонаступник [75].

Наступне справа, яка викликала інтерес – Постанова ВСУ від 23.04.2020 р. У літку 2018 р. позивач звернувся до суду з позовом до ТОВ «Посад» про стягнення моральної шкоди у зв'язку з тим, що у березні 2011 р. він виконував трудові обов'язки й йому водієм підприємства у стані

алкогольного сп'яніння, були нанесені тяжкі тілесні ушкодження, також важливою обставиною справи є те, що ТОВ не вживало заходів для складення акту про нещасний випадок на виробництві. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, апеляційний суд – задовольнив частково. Верховний Суд зазначив – підприємство порушило права позивача, що виявляється у незабезпеченні безпечних умов праці, й було взято до уваги неподання відомостей про нещасний випадок й тривалість складання акту [68]. Тобто необхідно було проконтролювати стан водія, що спричинив бійку – саме у цьому виявляється створення небезпечних умов на робочому місці. Хоча виявляється дивним, що підприємство має відповідати за бійку.

Цікавою й видається справа, де роботодавця зобов'язали сплатити заподіяну моральну шкоду через нещасний випадок, який стався у зв'язку з вологою підлогою – Постанова ВСУ від 08 серпня 2018 р. Так, суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, проте суд апеляційної інстанції вирішив, що все ж, зважаючи у більшості на показання свідків про те, що підлога дійсно була вологою (хоча й були протилежні показання свідків, але вони перебували з роботодавцем у трудових відносинах) задовольнив частково позову, касаційна інстанція погодилась з рішенням суду першої інстанції, але погляди усіх розмежував ВСУ, який «став на бік» апеляційного суду [66].

Зважаючи на те, що ВСУ все ж зобов'язав роботодавця відшкодувати моральну шкоду – справа виявляється прогресивною й свідчить про те, що працівник має у будь-якій ситуації, навіть здавалось би, яку неможливо довести звертатися до суду та отримувати належані кошти, проте є й недолік – з позовом звернулись у 2013 р., а остаточне рішення прийнято у 2018 р., тобто занадто довгий час, щоб отримати належане.

Також новелою в законодавстві є те, що з 23.05.2020 від оподаткування ПДФО звільняється відшкодування моральної шкоди в розмірі не вище чотирикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня звітного (податкового) року (у 2020 році – 18 892 грн.) [76].

Таким чином, застрахована особа має право на повне відшкодування шкоди, що полягає у страховій компенсації, а також моральної шкоди, цьому праву не можна заперечити й позбавити постраждалу особу, зважаючи на те, що це є гарантією соціального захисту застрахованої особи й має місце повне відшкодування заподіяній шкоді.

Моральна шкода полягає у фізичному болю та стражданнях, яких постраждалий зазнав у зв'язку з ушкодженням здоров'я чи професійним захворюванням й таке відшкодування має бути здійснено [137].

Потрібно сказати про недоліки судової системи, що функціонує в нашій державі, тому як справи розглядаються протягом досить тривалого часу й через це особа не одразу може в повній мірі захистити свої права та отримати відшкодування.

Не отримавши справедливої компенсації у державі, застраховані особи, які вважають, що їм заподіяно моральну шкоду можуть звернутися зі скаргою до Європейського суду з прав людини для отримання справедливої компенсації за завдані страждання.

Проаналізувавши судову практику слід враховувати наступне:

- Виявляється проблемним регулювання відносин щодо відшкодування моральної шкоди до 08.06.1993 року (до введення в ЦК УРСР дію статті про моральну шкоду) – так постраждалий не має права на відшкодування моральної шкоди, бо законодавство на той час не регулювало такі правовідносини;

- Проблемним є питання визначення відповідача у справах, протягом терміну – з 01 квітня 2001 по 2005 рр. включно, коли за законодавством обов'язок по сплаті моральної шкоди полягав на Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- Також важливим є те, що якщо працівник працював протягом трудової діяльності на декількох підприємствах, які могли призвели до його професійного захворювання – застрахований має право звернутися з

відповідним позовом до всіх зазначених підприємств. Розмір відшкодування моральної шкоди має визначатися пропорційно до завданої шкоди працівнику (проте, знову таки проблемним виявляється питання, якщо висновок медико-соціальної експертної комісії був протягом 2001 та 2005 рр.);

- Щодо питання про реорганізацію підприємства на одне або декілька нових підприємств – до новостворених підприємств переходять обов'язки реорганізованого;

- Також законодавство має усунути прогалину щодо відшкодування моральної шкоди працівнику ліквідованим підприємством, наразі це питання регулюється тільки покладанням обов'язку по сплаті такого відшкодування до правонаступників.

3.2 Удосконалення захисту прав застрахованої особи-працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві в контексті зарубіжного досвіду

Україна досить «молода» держава – на час становлення різноманітних інститутів, зокрема, захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком та професійними захворюваннями у інших держав вже був певний досвід, як негативний, так й позитивний – тому було доцільно використовувати та запроваджувати побудову своєї особистої системи з урахуванням міжнародних норм та позитивного досвіду розвинутих європейських країн. Тож, навіть сьогодні проходить процес вдосконалення цієї системи, який не обходиться без міжнародного досвіду.

Звісно, запровадження досвіду інших держав не значить звичайного копіювання, тому як розвиток, економіка держав різна, різниться й суспільство, його погляди, інтереси, тож, своя власна система будувалась й вдосконалюється хоч й з досвідом держав, проте з урахуванням вимог й інтересів громадян й держави.

Тож, для проведення ефективної реформи правовідносин, пов'язаних з нещасним випадком на виробництві (особливо зважаючи на те, що як вище зазначалось, зараз все ж є необхідність реформування даного інституту) необхідно проаналізувати захист прав застрахованих у зв'язку з нещасним випадком на виробництві, виокремити певні недоліки, щоб не застосувати в законодавстві нашої держави й знайти позитивний досвід для використання в побудові сильної, справедливої, відповідної до інтересів нашого суспільства системи захисту у зв'язку з нещасним випадком на виробництві.

Ефективний захист у даному аспекті повинен захищати не тільки працівників, їхні сім'ї та деяких інших осіб, а й забезпечувати продуктивність праці, економічну стабільність у країні, виступати основою для економічної, соціальної безпеки та загалом бути частково мірилом національної безпеки нашої держави.

У контексті даного дослідження важливим видається визначення «захисту прав», проаналізувавши наукові дослідження з зазначеного питання було з'ясовано, що сьогодні характерно ототожнення понять «захист» та «охорона» прав. Одні автори застосовують поняття захист, інші – охорона, що значно ускладнює розуміння цієї правової категорії, тож у правовій науці вже тривалий час ведеться дискусія про співвідношення зазначених категорій. Зокрема, при цьому вказується, що коли порушення є лише ймовірним, то вжиті особою заходи правового чи технічного характеру охоплюються поняттям «охорона». Але якщо у власника прав є достатньо підстав вважати, що його право порушене чи є реальна загроза такого порушення, вжиті заходи охоплюються поняттям «захист» [26, С. 20].

Як вже зазначалось вище, велику роль у становленні захисту прав працівників й їх гарантіями становила Міжнародна Організація Праці – насьогодні кількість становить 185 держав-членів [57].

Необхідно зазначити про існування Міжнародної асоціації соціального забезпечення. Велика кількість держав-членів свідчить про необхідність

захисту працівників, постраждалих від виробничого нещасного випадку й необхідність запровадження програм щодо зниження рівня виробничого травматизму й професійної захворюваності.

Особливої уваги вимагає розроблена МАЄЗ концепція Vision Zero (Нульовий травматизм), яка має сприяти роботодавцю в безпеці виробництва й уникнення на ньому травм й професійних захворювань. Так, розроблено 7 правил, серед яких: контролювання ризиків, розроблення програм подолання травм на виробництві, для перемоги над нещасними випадками досягти високо рівня організації тощо [147].

Важливим й дискусійним у контексті досліджуваної теми є питання віднесення до категорії виробничого нещасного випадку, якщо такий трапився під час прямування працівника на роботу чи з роботи. Тож, буде доцільним навести досвід інших країн у цьому питанні.

Так, згідно з даними MISSOC (Спільна інформаційна система соціального захисту країн Європейського Союзу), нещасними випадками, пов'язаними з виробництвом визнаються випадки, які сталися із застрахованими під час пересування на роботу та з роботи додому (travel between home and work) у наступних країнах: Австрія, Албанія, Бельгія, Боснія та Герцеговина, Македонія, Німеччина, Португалія Румунія, Сербія, Угорщина, Фінляндія, Франція, Хорватія, Чорногорія, Швейцарія [146].

При цьому у Люксембурзі також відшкодовуються нещасні випадки, які сталися під час пересування між місцем роботи та місцем, де застрахований зазвичай приймає їжу. У Болгарія так само відшкодовуються нещасні випадки, як і у Люксембурзі, та додатково покриваються випадки, які трапляються під час пересування до місця, де застрахований отримує винагороду за роботу [146].

Нещасними випадками, пов'язаними із виробництвом, у Македонії також визнаються випадки, які трапляються під час переїзду на іншу роботу; повернення до роботи на прохання роботодавця під час відпустки або вихідних, а також під час поїздок на ділові зустрічі.

Так само як і в Україні, не відшкодовуються нещасні випадки, які сталися по дорозі на роботу чи з роботи в Азербайджані, Білорусі, Великобританії, Вірменії, Данії, в Естонії, Польщі, Словаччині, Словенії та Чехії.

У Ліхтенштейні для працівників, які працюють неповний робочий день, робочий час яких не перевищує 8 годин на тиждень, нещасні випадки під час подорожі між житлом та роботою вважаються нещасними випадками на роботі. В усіх інших випадках вони не відшкодовуються.

У Норвегії зазвичай нещасні випадки, які сталися по дорозі на роботу та з роботи, не відшкодовуються, за винятком, коли поїздка передбачає значне збільшення ризику отримання травми [146].

Відрізняється вирішення цього питання в Португалії, де окрім подорожей на роботу та з роботи, періодом, протягом якого нещасні випадки, які сталися із застрахованим, визнаються виробничими, також вважаються: пересування з однієї роботи на другу; між постійним або тимчасовим місцем проживання та роботою; між постійним або тимчасовим місцем проживання та місцем, де виплачується заробітна плата; між постійним або тимчасовим місцем проживання та місцем, де повинна бути надана медична допомога або де повинно проводитися лікування після попереднього нещасного випадку; між місцем роботи та місцем, де працівник приймає їжу; між місцем, де працівник, за рішенням роботодавця, виконує завдання, пов'язані з його діяльністю, та постійним чи тимчасовим місцем проживання [146].

Найбільшого розвитку це питання знайшло у законодавстві Швеції, де нещасними випадками, пов'язаними з виробництвом, визнаються всі ті ж випадки, що й в Португалії, але додатково відшкодовуються випадки, які сталися під час поїздки до/з денного центру догляду за дітьми (дитячі садки та інші заклади) (для того, щоб привезти або забрати своїх дітей) після або перед роботою. Така концепція соціального страхування є переконливою демонстрацією визнання людини та її інтересів найвищою соціальною цінністю у суспільстві [146].

Також наведемо деякі приклади досвіду держав у інших питаннях, що стосуються захист прав застрахованого.

Щодо досвіду Швеції – необхідно зазначити, що нещасним випадком на виробництві вважається кожна аварія пов'язана з робочою ситуацією, нещасний випадок на роботі – це будь-яка травма, яка виникла в результаті нещасного випадку на робочому місці, включаючи нещасні випадки, які сталися під час необхідної поїздки, для того, щоб травма вважалася результатом такої аварії, повинні бути більш вагомі підстави для такої презумпції, ніж зворотне. Важливою ознакою є те, що у випадку необхідності лікування закордоном, що спричинив нещасний випадок чи професійне захворювання, такі витрати також покриваються [146]. Таким чином, можна говорити дійсно про те, що життя та здоров'я громадянина є найвищою соціальною цінністю й про те, що доведення факту виробничості нещасного випадку є прогресивним.

В Австрії важливою ознакою для захисту прав постраждалих від виробничого нещасного випадку є те, що хоч й встановлена необхідність повідомлення роботодавця або лікаря протягом 5 днів з дня настання такого випадку, проте навіть якщо це не буде виконано – це не впливає на отримання відповідних виплат й таким чином на захист права [146].

Наступним розглянемо досвід Франції – травма, отримана в результаті роботи або у зв'язку з нею, незалежно від її причини визнається виробничою, що, безумовно, має позитивне значення для захисту прав, тому як немає необхідності кожного разу доводити факт причетності нещасного випадку до виробництва [146]. Таке положення є досить прогресивним й у такому випадку працівники не мають довгі роки (яка практика є в нашій державі) доказувати виробничий характер травми й, дійсно, права працівників в повній мірі захищені державою. Необхідно зауважити про детально розроблену процедуру визначення професійного захворювання:

- детальний опис видів професійних захворювань і їх симптоми;
- перелік робіт, які можуть викликати ті чи інші професійні

захворювання;

- максимальний період відповідальності, що визначає часовий відрізок між закінченням шкідливого впливу і проявом симптомів захворювання;

- мінімальний період схильності працівника тієї чи іншої ризику для окремих видів професійних захворювань [109].

Таким чином, процедура більш ніж визначена й тому громадяни не так часто мають звертатися за захистом своїх прав внаслідок професійного захворювання, завдяки цій системі спори щодо таких випадків мінімізовані.

У 1956 р. у Франції запроваджено Кодекс соціального забезпечення, яким встановлено, що соціальне забезпечення захищає працівників та членів їх сімей від будь-яких ризиків, що можуть позбавити їх можливості заробляти на життя [4, с. 18]. Проте, у сфері цих правовідносин цей Кодекс не єдиний кодифікований нормативно-правовий акт, тому дані правовідносини мають повне регулювання, яке відповідає розвинутій державі. Таким чином, немає розгалуженої системи нормативно-правових актів, завдяки цьому суди приймають рішення, які узгоджуються між собою й для громадян це безумовно позитивний досвід, тому як для того, щоб захистити свої права вони не мають дослідити безліч нормативно-правових актів, в одному кодифікованому акті зібрані всі матеріали, які знадобляться для захисту прав.

Тож зробимо висновок про те, що одним із напрямків розвитку є прийняття Соціального кодексу України. Слід зауважити, що в нашій державі були спроби прийняття кодифікованого нормативно-правового акту (у 2013 р.), проте окрім спроб подальшого розвитку це не знайшло, навіть у 2020 році було заявлено головою парламентського комітету з питань соціальної політики, що впродовж декількох років і в нашій державі буде прийнято такий законодавчий акт, хоча сучасного проекту немає й досі. Із прийняттям такого нормативно-правового документа кожна особа матиме змогу знайти в одному нормативно-правовому акті відповіді на всі запитання, зокрема, й

щодо захисту прав, свобод та гарантій постраждалій особі через нещасний випадок на виробництві.

Також досить цікавим й таким, що необхідно запозичити є досвід Італії щодо захисту прав через професійне захворювання. Так, необхідно, щоб був укладений договір щодо виконуваної діяльності та пов'язаний з цією діяльністю ризик, це захворювання повинно бути у списку професійних захворювань, який було прийнято у 2009 р., це захворювання має бути спричинене професійною діяльністю й навіть якщо захворювання не міститься у законодавчому списку – заявник може довести причинно-наслідковий зв'язок між захворюванням й працею й таким чином захистити свої права та отримати компенсацію [146].

Цікавим є досвід Данії, яка вважається однією з найрозвинутіших держав у сфері захисту від нещасних випадків, в державі був створений Фонд профілактики нещасних випадків, мета якого – запобігання передчасному виходу працівників зі складу економічно активного населення. Діяльність Фонду була спрямована на поліпшення умов та охорони праці на робочих місцях, особливу увагу приділяли галузям промисловості та професійних групах, робота в яких пов'язана з ризиком порушення фізичного або психічного стану; поліпшення перепідготовки кадрів і професійної реабілітації; підвищення інформованості про ризики, пов'язані з споживанням алкоголю, тому як й сьогодні трапляються нещасні випадки виробничого характеру у стані алкогольного сп'яніння; були запроваджені економічні стимули підприємств – на основі наявних даних про нещасні випадки на виробництві внески зі страхування від нещасних випадків на виробництві можуть бути знижені або підприємству можуть бути відшкодовані деякі фінансові витрати [116, С. 16-17].

Важливим також є те, що у 2019 р. у цій державі запроваджено Звідний закон про компенсацію працівникам – що, звісно, є прогресивним, тому як виявляється позитивним зібрання усіх норм в одному нормативно-правовому акті. Як й в позитивному досвіді Італії щодо захисту прав постраждалих

через професійне захворювання, в Данії також діє певний перелік цих захворювань, у працівників є можливість в індивідуальному порядку довести причинно-наслідковий зв'язок з захворюванням та роботою через спеціально діючий орган – Комітет по професійним захворюванням [146]. Такий орган зустрічається тільки у цій державі й це також є винятково позитивним досвідом, оскільки для того, щоб захистити свої права у разі професійного захворювання не потрібно звертатися до суду, а є можливість звернутися до спеціального уповноваженого органу.

В Бельгії діє закон «Про нещасні випадки на виробництві», який передбачає багато важливих питань у сфері захисту прав постраждалих від виробничого нещасного випадку. Також є державний орган, який контролює, займається розслідуванням та вивченням нещасних випадків на виробництві – Фонд нещасних випадків на виробництві. Запроваджена класифікація ступенів професійного ризику, що встановлюється на підставі статистики за попередні три роки щодо нещасних випадків на виробництві на певному підприємстві. Зважаючи на класифікацію ступенів професійного ризику сплачуються різні за сумою страхові внески [51, с. 30]. Виявляється позитивним запровадження у нашій державі досвіду щодо віднесення повноважень по розслідуванню нещасних випадків на виробництві до Фонду, таким чином вдасться мінімізувати судові справи щодо визнання нещасного випадку виробничим, тому як Фонд – більш незалежний суб'єкт, який не матиме на меті фальсифікувати результати розслідування.

Визначимо й негативний міжнародний досвід – в Китаї функціонує величезна кількість промислових підприємств й через стан повітря населення вимушене надягати засоби індивідуального захисту, що й казати про стан працівників, які більшість часу проводять на небезпечній роботі, тому у країні велика кількість професійних захворювань, які у більшості випадків неможливо довести через складну систему розслідування таких випадків й відповідно такі захворювання до професійних захворювань не зараховуються, тому не можна стверджувати про безперечні гарантії захисту

прав працюючих [33].

Сьогодні, в нашій державі виникло наступне актуальне питання – як відшкодується та як захистити свої права в разі настання нещасного випадку на виробництві, якщо працювати закордоном, тому як дуже багато економічно активного населення або працюють, або намагаються знайти шляхи до роботи в іноземних організаціях.

З метою захисту працюючих за кордоном громадян двосторонні договори в галузі соціального забезпечення між направляючими країнами і країнами призначення повинні включати положення про відшкодування шкоди здоров'ю у зв'язку з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями. Як правило, двосторонні договори в галузі соціального забезпечення засновані на принципах взаємності. Це означає, що кожна країна відповідальна за те, щоб в рівній мірі захищати працівників-мігрантів з будь-якої країни, з якої у неї підписані відповідні двосторонні угоди. Також двом країнам необхідно досягти домовленості про умови перерахування посібників, щоб гарантувати відправку і отримання допомоги соціального забезпечення між двома країнами.

Оскільки договори будуються на принципах взаємності, працівники, які працюють закордоном не можуть бути повністю захищені в країні, де вони працюють, якщо в їх рідній країні немає повністю функціонуючої системи страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Хоча, згідно з Конвенцією № 121, всі працівники мають право на отримання допомоги у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням незалежно від статусу їх зайнятості або сплати внесків їх роботодавцем [104]. Однак насправді дуже важко законно засвідчити факт роботи працівника при відсутності будь-якого трудового договору або інших офіційних документів. Отже, офіційне оформлення статусу працівника-мігранта є першим і найбільш важливим кроком, спрямованим на їх захист під час роботи за кордоном, а також державам необхідно розробити двосторонні договори, які будуть детально

регламентувати кожне питання й, зокрема, щодо нещасного випадку на виробництві.

Тож, у жодній з найрозвинутіших державі немає ідеально побудованої системи, зокрема, й щодо захисту прав постраждалих від нещасних випадків на виробництві, яка б завжди залишалась прогресивною, у повній мірі й ефективно регулювала й задовольняла потреби усього населення, тож, врахування міжнародного досвіду, моделей та засобів, що використовуються для захисту прав постраждалих від нещасного випадку на виробництві та професійних захворювань найпрогресивніших держав, набуває особливої актуальності.

Немає єдиної правильної, універсальної моделі, яка б підходила всім країнам, проте всі системи намагаються досягти одного: високого результату соціального захисту, підвищення якості послуг.

Можна зробити висновок, що закордоном роботодавці детальніше й відповідальніше ставляться до умов праці робітників, до того, щоб мінімізувати кількість виробничих нещасних випадків, а також до загального стану здоров'я працівників, щоб зменшити кількість професійних захворювань, бо як відомо ці категорії напряду залежать один від одного, також у більшості країн віднесення нещасного випадку до виробничого має більш спрощену систему, що є винятково позитивним, тому як громадяни не мають щоразу для дієвого захисту свого права звертатися до суду, щоб саме через нього довести факт виробничості випадку.

Таким чином, для реформування системи України щодо захисту прав застрахованих від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань й ефективності його функціонування варто використовувати досвід соціально розвинутих держав.

Одним з важливих завдань, як вже зазначалось вище, є міжнародне співробітництво й укладання угод між державами щодо регулювання захисту прав постраждалих від нещасних випадків на виробництві. Наша держава вже уклала дані види міжнародних угод, проте вони не регулюють

відносини між усіма державами (або хоча б з більшістю) й мають бути більш детально регламентовані.

Також необхідно відзначити міжнародний досвід щодо захисту прав застрахованих через нещасний випадок по дорозі з дому на роботу та навпаки. В цьому питанні найбільший розвиток знайшло законодавство Португалії (що вже зазначалось вище), так застраховані будуть впевнені у дієвій системі захисту своїх прав, трапляється велика кількість таких нещасних випадків, тому запровадження цього досвіду є необхідним для функціонування прогресивної системи захисту прав застрахованих й для підвищення довіри населення до діяльності цього виду страхування.

3.3 Правовий аналіз судової практики України та Європейського суду з прав людини щодо порушень прав працівника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві

Нещасні випадки на виробництві підлягають розслідуванню, якщо вони призвели до втрати працівником працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу не менш як на один робочий день, у разі зникнення, а також настання смерті працівника під час виконання ним трудових (посадових) обов'язків [86].

Як вже було зазначено, якщо наявний спір щодо досліджуваних правовідносин – необхідно звернутися до суду за захистом законодавчо закріплених прав й судовий розгляд проходить в порядку цивільного судочинства.

Спочатку розглянемо національне вирішення спорів щодо виробничих нещасних випадків та професійних захворювань.

Перша справа, яка розглядається стосується визнання нещасного випадку виробничим (Постанова ВСУ від 30.03.2020 р.). Так, у жовтні 2018 р. позивачка звернулась до ПАТ, в якому працювала та Фонду соціального страхування. Зміст позовної заяви:

- з 2007 року позивачка працює у ПАТ;
- 07.03.2018 р. о 7:57 вона пройшла прохідну й прямувала на роботу по території підприємства, приблизно о 8:10 прямувавши по слизькій дорозі вона впала й пішла до лікарні, який зазначив травму не виробничою;
- у березні того ж року вона звернулась до правління ПАТ про розслідування цього випадку й отримала акт про розслідування та визнання цього випадку не виробничим;
- для захисту своїх прав та проведення повторного розслідування вимушена була звернутись до Головного управління Держпраці, на підставі цього отримала акт розслідування, у якому був той самий висновок, тому звернулась до суду;
- суд першої інстанції позов задовольнив, визнав прямування по території підприємства на робоче місце виробничим нещасним випадком;
- апеляційна інстанція залишила рішення без змін;
- підприємством подано касаційну скаргу, в якій зазначено, що суди не мали права перебирати на себе права та обов'язки комісії з розслідування нещасного випадку;
- на підставі цього ВСУ вирішив, що суду попередніх інстанцій діяли згідно законодавства, залишити скаргу підприємства без задоволення та рішення суду першої інстанції без змін [73].

Таким чином, позиція щодо того, що суди не мають права перебирати на себе права та обов'язки комісії з розслідування нещасного випадку недоречна та неправильна.

Цікавою видається й позиція ВСУ у справі № 212/1162/16-ц, Постанова від 09 серпня 2019 р. У лютому позивач звернувся до ПрАТ «ІнГЗК» щодо відшкодування моральної шкоди, яка завдана йому у зв'язку зі смертю батька (інформація щодо дати смерті прихована, проте зазначено, що відбулась до 2003 р.), який помер через те, що працювавши на цьому підприємстві отримав професійне захворювання й воно призвело до його смерті, зважаючи на висновок МСЕК від 06.01.2004 р. Рішення судів першої та апеляційної

інстанції однакові – у задоволенні позову відмовити, оскільки спірні правовідносини виникли до 2003р. (до набрання чинності ЦКУ), в якому запроваджена норма щодо права члена сім'ї потерпілого на відшкодування моральної шкоди, завданої його смертю. Не погоджуючись з судовими рішеннями, позивач подав касаційну скаргу, в якій зазначено, що суди не правильно застосовують норму щодо виникнення правовідносин, оскільки право на відшкодування моральної шкоди виникло у нього з моменту встановлення причинного зв'язку смерті батька з встановленим йому за життя професійним захворюванням, тобто з 06.01.2004 року, а не з моменту встановлення батьку за життя професійного захворювання, тобто з 04.10.1997 р. ВСУ вирішив: залишити скаргу без задоволення, оскільки право на відшкодування моральної шкоди через смерть родича виникає саме з дати його смерті, тобто, дійсно, спірні правовідносини відбулись до набрання чинності ЦКУ [70].

Аналізуючи судову практику, необхідно зауважити, що є й протилежна Постанова ВСУ, яку буде розглянуто надалі, щодо смерті родича до набрання чинності ЦКУ.

У грудні 2017 року позивач звернувся до суду з позовом до ПАТ про відшкодування моральної шкоди, завданої смертю працівника на виробництві. Посилаючись на те, що 13 червня 2003 р. його батько загинув через нещасний випадок на виробництві. Суд першої інстанції позов частково задовольнив (замість зазначених у позові 320000 грн морального відшкодування – 74460 грн.). Апеляційна інстанція залишила рішення першої інстанції без змін. ПАТ подало касаційну скаргу, в якій зазначає, що суди не правильно застосували норми матеріального права, правова норма, яка регулює дані правовідносини, з'явилася лише у ЦКУ та підлягає застосуванню до правовідносин, що виникли з 01 січня 2004 року. ВСУ прийняв Постанову, в якій зазначив, що моральна шкода у цьому випадку відшкодовується відповідно ЦК УРСР 1963 року, яка була чинною на час виникнення спірних правовідносин, тому залишив рішення суду та

апеляційної інстанції без змін [71].

Таким чином, є певна колізія й зважаючи на протилежні Постанови ВСУ – захист застрахованих, постраждалих через нещасний випадок на виробництві, який стався до набрання чинності ЦКУ в достатній мірі не врегульований, тому особи не отримують ефективний захист своїх прав.

Якщо захистити свої права не вдалось на національному рівні, то є можливість звернутися до Європейського Суду з прав людини (якщо держава є членом Ради Європи, як відомо, Україна є її членом з 31 жовтня 1995 р.). Саме ця судова інституція забезпечує гарантії прав людини, є контрольним механізмом, слідкує за дотриманням державами-учасницями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ратифікація відбулась 17 липня 1997 року).

Цікавим досвідом ЄСПЛ є справа Ганчук проти України (Заява № 8428/07 від 27.03.2012 р.). Так, не отримавши захисту на національному рівні щодо відшкодування шкоди, завданої смертю чоловіка через виробничий нещасний випадок заявниця звернулась до ЄСПЛ. Уряд України пропонував відшкодувати шкоду у розмірі 3400 євро для того щоб вилучити заяву, проте заявниця не прийняла запропоноване. Але ЄСПЛ також зробив висновок, що подальший розгляд справи буде недоречним, зважаючи на те, що пропозиція у розмірі 3400 євро відповідає сумі, яка зазвичай присуджують у подібних спорах. Тож, заява підлягала вилученню [105].

Наступна справа – «Биков проти України» (Заява № 26675/07), рішення від 16.04.2009 року. Заявник звернувся до ЄСПЛ через те, що працюючи на підприємстві він отримав професійне захворювання. Для того, щоб захистити належне заявник звертався до суду та провадження тривало 5 років – чим порушено його право на розумний строк розгляду справи. Зважаючи на обставини справи ЄСПЛ дійшов висновку, щоб задовольнити вимогу заявника й зобов'язав Україну сплатити 800 євро моральної шкоди [106].

Зважаючи на це рішення, якщо не вдається захистити свої права протягом значного строку – є можливість отримати моральну шкоду від

уряду, тому як судове провадження має тривати протягом розумного строку.

Справа «Сорокін проти України» (Заява № 3450/09) від 18 грудня 2018 р. також має деякі особливості, про які надалі. У грудні 2007 Сорокін Є.М. звернувся до суду для відшкодування шкоди через нещасний випадок на виробництві. Суд першої інстанції задовольнив позов, проте не в повній мірі – сума відшкодування була меншою, ніж та, що зазначена у позові, тому він звернувся до суду другої інстанції – Апеляційного суду, проте суд загубив заяву й у своєму рішенні не посилався та не брав її до уваги. Подавши касаційну заяву в ВСУ для того, щоб передали справу на новий розгляд було отримано відмову й не взято до уваги доказування щодо подання до суду другої інстанції заяви про оскарження. Тож, заявник вичерпавши всі засоби національного захисту не мав жодного іншого, як звернутися до ЄСПЛ. Суд дійшов висновку: дійсно було порушено право на справедливий суд, проте відшкодування матеріальної шкоди через виробничий нещасний випадок не мало причинного зв'язку з завданним порушенням щодо розгляду справи, тому не відшкодовується Урядом, але для захисту свого права заявник може звернутися для нового розгляду справи [108].

Наступна справа, рішення якої потрібно навести – справа «Лупандін проти України» від 20.09.2005 р. У восени 1995 р. з Лупандіним Є. І. на шахті, в якій він працював трапився виробничий нещасний випадок. Для отримання компенсації вимушений був звернутися до суду першої інстанції, яка задовольнила його позовні вимоги. Проте, виконання судового рішення відбувалось 6 років у зв'язку з банкрутством підприємства. Чим, на думку заявника, йому було спричинено матеріальну та моральну шкоду, тому він звернувся до ЄСПЛ для захисту своїх прав (право звернутися до ЄСПЛ також містить право на виконання судового рішення протягом розумного строку). Уряд наводив позиції, що ніякої вини з приводу затримки виконання рішення не має, що виконання тривало протягом зазначеного терміну через скрутне становище підприємства. ЄСПЛ прийняв рішення, відповідно до якого моральна шкода вимагає компенсації, проте матеріальна ні, зважаючи на

відсутність причинного зв'язку між матеріальною шкодою та задовгим виконанням рішення. Незвичайна також позиція суду щодо розміру моральної шкоди зазначено було заявником 1500 грн, проте суд вирішив присудити 3000 євро [107].

Зважаючи на це рішення, можна зробити висновок, що органи виконавчої влади мають більш ретельно контролювати та забезпечувати виконання рішення протягом розумного строку.

Таким чином, судова практика щодо досліджуваних правовідносин виявляється досить різноманітною й якщо потерпілий або його родичі (у разі смерті працівника через виробничий нещасний випадок чи смерть у зв'язку з професійним захворюванням) вичерпали усі засоби національного захисту й не отримали відповідного захисту – можуть звернутися до Європейського суду з прав людини.

Аналіз судової практики ЄСПЛ свідчить, що здебільшого Україна порушує право громадян на справедливий суд через недотримання умови щодо розумності строку судового провадження. Тому, враховуючи ці численні справи слід провести певну реформу щодо забезпечення ефективного судового розгляду справи та дотримання норми щодо справедливого суду.

Висновки до розділу 3

Таким чином, застрахована особа-працівник має право на захист своїх прав, повне відшкодування шкоди, що полягає у страхових виплатах, а також моральної шкоди. Відшкодування моральної шкоди досить часто зустрічається у судових справах щодо захисту прав працівників через нещасний випадок на виробництві, тому як це поширений спір й у деяких випадках неможливо визначити завдання такої шкоди, окрім як досліджуючи у судовому порядку. Ця категорія справ має особливе значення, тому як, моральна шкода завжди полягає у фізичному болю та стражданнях

працівника, це наслідок який стався у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. Проте й у цій категорії справ зустрічаються неоднакові застосування законодавства, таким чином особа не завжди може розраховувати на ефективний захист своїх прав.

Щодо запровадження міжнародного досвіду – слід навести такі запропоновані зміни: запровадити, щоб на Фонд покладался обов'язок щодо проведення розслідування, таким чином роботодавець не буде сприяти результатам розслідування таких випадків, що наразі відбувається у нашій державі й тому громадяни у більшості мають доводити причастя нещасного випадку до виробництва у судовому порядку – це й звільнить судову систему від значної кількості справ, й дозволить громадянам бути впевненим у результатах такого розслідування та у разі настання такого ризику – на дієвий захист своїх прав; видається прогресивним запровадити єдиний нормативно-правовий акт або декілька таких нормативно-правових актів, як у законодавстві Італії, Данії, Франції тощо; позитивною запропонованою зміною також є доведення причино-наслідкового зв'язку між професійним захворюванням та виробництвом через спеціально створений орган, а не через судову систему, що необхідно запровадити з позитивного досвіду Данії; також позитивним досвідом є спрощена процедура визнання нещасного випадку, що трапився на виробництві, що також матиме позитивні наслідки у вигляді того, що особи не матимуть для досягнення ефективного захисту своїх прав звертатися до суду; остання, але чи не одна з найголовніших запропонованих змін – визнання нещасного випадку між підприємством (установою, організацією та ін.) та домом чи іншою дорогою (наприклад, на обідню перерву), яку застрахований здійснює для того, щоб дістатися місця виконання обов'язків тощо.

Найефективнішою формою захисту прав застрахованих є судовий захист, який здійснюється як на національному рівні, а в разі не досягнення захисту прав – наявна можливість звернутися до Європейського суду з прав людини. Проте й судова практика свідчить про те, що суди у деяких

питаннях не мають єдності, що є негативним явищем, тож є певні правові прогалини. А також найбільш великий недолік – затягування судового процесу й як наслідок – неможливість протягом великому періоду часу отримати дієвий захист своїх прав, про що свідчить значна кількість справ громадян України проти держави щодо розумності строку судового провадження.

ВИСНОВКИ

У дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й вирішено наукове завдання, що полягало у визначенні закономірностей, які обумовлюють необхідність існування і подальший розвиток системи захисту прав працівників від нещасного випадку на виробництві, встановлений правовий статус суб'єктів цього виду страхування, а також аргументуванні пропозицій щодо вдосконалення правового механізму щодо захисту прав постраждалих від нещасного випадку на виробництві. У результаті проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Визначено, що поняття нещасного випадку на виробництві, яке використовується у сьогоденні й міститься в законодавстві потребує удосконалення, тому що не враховує всі категорії застрахованих осіб, будь-який випадок, що може статися з застрахованим й визнається виробничим, а також усі можливі наслідки шкоди, які відбуваються внаслідок такого випадку. Так, обґрунтовано необхідність та запропоновано внести зміни до п. 5 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», виклавши в такій редакції: «нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на застраховану особу небезпечного виробничого фактора чи середовища, внаслідок яких заподіяно шкоду психічному або фізичному стану здоров'я або настала смерть».

2. Зазначено, що суспільні відносини щодо захисту прав працівників у зв'язку з нещасним випадком на виробництві регулюються значною кількістю нормативно-правових актів й тому наведена їх класифікація та періодизація (відповідно до якої виокремлено 3 етапи становлення нормативно-правового базису щодо захисту прав застрахованих осіб: перший етап – етап, під час якого відносини з приводу захисту прав застрахованих осіб, постраждалих через нещасний випадок на виробництві регулювались здебільшого радянським законодавством, період протягом 1991-1997рр.; другий етап – становлення нормативно-правової бази щодо досліджуваних правовідносин,

період протягом 1998–2014 рр.; третій етап – етап реформування, який триває з 2015 р. по теперішній час), а також рекомендовано запровадити систематизацію досить розгалуженої системи нормативно-правових актів, яка існує сьогодні.

3. Обґрунтовано, що при розслідуванні нещасного випадку на виробництві трапляються такі порушення законодавства: складення акту з порушенням вимог законодавства, фальсифікація виробничого нещасного випадку під побутовий, вплив роботодавця на членів комісії при розслідуванні нещасного випадку, тож, першочергово необхідно змінити суб'єкта, який створює комісію по розслідуванню нещасних випадків на виробництві, зважаючи на міжнародний досвід та на те, що такий суб'єкт має бути неупередженим – запропоновано, щоб ним став Фонд. Також важливою складовою розслідування нещасних випадків є визнання нещасного випадку виробничим, так підставою визнання його таким й відповідно надання права на страхове забезпечення є наявність такого випадку в спеціальному нормативно-правовому акті й тому запропоновані шляхи розв'язання цієї проблеми, так можна піти двома шляхами для розв'язання цієї проблеми.

По-перше, на законодавчому рівні закріпити повний перелік обставин, за яких нещасний випадок не може визнаватися виробничим, а перелік обставин, що наразі діє щодо віднесення нещасного випадку до категорії виробничого прибрати й, таким чином, усі інші випадки будуть потребувати детального розслідування й буде більше можливостей для захисту прав й врегулювання спору щодо надання нещасному випадку статусу виробничого у судовому порядку. По-друге, встановити, що перелік обставин, за яких нещасний випадок є виробничим, який міститься наразі в законодавстві не є обмеженим та вичерпаним й застраховані, які зазнали нещасного випадку або члени сім'ї загиблого завжди мали право на дійсні гарантії захисту прав своїх прав, зокрема, й у доведенні факту виробничого нещасного випадку у судовому порядку.

4. Встановлено, що система загальнообов'язкового державного

соціального страхування від нещасних випадків на виробництві є не ефективною й такою, що потребує змін, так, зовсім не притаманні системі, яка функціонує у нашій державі, такі явища як профілактика та попередження нещасних випадків й саме з запровадження й розвитку цих інститутів мають статися прогресивні зміни.

5. Встановлені особливості захисту прав застрахованої особи-працівника на отримання страхової виплати чи страхового відшкодування та моральної шкоди, зазначено, що, звісно, судовий захист – найефективніша форма цивільно-правового захисту.

6. Конкретизовані проблеми відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику через нещасний випадок на виробництві, так, наявні судові спори, в яких постраждалий через досить часті зміни в законодавстві не може отримати відшкодування моральної шкоди, бо відповідачі перекладають цей обов'язок один на одного (роботодавець та Фонд соціального страхування України).

7. Проведена характеристика зарубіжного досвіду щодо захисту прав застрахованих у зв'язку з нещасними випадками на виробництві та у контексті цього досвіду визначені шляхи удосконалення захисту прав застрахованих, зокрема, найважливішими реформами мають стати: прийняття єдиного нормативно-правового акту щодо регулювання відносин у цій сфері, віднесення нещасного випадку, який стався по дорозі з дому на роботу та навпаки до виробничого.

8. Отримано висновок, що у нашій державі багато судових спорів, пов'язаних з захистом прав постраждалих через виробничий нещасний випадок, що свідчить про те, що, дійсно, постраждалі не можуть отримати захисту своїх прав неюрисдикційними формами захисту й тому змушені звертатися до суду, практика застосування законодавства судами у деяких справах різниться, що є винятково негативним явищем й також велика кількість справ до Європейського суду з прав людини також свідчить про те, що й на національному рівні не завжди виходить захистити свої права,

особливо це стосується термінів розгляду національними судами справ, адже судові справи в нашій державі можуть тривати на протязі досить великого часу, чим порушуються права особи на розумний термін розгляду судової справи.

Таким чином, отримані результати мають наукове та практичне значення, тому як мають використовуватися, як у науковій сфері (зокрема, у підручниках, наукових статтях, можуть бути використанні для подальшого дослідження тощо), так й підлягають застосуванню на практиці, що буде винятково прогресивними змінами у законодавстві, які започаткують дієвий захист прав постраждалих внаслідок нещасного випадку на виробництві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александрова М.М. Страхування: навч. посібник. Київ: ПУЛ, 2002. 208 с.
2. Алексеев І.В. Страхові послуги: навч. посібник. Львів: нац. ун-т «Львів, політехніка», 2006. 203 с.
3. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Страхова справа 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Знання; КОО, 2002. 203 с.
4. Беззуб І. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування: українські реалії та зарубіжний досвід. *Громадська думка про правотворення*. 2019. № 19–20 (184–185). С. 14–23. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2019/19-20.pdf>.
5. Березовський А. П., Трус О. М., Прокопенко Е. В. Стан виробничого травматизму та професійних захворювань в Україні. *Вісник Полтавської державної аграрної академії*. 2019. № 1. С. 241-249. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/visnyk/2019/01/31.pdf>.
6. Богдан О.І., Михайлюк С.О. Дослідження інтересів підприємства щодо його економічної безпеки. *Вісник економічної науки України*. 2009. №1. С.36-38. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8283/8-Bogdan.pdf?sequence=1>.
7. Богданов С. Профілактика нещасних випадків – складова безпеки праці. *Уряд. кур'єр*. 2017. №79. квітня. С.4-7.
8. Боднарук М.І. Об'єкти правовідносин загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. №6. С.55-59.
9. Боднарук М.І. Правове регулювання соціального страхування в Україні: монографія. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2014. 472 с.
10. Боднарук М.І. Суб'єкти правовідносин у сфері державного соціального страхування. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 5. С.71-76.

11. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення України: навч. посіб. Київ: «Олан». 2004. 312 с.
12. Боков О.В. Нормативно-правові засади розвитку системи соціального страхування в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2009. №1. С. 1-11. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Vokov.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Vokov.pdf).
13. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України. Київ: Знання, 2008. 663 с.
14. Буянова М.О., Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Право соціального забезпечення Росії. 2006. 488 с.
15. Васечко Л.І. Теоретико-методологічні засади соціального страхування. *Збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Облік і фінанси»*. 2017. Вип. 5 (20). Ч.1. С.41-55.
16. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел]. 250 тисяч слів. Київ-Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
17. Венедіктов В. С. Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право України». Лекція 3. Джерела трудового права України. Харків: екон.-прав. ун-т. 2016. 26 с. URL: http://dspace.herp.edu.ua:8080/xmlui/bitstream/handle/1/614/Венедиктов_Курс%20лекцій%20по%20труд_праву_Лекция%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
18. Вовчак О.Д. Страхова справа: підручник. Київ: Знання, 2011. 391 с.
19. Гаврилова О.О. Правове регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Київ. 2015. 21 с. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvamu_pr_2015_2_41.
20. Григораш Г.В., Григораш Т.Ф. та ін. Системи соціального страхування зарубіжних країн: Навчальний посібник. Дніпропетровськ: ДДФА. 2007. 146 с. URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/2191/1/Системи%20соц.%20с>

трах.%20зар.%20країн_Ch.pdf.

21. Договір між Україною та Республікою Болгарія про соціальне забезпечення: міжнародний документ від 04.09.2001 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100_028#Text.

22. Договір між Україною та Чеською Республікою про соціальне забезпечення: міжнародний документ від 04.07.2001 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203_019#Text.

23. Етимологічний словник української мови: у 7 т. / ред.. кол. О.С.Мельничук (голов. Ред.) та ін. Київ: Наук. Думка. 1983. Т.4. 2003. 656 с.

24. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

25. Європейський кодекс соціального забезпечення: міжнародний документ від 16.04.1964 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#Text.

26. Желіховська Ю.В. Співвідношення та розмежування понять «охорона» та «захист». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція.* 2015. №13. С. 18-21. URL: http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc13/part_2/7.pdf.

27. Загальна декларація прав людини (рос/укр): міжнародний документ від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

28. Зайкіна В.О. Нещасний випадок виробничого характеру: істотні ознаки та відмінності від суміжних понять. *Право України.* 2012. № 12. С.108–111.

29. Закон України «Про охорону праці» від 21 листопада 2002 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України.* 1992. № 49. Ст.668. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

30. Звіт про страхову діяльність Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України за 2016 рік. URL: <http://www.social.org.ua/view/6141>

31. Игнатов Л.Н. Деятельность немецких примышленных страховых

товариществ по предупреждению несчастных случаев. 1911. 31 с.

32. Исаков В.В. Управление социальным страхованием в России, 1918-1921 годы. Период «военного коммунизма». *Вести Гос. Соц. Страхования*, 2005. № 3. С.64.

33. Как устроен страховой рынок в Китае. URL: <https://finance.rambler.ru/money/41571599-kak-ustroen-strahovoy-rynok-v-kitae/>.

34. Кириленко О.П., Толуб'яка В.С. Соціальне страхування: підручник. Тернопіль: Екон. думка. ТНЕУ. 2016. 516 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/14756/1/Толубьяк.pdf>.

35. Кодекс законів про працю: затверджено Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

36. Козлихин И.Ю. Процессуальная концепция права Лона Фуллера. *Правоведение*. 1993. № 2. С.53-58.

37. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція РЄ від 04.11.1950 р. № 995_004. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text.

38. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення: Конвенція МОП від 28.06.1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#n330.

39. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

40. Концепція соціального забезпечення населення України: Постанова ВРУ від 21.12.1993 р. № 3758-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 6. ст. 31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3758-12#Text>.

41. Косарев Ю.А. Социальное страхование в России: на пути к реформам. 1998. 199 с.

42. Кравцов Д.М. Правове регулювання відносин по розслідуванню та обліку нещасних випадків на виробництві: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.18.

Харків. 2019. 201 с.

43. Кравцов Д.М. До питання щодо відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника при виконанні ним трудових обов'язків. Проблеми розвитку юридичної науки у новому столітті: Тези доп. і наук. повідомлень учасників наук. конф. молодих учених до дня науки за мир і розвиток (м. Харків, 25-26 грудня 2002 р.) / За ред. М.І. Панова. Харків: Нац. юрид. акад. України. 2003. С.109–111.

44. Кравцов Д.М. Значення вини сторін трудових правовідносин при кваліфікації трудового каліцтва. Вісник Львівського університету: Серія права. Львів: Львівський державний університет. 2002. Вип.37. С.363–367.

45. Кравцов Д.М. Нещасний випадок виробничого характеру: істотні ознаки та відмінності від суміжних понять. *Право України*. 2002. № 12. С.108–111.

46. Кравцов Д.М. Питання кваліфікації нещасних випадків, що трапилися з працівниками по дорозі на роботу та з роботи на транспорті підприємства. Актуальні проблеми формування правової держави в Україні (До 50-ї річниці Конвенції про захист прав людини та основних свобод): Тези доп. і наук. повідомлень Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених / За ред. М.І.Панова. Харків: Нац. юрид. акад. України. 2000. С.72–74.

47. Кравцов Д.М. Причини виробничого травматизму та засоби боротьби з ним. Конституція – основа державно-правового будівництва соціального розвитку України: Тези доп. і наук. повідомлень учасників наук. конф. молодих учених (м. Харків, 30 червня 2001 р.) / За ред. М.І. Панова. Харків: Нац. юрид. акад. України. 2001. С.127–129.

48. Кравцов Д.М. Розвиток гарантій соціальних прав трудящих у новому законодавстві про охорону праці. Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення: Матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 30 січня 2003 р.) / За ред. Н.Б.Болотіної. Київ: "МП Леся". 2003. С.91–92.

49. Куригин Е.А. Страховой менеджмент:

управление деятельностью страховой компании. Консультант. 2005. 304 с.

50. Курс права социального обеспечения / М.В.Лушникова, А.М.Лушников. Юстицин-форм. 2009. 656 с.

51. Кушніренко М.Р. Організація соціальної роботи в Бельгії. *Social Work and Education*. 2014. С. 29-36. URL: <http://journals.uran.ua/swe/article/viewFile/67768/63246>.

52. Марченко М.Н., Дерябина Е.М. Правоведение: учебник. 3-е издание. Москва: Изд-во Проспект, 2014. 642 с.

53. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Юристъ. 2004. 512 с.

54. Матюха М.М. Страхові послуги: навч. Посібник. Київ: Відкритий міжнар. ун-т розвитку людини «Україна». 2007. 344 с.

55. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.

56. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

57. Міністерство соціальної політики України. Співробітництво з МОП. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/spivrobitnictvo-z-mop.html#:~:text=Ця%20Організація%20є%20єдиною%20у,членами%20МОП%20є%20185%20держав.>

58. Надрага В.І. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування як механізм компенсації соціальних ризиків. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. №1(21). С. 145-157. URL: <https://dse.org.ua/archive/21/12.pdf>.

59. Надрага В.І. Соціальне страхування в системі регулювання соціальних ризиків. *Вісник економічної науки України*. 2014. №2. С. 99-103. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/77145/19-Nadruga.pdf?sequence=1>.

60. Основи законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992.

№ 2801-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. ст.19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>.

61. Пасічний В.О., Жван В.В. *Страховання: навч. посібник*. Харків: ХНАМГ. 2009. 218 с.

62. Петрушка О.В., Шулюк Б.С. Європейські моделі соціального страхування професійних ризиків: досвід для України. *Причорноморські економічні студії*. 2018. № 33. С. 198-202. URL: http://bses.in.ua/journals/2018/33_2018/41.pdf.

63. Пилипенко П.Д. *Проблеми теорії трудового права*. Львів. 1999. 199 с. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Pylipenko_PD/Trudove_pravo_Ukrainy.pdf.

64. Погорєлова С. Історія становлення державної системи соціального захисту в європейських країнах. *Вісн. Пенс. фонду України*. 2008. № 5. С.12-19.

64. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 20.11.2019 року. Провадження № 14-288цс19. Справа № 210/3177/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86401141>.

66. Постанова Верховного Суду від 08 серпня 2018 р. Провадження 61-15532св18. Справа № 761/1604/13-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75894305>.

67. Постанова Верховного Суду від 25 квітня 2018 р. Провадження № 61-9381зпв18. Справа № 579/678/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73660758>.

68. Постанова Верховного Суду 23 квітня 2020 р. Провадження №61-12603св19. Справа № 643/10174/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88951880>.

69. Постанова Верховного Суду від 12 лютого 2020 року. Провадження № 61-12734св19. Справа № 642/6946/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87672197>.

70. Постанова Верховного Суду від 09 серпня 2019 р. Провадження № 61-32195св18. Справа № 212/1162/16-ц. URL:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/83692699>.

71. Постанова Верховного Суду від 15 травня 2019 р. Провадження № 61-39348св18. Справа № 212/7779/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82120302>.

72. Постанова Верховного Суду від 03 грудня 2018 року. Провадження № 61-29802св18. Справа № 210/1036/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78589434>.

73. Постанова Верховного Суду України від 30.03.2020 р. Провадження № 61-1888св20. Справа № 202/6223/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88570499>.

74. Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 01.03.2013 р. № 3 «Про деякі питання юрисдикції загальних судів та визначення підсудності цивільних справ». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0003740-13#Text>.

75. Постанова судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 6 грудня 2017 року. Справа № 212/411/17-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71042697>.

76. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо вдосконалення адміністрування податків, усунення технічних та логічних неузгодженостей у податковому законодавстві: закон ВРУ від 16.01.2020 р. № 466-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/466-20#Text>.

77. Про деякі питання надання страхових виплат у разі захворювання або смерті медичних працівників у зв'язку з інфікуванням гострою респіраторною хворобою COVID-19, спричиненою коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова КМУ від 17 червня 2020 р. № 498. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/498-2020-п#Text>.

78. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (нова редакція) та інших законодавчих актів України від 15.06.2020 р. № 3663. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69147.

79. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо стабілізації функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від 16.10.2019 р. № 2275. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67102.

80. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи від 04.09.2020 р. № 4051. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838.

81. Проект Закону про соціальне партнерство від 10.09.2002 р. № 2173. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=13032.

82. Про затвердження Класифікатора розподілу травм за ступенем тяжкості: Наказ МОЗ від 04.07.2007 р. № 370. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0902-07#Text>.

83. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.06.2020 р. № 429. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>.

84. Про затвердження переліку професійних захворювань: Постанова КМУ від 8 листопада 2000 р. № 1662. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-2000-п#Text>.

85. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків і аварій, що сталися в органах і установах Державної кримінально-виконавчої служби України: постанова КМУ від 06.08.2012 р. № 1166/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1345-12#Text>.

86. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: постанова КМУ від 17.04.2019 р. № 337. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text>.

87. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру: постанова КМУ від 22.03.2001 р. № 270. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270-2001-п#Text>.

88. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне

соціальне страхування: закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2-3. ст.11. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.

89. Про судову практику в справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-95#Text>.

90. Про внесення змін до деяких законів України щодо обов'язкового страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів: закон України від 22.09.2005 р. № № 2902-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 1. Ст. 3. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2902-15#Text>.

91. Про внесення змін до Положення про обов'язкове особисте страхування від нещасних випадків на транспорті: постанова КМУ від 14.08.1996 р. № 959. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/959-96-%D0%BF#Text>.

92. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. ст.403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.

93. Про затвердження Порядку і правил проведення обов'язкового страхування цивільної відповідальності суб'єктів господарювання за шкоду, яка може бути заподіяна пожежами та аваріями на об'єктах підвищеної небезпеки, включаючи пожежовибухонебезпечні об'єкти та об'єкти, господарська діяльність на яких може призвести до аварій екологічного і санітарного-епідеміологічного характеру: постанова КМУ від 16.11.2002 р. № 1788. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-2002-%D0%BF#Text>.

94. Про затвердження Порядку та вимог щодо здійснення перестрахування у страховика (перестраховика) нерезидента: постанова КМУ від 04.02.2004 р. № 124. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2004-%D0%BF#Text>.

95. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон ВРУ від

15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. ст.397. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.

96. Про соціальний діалог в Україні: закон ВРУ від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. ст.255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.

97. Про соціальні послуги: закон ВРУ від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2019. № 18. ст.73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#n374>.

98. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року. №4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95?find=1&text#Text>.

99. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: Розпорядження КМУ від 22 липня 2009 р. № 851-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-p#Text>.

100. Про фінансові послуги та державне регулювання ринку фінансових послуг: закон України від 12.07.2001 р. №2664 – III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 1. Ст. 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14#Text>.

101. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 р. № 877-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 29. Ст.38. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text>.

102. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. №3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 45. Ст. 425. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>.

103. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2012-

2016 роки: Розпорядження Кабінет Міністрів України від 31.08.2011 року. № 889-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-2011-p#Text>.

104. Рекомендація щодо допомог у випадках виробничого травматизму №121: Рекомендація МОП від 08.07.1964 р. № № 121. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_245#Text.

105. Рішення на заяву № 8428/07, поданою Світланою Петрівною Ганчук проти України: рішення ЄСПЛ від 27.03.2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_753#Text.

106. Рішення у справі «Биков проти України» (Заява № 26675/07) від 16 квітня 2009 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_473#Text.

107. Рішення у Справа «Лупандін проти України» (Заява N 70898/01) від 20 вересня 2005 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_414#Text.

108. Рішення у справі «Сорокін проти України» (Заява № 3450/09) від 18 грудня 2018 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_d44#Text.

109. Роїк В. Д. Медичне страхування. Страхування від нещасних випадків на виробництві та тимчасової втрати працездатності. 2018. URL: https://stud.com.ua/146504/strahova_sprava/medichne_strahuvannya_strahuvannya_vid_neschasnih_vipadkiv_na_virobnitstvi_ta_timchasovoyi_vtrati_pratsezdat.

110. Руденко А.О., Третяк Д.Д. Страхування від нещасних випадків у провідних країнах світу: перспективи адаптації в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 7. С. 62-66. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/7_2018/14.pdf.

111. Семенюк В.М. Царенко А.Б. Аналіз сучасного стану професійної захворюваності в Україні. URL: http://www.rusnauka.com/13_EISN_2013/Ecologia/4_136601.doc.htm.

112. Собченко В.В. Історико-національні етапи розвитку соціального захисту населення. *Теорія та практика державного управління*. 2011. Вип. 4. С. 216. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpdu_2011_4_33

113. Соловйов О.В. Генеза становлення та розвитку обов'язкового

соціального страхування від нещасних випадків на виробництві в Україні. *Право та інновації*. 2015. № 2. С. 86-91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2015_2_16.

114. Соловйов О.В. Правове регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: дис. ... канд. юр. наук 12.00.05. Харків. 2018. 245 с. URL: http://nauka.nlu.edu.ua/download/diss/Solovjov/d_Solovjov.pdf.

115. Сторчак С. Безпека – важливіша за виробництво. *Уряд. кур'єр*. 2017. № 78. 24 квітня. С.10-14.

116. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. МОТ. 2010. 20 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312468.pdf.

117. Ткаченко Н.В. Страхування. Практикум: навч. Посібник. Київ: Лібра-К. 2007. 270 с.

118. Ткачук К.Н., Зацарний В.В., Каштанов С.Ф. та ін. Охорона праці та промислова безпека: навч. посіб. Київ: Лібра. 2018. 559 с.

119. Ткачук К.Н., Єсипенко А.С., Филипчук В.Л., Полукаров О.І. та ін. Система державного нагляду за промисловою безпекою та охороною праці: навчальний посібник. Рівне. 2018. 384 с.

120. Ткачук К.Н., Калда Г.С., Каштанов С.Ф., Полукаров О.І. та ін. Психологія праці та її безпеки: навчальний посібник. Хмельницький. 2018. 135 с.

121. Ткачук К.Н., Филипчук В.Л., Каштанов С.Ф., Зацарний В.В., Полукаров О.І. та ін. Виробнича санітарія: навчальний посібник. Рівне. 2017. 443 с.

122. Третьяков О.В., Зацарний В.В., Безсонний В.Л. Охорона праці: навчальний посібник. Київ: Знання. 2018. 167 с.

123. Турбина К. Е. Теория и практика страхования: учеб. пособие. Москва: Анкил. 2003. 705 с. URL: https://docviewer.yandex.ru/view/0/?page=298&*=evQhQqMGbdY0ViLSn9hAntUgQAp7InVybCI6InlhLWRpc2stcHVibGljOi8vS2RKT0lnNlZ1OWU2TmZ6VjZraG1VaHFjNnRkaG91cS93aUpST3FkdDFxdz0iLCJ0aXRzZSI6ItCf0L7QtCDQvtCx0YnQtdC5INGA0LXQtNCw0LrRhtC40LXQuSDQotGD0YDQsdC40L3QvtC5INCaltCVLiAtINCi0LXQvtGA0LjRjyDQuCDQv9GA0LDQutGC0LjQutCwINGB0YLRgNCw0YXQvtCy0LDQvdC40Y8uINCj0YfQtdCx0L3QvtC1INC%2F0L7RgdC%2B0LHQuNC1IDIwMDMucGRmliwibm9pZnJhbWUiOmZhbnHNILCJ1aWQiOiIwIiwidHMiojE2MDc5NzMwMzg0MzEsInl1IjoiNDg2MzUzNTU3MTU3Mzc1MTQ0NCJ9.

124. Угода між Україною та Естонською Республікою у сфері соціального забезпечення: міжнародний документ від 05.10.2010 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/233_040#o1.

125. Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення: міжнародний документ від 07.07.2009 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/620_024#Text.

126. Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення: міжнародний документ від 18.05.2012 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_161#Text.

127. Удалов С. А. Страхование от несчастных случаев на производстве: дис. ... канд. экон. наук. 08.00.10. Москва. 2005. 149 с.

128. Ухвала суду від 12.05.2017 р. № 694/567/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/66472328>.

129. Федорова Н. О. Зарубіжний досвід державного регулювання страхової діяльності. *Державне управління*. 2017. № 3 (59). С.111-118. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2017/22.pdf.

130. Фонд соціального страхування України. Діаграма кількості нещасних випадків по регіонах України за I квартал 2020 року. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/doccatalog/document?id=969619>.

131. Фонд соціального страхування України. Контроль за використанням коштів Фонду за I півріччя 2020 року. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/970550>.

132. Фонд соціального страхування України. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2019 рік. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/968023>.

133. Фонд соціального страхування України. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за I півріччя 2020 року. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/970684>.

134. Фонд соціального страхування України. Розподіл кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1, пов'язаних з виробництвом, за найбільш травмонезбезпечними видами подій, що призвели до нещасного випадку за I квартал 2020 року. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/doccatalog/document?id=969625>.

135. Фонд соціального страхування України. Розподіл кількості потерпілих від нещасних випадків за даними актів Н-1, пов'язаних з виробництвом, за найбільш травмонезбезпечними галузями економіки підприємств, де стався нещасний випадок за I квартал 2020 року. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/doccatalog/document?id=969623>.

136. Хомич І. Поняття і система принципів соціального забезпечення населення України. *Публічне право*. 2013. № 3 (11). С.182-189.

137. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. ст.356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n1474>.

138. Шимків С.А. Стан та розвиток добровільного страхування від нещасних випадків в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2015. №3. С.271-274.

139. Шимків С.А. Сутність, принципи та форми страхування від нещасних випадків на виробництві. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2014. № 2 (29). С. 462-471. URL:

http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2014_29/zb29_39.pdf.

140. Шумелда Я. П. Основи актуарних розрахунків: навч. посібник. Тернопіль: Підручники і посібники. 2003. 160 с.

141. Шумило М.М., Синчук С.М., Михайлова І.Ю. та ін. Пенсійне забезпечення в Україні та Білорусі: історія становлення і перспективи розвитку: монографія. Київ: Ніка-Центр. 2018. 516 с.

142. Щодо відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок нещасного випадку при виконанні трудових обов'язків: Ухвала Верховного Суду України від 13.05.2004 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0472700-04#Text>.

143. Щорічна доповідь Уповноваженого з прав людини 2015. URL: https://irrp.org.ua/wp-content/uploads/2016/04/Dopovid_2016_final-1.pdf.

144. Юхимець І.О., Катеринчук К.В. «Тілесні ушкодження» чи «шкода здоров'ю»: юридичний та судово-медичний погляди. *Інформація і право*. 2017. № 2(21). С. 133-143. URL: http://ippi.org.ua/sites/default/files/18_1.pdf.

145. Soloviov Oleksii. International experience in social insurance against accidents at work and occupational diseases. *European political and law discourse: volume 3, issue 2*. 2016. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/12300/1/Soloviov_261-266.pdf.

146. Missoc database: Comparative tables. URL: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>.

147. Vision Zero: Social security and prevention go hand-in-hand. URL: <https://ww1.issa.int/news/vision-zero-social-security-and-prevention-go-hand-hand>.