# Тема 2. Гарантії прав працівників на охорону праці (4год)

### Заняття 1.

### I. Основні питання

1. Поняття та види гарантій прав працівників на охорону праці.

2. Загальні гарантії прав працівників з охорони праці.

2.1. Гарантії прав працівників з охорони праці під час укладення трудового договору.

2.2. Гарантії прав працівників з охорони праці під час дії трудового договору.

2.3. Гарантії прав працівників з охорони праці під час припинення трудового договору.

3.  Гарантії прав з охорони праці працівників, що працюють у важких і шкідливих умовах праці:

3.1. Забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.

3.2. Видача молока і лікувально-профілактичного харчування

3.3. Забезпечення працівників гарячих цехів газованою солоною водою.

3.4. Умови та порядок надання скороченого робочого часу працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці.

3.5. Умови та порядок надання оплачуваних перерв санітарно – оздоровчого характеру.

3.6. Умови та порядок надання щорічної додаткової відпустки за роботу у важких і шкідливих умовах праці.

3.7. Особливості оплати праці працівників за роботу у важких і шкідливих умовах праці.

### II. Питання для самоконтролю, дискусій та обговорень

1. Чи терміни «умови праці» та «умови трудового договору» є тотожними? Як Ви вважаєте «охорона праці» є умовою праці чи умовою трудового договору?
2. Проаналізуйте ст. 9 КЗпП України і ч. 1 ст. 5 Закону України «Про охорону праці» та дайте обґрунтовані відповіді на наступні запитання:
   1. чи визнається недійсним трудовий договір, який містить положення, що погіршує становище працівника порівняно з законодавством України про охорону праці?
   2. Яка процедура визнання умов трудового договору недійсними? З якого моменту умови трудового договору визнаються недійсними?
   3. Чи можна говорити, що умови трудового договору визнаються недійсними автоматично?
   4. Які правові наслідки настають у разі визнання недійсними умов трудового договору?
3. Проаналізуйте ч. 2 ст. 5 Закону України «Про охорону праці» та дайте обґрунтовані відповіді на наступні запитання:
   1. що потрібно розуміти під шкідливими і небезпечними виробничими факторами, про які роботодавець зобов’язаний поінформувати працівника?
   2. які критерії характеризують належне виконання роботодавцем зобов’язання, передбаченого цією статтею?
4. Окресліть коло суб’єктів, які згідно з законодавством України мають обов’язок поширювати інформацію у галузі охорони праці.
5. Законодавець забороняє пропонувати особі роботу, що за медичним висновком протипоказана їй за станом здоров’я. Які правові наслідки можуть настати у разі невиконання цієї норми? Чи можна притягнути роботодавця до юридичної відповідальності за порушення цієї норми (наприклад, якщо йому не буда відома інформація про стан здоров’я особи)?
6. Чи можна звільнити працівника, якщо з ним укладено трудовий договір на виконання робіт, що протипоказані йому за станом здоров’я? Відповідь обґрунтуйте.
7. За станом здоров’я Іванович потребував надання легшої роботи. Роботодавець запропонував таку працівникові, але останній відмовився від переведення. Як вирішити наведену ситуацію? Чи має право роботодавець звільнити працівника?
8. Як вирішити питання представництва інтересів найманого працівника для встановлення факту наявності виробничої ситуації, яка загрожувала його життю і здоров’ю, якщо працівник не є членом профспілки, що діє на конкретному підприємстві, в установі, організації?
9. Чи може працівник відмовитися від виконання дорученої роботи у зв’язку з тим, що роботодавець не забезпечив його відповідними засобами індивідуального захисту?
10. Однією з підстав припинення трудового договору є звільнення працівника за власною ініціативою, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. Як захистити інтереси працівника, якщо роботодавець погоджується звільнити його з власної ініціативи? Чи впливає це на встановлення пільг і компенсацій, встановлених законодавством?
11. Чи повинен працівник повідомити роботодавця за два тижні до звільнення, якщо він звільняється за власним бажанням у зв’язку з порушенням роботодавцем законодавства про охорону праці?
12. Чи може неповнолітній працювати офіціантом, зокрема у закладах громадського харчування, що торгують спиртними напоями?

**ІІІ. Задачі**

1. Галина звернулася до суду з позовною заявою в якій зазначала, що 01.03.2016 р. була прийнята переводом із ПАТ «СМНВО ім. М.В. Фрунзе», де працювала до 20.07.2017 р. прибиральницею. Звільнена була всупереч її волевиявленню, у зв’язку з невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я за висновками лікарів відповідно до п.2 ст.40 КЗпП. У довідці від 20.06.2017 р., яку видала їй ЛКК, зазначено протипоказання виконувати важку фізичну працю терміном на «постійно».

Галина стверджує, що писала заяви з проханням перевести її на легшу роботу, в яких зазначала 11-річний досвід роботи інженером в проектній організації. Була згодна на переведення на будь-яку і некваліфіковану роботу. Незважаючи на це, їй не було запропоновано переведення на вакантні посади майстра дільниці 3 групи, а також станом з 03.05.2017р. старшого майстра дільниці 3 групи. На ці вакансії прийняті інші працівники.

Представник роботодавця ТОВ «Фрунзе-Сервіс», зазначив, що Галина працював у них прибиральником службових приміщень згідно наказу про прийняття на роботу у зв’язку з переведенням від 07.03.2006 р. При прийнятті на роботу, медичних протипоказань, щодо виконання нею роботи прибиральника службових приміщень, в Галини не було.

Роботодавець отримав довідку, яка свідчить про неможливість виконання ним роботи прибиральника службових приміщень лише 20.06.2017 року, а заяву про переведення на легшу роботу написала 25.06.2017 р. Таким чином, усі твердження Галини про те що з травня 2016 року вона зверталася до відповідача з проханням перевести на легшу роботу не відповідають дійсності.

Роботодавцем було детально проаналізовано наявність вакансій, які б відповідали кваліфікації позивача і щодо яких не було у позивача медичних протипоказань, про це свідчать довідки про наявність вакансій станом на 26.06.2017р., 30.06.2017 р. та 09.07.2017 р. Галину з наявними у роботодавця вакансіями було ознайомлено. Заяву про переведення на будь-яку з перелічених у довідці вакансій Галина не надала. Таким чином, у відповідності до вимог п.2 ч.1 та ч.2 ст. 40 КЗпП України у зв’язку з невідповідністю Галини виконуваній роботі за станом здоров’я та неможливістю перевести її на іншу роботу, Галину було звільнено. При звільненні дотримані вимоги щодо погодження такого з виборним органом первинної профспілкової організації

Як повинен вирішити справу суд?

2. Димитрів пропрацював на ПП «Холдік» 5 місяців. Згодом, у зв’язку із запровадженням карантину, він був переведений на дистанційну роботу – вдома. Через деякий час Димитрів звернувся до роботодавця з вимогою надати йому щорічну додаткову відпустку за роботу у важких і шкідливих умовах праці. Працівник вважав, що працюючи цілий день за комп’ютером він має на це право. До того ж, він вважає, що від такої тривалої роботи, яка іноді становить на день 10-12 годин, у нього погіршився зір, а тому він просить встановити йому скорочений робочий час, проте не скасовувати гнучкого режиму роботи.

Роботодавець відмовився виконувати вимоги Димитріва, вказавши на те, що робота за комп’ютером не є роботою в шкідливих умовах праці. До того ж, працівник працює в домашніх умовах.

Проаналізуйте ситуацію. Чи правомірні вимоги Димитріва?

3. У листопаді 2018 року Кривко звернулася в суд з позовом до ТзОВ «Ринок Південний» про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. В обґрунтування своїх вимог вона зазначила, що працювала у ТзОВ прибиральницею офісних приміщень. Після закінчення у вересні 2018 році відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а саме 10 вересня 2018 року вона збиралася приступити до роботи. Однак дізналася, що її, без попереднього погодження було переведено на іншу ділянку роботи – прибирання прилеглих до офісних приміщень територій. Позивачка відмовилася від виконання нових обов’язків, оскільки вважала, що виконання такої роботи в осінньо-зимовий період призведе до загострення її хронічних захворювань,зокрема астми. У зв’язку з тим, що її не допускали до попередньої роботи, вона неодноразово зверталася до органів прокуратури. На думку Кривко, внаслідок таких звернень ставлення керівництва ТзОВ до неї стало упередженим, і наказом від 1 жовтня 2018 року її було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Вважає звільнення з таких підстав незаконним, оскільки її не допускали до виконання трудових обов’язків, передбачених трудовим договором. Крім того, вона є вдовою і сама виховує дитину 7-ми років. Посилаючись на зазначене, Кривко просила поновити її на роботі та стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу.

Як суд повинен вирішити справу?

**Заняття 2.**

**I. Основні питання****:**

1. Гарантії прав жінок з охорони праці:

1.1. Гарантії прав з охорони праці усіх жінок.

1.2. Гарантії прав з охорони праці жінок у зв’язку з їх материнством

2. Гарантії прав неповнолітніх працівників з охорони праці:

2.1. Заборона залучення неповнолітніх працівників до окремих видів робіт.

2.2. Обмеження підіймання і переміщення неповнолітніми працівниками речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

2.3. Особливості робочого часу та часу відпочинку неповнолітніх працівників.

3. Гарантії прав з охорони праці осіб з інвалідністю.

### II. Творчі завдання

1. Проаналізуйте декілька конституцій зарубіжних держав і вкажіть чи закріплюють вони право на безпечні та здорові умови праці. Виділіть чинники, які зумовлюють відмову багатьох держав від конституційного закріплення цього права.
2. Складіть схему «Види гарантій прав працівників з охорони праці», запропонувавши власні критерії класифікації.
3. Проведіть порівняльно-правову характеристику гарантій прав працівників з охорони праці, передбачених законодавством України та законодавством однієї з зарубіжних країн. Охарактеризуйте гарантії прав з охорони праці:

* працівників, що працюють у небезпечних та шкідливих умовах праці;
* жінок;
* неповнолітніх працівників;
* осіб з інвалідністю.

1. Сформулюйте власні пропозиції та рекомендації щодо посилення ефективності юридичних гарантій прав працівників на охорону праці в Україні.

**ІІІ. Задачі**

1. Демиденко звернувся до суду з позовом до Державного підприємства «Херсонський морський торговельний порт» про визнання незаконною відмови в прийнятті на роботу та зобов’язання щодо укладення трудового договору, в обґрунтування якого зазначив, що з 04.02.2004 року працював на ДП «ХМТП» на посаді стивідора. У зв’язку із хворобою та отриманням статусу інваліда ІІІ групи 01.11.2014 року переведений на посаду підсобного працівника на цьому ж підприємстві. Після зняття інвалідності в січні 2019 року, 19.08.2019 року тимчасово переведений на посаду стивідора на період планової відпустки іншого стивідора, після повернення якого тимчасово переведений на посаду стивідора на період планової відпустки працівника цієї посади, після повернення якого позивач своєю чергою пішов у відпустку. Після повернення з відпустки, його наказом від 15.10.2019 року переведено на посаду гардеробника, на якій працює до часу звернення до суду. 15.10.2019 року він з письмовою заявою звернувся до керівника ДП «ХМТП» про переведення його з посади гардеробника на посаду стивідора, однак у зв’язку із відмовою відповідача прийняти заяву, остання була зареєстрована лише 19.10.2019 року та залишена без відповіді.

Демиденко зазначає, що у зв’язку із тим, що він на протязі 10 років виконував роботу стивідора, має вищу освіту та відзнаки за трудові досягнення, дії відповідача розцінює, як відмову у прийнятті на роботу, яка з зазначених підстав, на його думку, є незаконною. У зв’язку із чим просив суд визнати відмову у прийнятті його на роботу незаконною, зобов’язати ДП «ХМТП» перевести його на роботу стивідора, про що видати наказ, а також просив стягнути з відповідача 10096,00 грн. втрати заробітної плати та витрати на правову допомогу в сумі 3000 грн.

Представник роботодавця зазначив, що Демиденком не дотримано порядку звернення із заявою про переведення на іншу посаду, його доводи про подання заяви від 15.10.2019 року не відповідають дійсності, оскільки вказана заява зареєстрована 19.10.2019 року. Крім того, на час його звернення із заявою про прийняття на посаду стивідора відкритих вакансій щодо зазначеної посади на підприємстві не було. У зв’язку із зазначеним просив суд відмовити у задоволенні позову Демиденка в повному обсязі. В ході судового розгляду також пояснили, що взагалі Демиденко не міг розглядатися на постійну посаду стивідора за його особистими якостями, станом здоров’я, оскільки така робота є відповідальною та тяжкою.

Як повинен вирішити справу суд? Чи змінилася б ситуація якщо б посада стивідора була вакантною?

2. Кравчук діє в інтересах неповнолітнього сина Марка та Ковтуна, звернувшись до суду з позовами до Коцюби та Ярошенка про визнати незаконними використання у серпні 2020 р. Коцюбою та Ярошенком у власних інтересах фізичної праці неповнолітніх Марка та Ковтуна без погодження з батьками неповнолітніх осіб та невиплати винагороди за виконаний об’єм роботи.

Неповнолітні у серпні 2020 р. домовились з Коцюбою про те, що вони виконають замовлення на завантаження чотирьох автомобілів лісу за що мали отримати зарплату по 300 грн. кожному за кожний завантажений автомобіль. Завантаження лісу проводилось у важких умовах без забезпечення охорони праці. В результаті Марко отримав забій стегна, а Ковтун травмував руку. При цьому Коцюба керував роботою неповнолітніх для доставки лісу безпосередньо громадянину Ярошенко за його замовленням. Після виконання роботи Коцюба відмовився виплатити неповнолітнім заробітну плату, оскільки не мав із собою грошей і розрахунок буде проведено тільки після того, як вони завантажать дровами чотири автомобілі.

Батько стверджував, що між неповнолітніми та відповідачами було укладено договір підряду, умовами якого було те, що неповнолітні виконають роботу по завантаженню лісу, а Коцюба та Ярошенко виплатять за це винагороду. Відповідачами оплата за виконану неповнолітніми Марком та Ковтуном роботу не була проведена, не були забезпечені вимоги щодо охорони їх праці, не отримано згоди батьків неповнолітніх на використання такої праці, а також їм була заподіяна моральна шкода, що полягає в душевних стражданнях, які вони зазнали внаслідок цього. Моральну шкоду позивачі оцінюють в 12000 грн. кожному з неповнолітніх.

Ярошенка зазначив, що йому не відомо що це за неповнолітні, а домовлявся він про поставку лісу з Коцюбою. Натомість Коцюба в свою чергу стверджував, що ніякого договору підряду не існувало, і що він з неповнолітніми взагалі не знайомий.

Яке рішення повинен прийняти суд? Як зміниться ситуація при укладенні трудового договору?

3. За угодою про співпрацю між взуттєвою фабрикою та середньою школою передбачалось, що учні старших класів за їх бажанням можуть працювати на фабриці у вільний від навчання час. Списки бажаючих працювати затверджувалися директором школи і це дозволяло їм у дні роботи на фабриці пропускати останні два уроки.

Тривалість роботи учнів за цією ж угодою встановлювалась 6 годин на день. Оплата праці здійснювалася за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників. У рахунок коштів, виділених для оплати відпусток учням, фабрика зобов’язувалася побудувати для школи плавальний басейн.

Оцініть вказані дії на їх відповідність чинному законодавству України.

4. При перевірці дотримання трудового законодавства на приватному підприємстві «Ватра» було виявлено, що на підприємство прийнято декілька осіб молодше 16-ти років без отримання на це дозволу їхніх батьків.

У відповідь на вказане порушення юридичний відділ підготував довідку, де зазначалося, що міжнародними актами МОП мінімальним віком для прийняття на роботу є 15 років. А тому при прийнятті на роботу осіб молодше 16-ти років без згоди їхніх батьків керувались ст. 81 КЗпП України, якою передбачено, що у разі суперечності законодавства України та міжнародного договору необхідно застосовувати правила міжнародного договору.

Проаналізуйте наведену ситуацію та заперечення юридичного відділу підприємства.

Список рекомендованої спеціальної літератури та нормативно-правових актів:

Рекомендована спеціальна література:

1. А.Кисель Правове регулювання охорони праці неповнолітніх / Кисель А.// Підприємство, господарство і право. - №10. 2019. –С.73-78.

2. Верланов С. Стандарти соціально-економічних прав людини у інтерпретації Європейського комітету соціальних прав / С. Верланов // Право України. – 2007. - № 10. – С. 23 – 27.

3. Ветухова І. Право матерів на поінформованість про умови праці // Право України. – 2000. – № 8. – С. 87.

4. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М.П. Стадник, Г. І. Чанишева; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с.

5. Гейц И. В. Охрана труда: Учебно-практическое пособие. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2004. – 560 с.

6. Гетьманцева Н. Д. Право працівника на охорону праці та його гарантії // Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство. – 1999, Вип. 70.

7. Головистикова А. Н. Права человека: учебник / А.Н. Головистикова, Л. Ю. Грудцына. – М.: Эксмо, 2008. – 448 с.

8. Гончарова Г. С. Охорона праці: конспект лекцій. – Х.: УкрДЮА, 1994. – 24 с.

9. Горбань Л., Тимошина Д. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу // Охорона праці. – 1998. – № 6 (48). – с. 29.

10. Горбань Л., Тимошина Д. Уніфікувати оцінку умов праці // Охорона праці. – 1998. – № 6 (48). – с. 27.

11. Грекова М. Визначення поняття та ознаки міжнародних трудових стандартів / М. Грекова // Право України. – 2008. - № 4. - С. 50-53.

12. Ершов В. А. Правовое регулирование охраны труда / В.А . Ершов – М.: Гросс-Медиа: РОСБУХ, 2008. – 184 с.

13. Жолнович О. І. Про деякі гарантії права жінок на працю // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 235 – 237.

14. Ізуїта П. О. Поняття належних та безпечних умов праці // Форум права. – 2007. – № 2. – С. 70-74.

15. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. – М.: ТК Велби Изд-во «Проспект», 2005. – 360 с.

16. Козак З. Я. Окремі питання договірного регулювання правових гарантій з охорони праці // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції, Луцьк, 29-30 травня 2009р. / Уклад. Т.Д. Климчук. – Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2009. – С. 404 – 405.

17. Козак З. Я. Правове регулювання гарантій прав працівників з охорони праці // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 142 – 144.

18. Козак З. Я. Правове регулювання охорони праці: навч. посібн. / З. Я. Козак. – Львів, 2003. – 168 с.

19. Мумладзе Н. Т. Обмеження застосування жіночої праці // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 352-354.

20. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид., доп. та пер. – К.: А.К.С., 2000. – 1072 с.

21. Науково-практичний коментар до Закону України «Про охорону праці». – Київ: Основа,1997. – 528с.

22. Пузирна H. C. Особливості регулювання праці неповнолітніх: міжнародний досвід для України. Держава та регіони. Серія «Право». 2018. № 4(62). С. 69–73.

23. Парпан Т. В. Істотні умови трудового договору. Автореферат дисерт. на здобуття наук. ступ. к.ю.н. – Київ, 2005. – 16 с.

24. Парпан Т. В. Про недійсність умов трудового договору // Вісник Львів. ун-ту. – Сер. юрид., 2002. – Вип.37. – С. 354-358.

25. Пересунько В. Класифікація юридичних гарантій трудових прав громадян // Право Украї¬ни. – 2000. – № 2. – с. 93-95.

26. Петрова Н. Законодавство про охорону здоров’я жінок та дітей потребує вдосконалення // Право України. – 1997. – № 10. – с. 28.

27. Реус О. Особливості укладання трудового договору з неповнолітніми // Право України. – 1998. – № 8. – с. 69-71.

28. Ріхтхофен, фон В. Інспекція праці: Введення в професію. – Женева, Міжнародне бюро праці, 2002. – 411 с.

29. Свистельников М. Праця дітей, які не досягни 16-річного віку, потребує правового врегу¬лювання // Право України. – 1998. – № 4. – С. 88.

30. Стасів О. В. Право на належні, безпечні та здорові умови праці: поняття та зміст / О. В. Стасів // Збірник тез за результатами круглого столу з обговорення проекту Трудового кодексу України. – Хмельницький : Хмельницький ун-т управління та права, 2011. – С. 66–68.

31. Стасів О. В. Право на належні, безпечні та здорові умови праці як конституційна засада трудового права / О. В. Стасів // Вісник Львівського університету. Серія юрид. – 2012. – Вип. 55. – С. 194-201.

32. Токар А. Ю. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 395 – 397 .

33. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.

34. Теличко О. А. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді. Право і суспільство. 2016. № 1 (ч. 2). С. 59–64.

35. Урганова А. Ю. Правові гарантії забезпечення права на охорону праці // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 397-399.

36. Дмитрієв В. О., Маліновська Т. М. Особливості експертного дослідження в галузі охорони праці та безпеки життєдіяльності неповнолітніх. Теорія та практика судової експертизи і криміналістики. 2016. Вип. 16. С. 297–304.

37. Яблоновська Г. Г. Щодо необхідності поширення юридичних гарантій правового регулювання праці жінок на осіб із сімейними обов’язками // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В. В. Жернакова. – Харків: Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 406- 409.

Нормативно-правові акти:

1. Кодекс законів про працю в ред. 02.04.2020 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08

2. Закон України Про міжнародні договори України Ред. від 02.01.2020. Електронний ресурс. Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1906-15

3. Цивільний кодекс України в ред. 16.08.2020. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15

4. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р., у редакції Закону України від 27.12.2019р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.

5. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності » в ред від 13.08.2020 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-16

6. Закон України «Про відпустки» в ред 17.03.2020, [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80

7. Закон України «Про оплату праці» в ред. 13.02.2020 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80

8. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» в ред. 13.02.2020 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/875-12

9. Концепція запобігання та викоренення найгірших форм праці дітей, затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.06.2003 р. № 364-р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 25. – Ст. 1214.

10. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 9. – Ст. 352. ( в ред.. від 28.12.2016 р.)

11. Список виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників на яких дає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. // Офіційний вісник України. – 1997. – № 48. ( в ред.. від 28.12.2016 р.)

12. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров’я України від 31.03.1994 р. // Законодавство України про охорону праці. – 1995. – Т. 3. – С. 71.

13. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками, затверджені, наказом Міністерства охорони здоров’я України від 10.12.1993 р. // Законодавство України про охорону праці. – 1995. – Т. 3. – с. 62.

14. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затверджені наказом Міністерства охорони здоров’я України від 22.03.1993 р. // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1996. – № 6.

15. Наказ Мінсоцполітики України «Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров’я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці» від 29.11.2018 № 1804 // Офіційний вісник України. – від 15.01.2019 — 2019 р., № 4, стор. 303, стаття 164, код акта 92958/2019

16. Наказ Мінсоцполітики України «Про затвердження Вимог щодо безпеки та захисту здоров’я працівників під час роботи з екранними пристроями» від 14.02.2018  № 207 // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18#Text

### 17. Постанова Держкомпраці СРСР та Президіума ВЦРПС від 07.01.1977р. № 4/П-1 «[Про затвердження Переліку виробництв, професій та посад, робота в яких дає право на безплатне отримання лікувально-профілактичного харчування в зв'язку з особливо шкідливими умовами праці, раціонів цього харчування, норм безплатної видачі вітамінних препаратів та правил безплатної видачі лікувально-профілактичного харчування](https://zakon.rada.gov.ua/go/v0004400-77)» // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004400-77#Text

18. Постанова Секретаріату ВЦРПС від 11.06.1934 р. «Про постачання робітників гарячих цехів газованою підсоленою водою» // Бюлетень ВЦРПС. – 1934. – № 13-14.

# 19. Правила охорони праці під час вантажно-розвантажувальних робіт, затв. Наказ Міністерства енергетики та вугільної промисловості України 19.01.2015 № 21

# 20. Постанова НКТ СРСР від 11.12.1929 р. «Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року» // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-29#Text

21. Наказ Міністерства фінансів України про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон від 13.03.1998 № 59 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 515. ( в ред. від 12.05.2020 р.)

22. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки. 14 травня 2019 року // https://pon.org.ua/novyny/5024-generalna-ugoda-2016-2017-dokument.html

23. Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 06.11.92р. // Урядовий кур’єр. – 21.01.93 р.