



Гаврилов Едуард Валентинович,
кандидат юридичних наук,
нотаріус Харківського міського
нотаріального округу,
Україна, м. Харків
notar_gsa@ukr.net

doi: 10.21564/2414–990x.133.70039
УДК 349. 22

ПРАВО НА НАЛЕЖНІ Й БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Акцентовано увагу на праві громадян на належні й безпечні умови праці. Розглянуто законодавчо закріплені і гарантовані права працівників та роботодавців. Проаналізовано судову справу про заподіяння шкоди здоров'ю при виконанні трудових обов'язків.

Ключові слова: охорона праці; конституційні права; гарантія прав; майнова і моральна шкода; тілесні ушкодження.

Гаврилов Э. В., кандидат юридических наук, нотариус Харьковского нотариального округа, Украина, г. Харьков.

Право на надлежащие и безопасные условия труда в Украине

Акцентируется внимание на праве граждан на надлежащие и безопасные условия труда. Рассмотрены законодательно закреплённые и гарантированные права работников и работодателей. Анализируется судебное дело о нанесении вреда здоровью при выполнении трудовых обязанностей.

Ключевые слова: охрана труда; конституционные права; гарантия прав; имущественный и моральный вред; телесные повреждения.

Постановка проблеми. Право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – це конституційне право, встановлене ст. 43 Основного Закону України [1]. Значення та важливість прав працівників обумовлюються тим, що такі права нерозривно пов'язані зі свободами людини і громадянина та історично закріплені в міжнародно-правових договорах і конституціях усіх держав світу. Правовідносини виникають між людиною (громадянином) і державою, породжуючи обов'язок держави захищати та охороняти основні й інші права та свободи кожної окремої людини (громадянина). Отже, людина вправі не просити, а вимагати захисту прав, які держава визнала природними й невід'ємними.

Аналіз літературних джерел. Проблеми охорони праці завжди перебували у центрі уваги дослідників та практиків. Основні питання організації охорони праці на виробництві знайшли своє відбиття у працях таких українських учених, як Л. П. Гаращенко, Г. О. Замченко, П. О. Ізюта, І. І. Корякіна, Д. М. Кравцов, О. М. Ярошенко. Їх роботи не втратили наукової цінності дотепер, однак зміни в соціальному і політичному житті останніх років вимагають певного переосмислення проблеми. У публікаціях розглядаються лише окремі аспекти правового регулювання охорони праці, комплексних наукових досліджень на сьогодні бракує.

Про актуальність охорони праці в сучасних умовах свідчить і доволі широка судова практика.

Мета і завдання дослідження. Цією публікацією ми прагнемо привернути увагу до прогалин в охороні праці, тим самим сприяючи втіленню в життя активної соціальної політики законодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування, власників або уповноважених ними органів, а також профспілкових організацій кожного підприємства, установи чи організації, незалежно від форми власності чи роду діяльності.

Виклад основного матеріалу. Насамперед слід наголосити, що важливим є не лише законодавче закріплення прав (про це вже багато написано), але й адекватне сприйняття чинного нормативного матеріалу всіма його адресатами, що знаходить вираження у безпосередній діяльності, яка реалізує право, та у правозастосовній діяльності держави. Остання включає можливість примусового виконання прав громадян і усунення перешкод на шляху до їх реалізації [2].

Забезпечення прав і свобод людини включає три елементи (напрямки) державної діяльності:

- 1) створення умов для реалізації прав і свобод людини шляхом позитивного впливу на формування їх загальносоціальних гарантій;
- 2) охорона прав і свобод людини шляхом проведення профілактики їх порушень;
- 3) захист прав і свобод людини відновленням порушеного правового статусу, притягнення порушників до юридичної відповідальності.

Розглядаючи елементи (напрямки) державної діяльності в особі її органів та посадових осіб щодо забезпечення та гарантування конституційного права кожного громадянина на належні, безпечні і здорові умови праці, що передбачено ст. 43 Основного Закону України, окреслимо деякі принципи державної політики, які свого часу були розширені та законодавчо закріплені в Законі України «Про охорону праці» [3].

Передусім – принцип *пріоритету життя і здоров'я працівників, створення належних, безпечних і здорових умов праці*. Це є закріплене і розширене законодавцем відображення конституційного принципу визнання державою найвищою соціальною цінністю в Україні людини, її життя і здоров'я, честі та гідності, недоторканності та безпеки, що передбачено ст. 3 Закону та

положенням ч. 4 ст. 43 Основного Закону про право кожного працівника на належні, безпечні та здорові умови праці.

Наступним принципом є *підвищення рівня промислового контролю за станом виробництва, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних і нешкідливих умов праці*. Забезпечення здорових та безпечних умов праці неможливе без закріпленого на законодавчому рівні механізму створення й постійного підвищення рівня безпеки на кожному підприємстві, в установі чи організації та контролю як з боку відповідних органів державної влади та місцевого самоврядування, так і з боку власника або уповноваженого ним органу чи створюваних ними на виробництві служб з управління охороною праці.

Принцип *соціального захисту працівників та повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань*. Закріплення та неухильне дотримання цього принципу є особливо важливим для України, оскільки вона йде шляхом створення правової, соціальної, демократичної держави. Неможливо бути державою з таким статусом, якщо не створено і не забезпечено достатній рівень соціального захисту кожної людини внаслідок виконання своїх трудових обов'язків.

Принцип *установлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності й видів діяльності*. Принцип рівності має неабияке значення, він є чи не найголовнішим і знайшов закріплення у ст. 1 Загальної декларації прав людини 1948 року [4], а також інших численних міжнародних договорах та угодах, ратифікованих Україною.

Наступним принципом є *використання економічних методів управління охороною праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству*. На сучасному етапі розвитку економіки й отримання статусу держави з ринковою економікою цьому принципу повинна приділятися належна увага. Дослідження у сфері виробничого травматизму та промислової безпеки дозволяють зробити висновок про недостатнє державне і регіональне фінансування заходів з охорони здоров'я і праці громадян. Тому доцільним вважаємо закріплення у ст. 19 Закону України «Про охорону праці» обов'язку такого фінансування з боку держави й з інших джерел, якщо це не суперечить чинному законодавству. Так, наприклад, згідно зі ст. 24 названого Закону з метою об'єднання зусиль найманих працівників, учених, спеціалістів з охорони праці та окремих громадян для поліпшення охорони праці, захисту працівників від виробничого травматизму і професійних захворювань, що у тому числі включає й добровільне фінансування, створюються асоціації, товариства, фонди та інші добровільні об'єднання громадян.

Ще одним принципом є *інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації з питань охорони праці*. Обов'язком кожного правосвідомого громадянина є знання Конституції

України і виконання вимог законів та інших нормативно-правових актів, але водночас обов'язок держави – створення відповідних умов для навчання кожного громадянина основам охорони здоров'я, охорони праці, безпеки життєдіяльності, що уможливить збереження та розвиток нації. Держава у ст. 18 Закону «Про охорону праці» бере на себе зобов'язання з забезпечення навчання й підвищення кваліфікації спеціалістів з охорони праці з урахуванням особливостей виробництва.

На жаль, сьогодні на підприємствах різної форми власності виникає чимало ситуацій, коли людина, виконуючи свої трудові обов'язки, або збираючись їх виконувати, на шляху до свого робочого місця, на робочому місці, а інколи дорогою додому, але ще на території підприємства, установи або організації, через неналежні умови з охорони праці потрапляє у складні обставини. Нещасні випадки виробничого характеру сьогодні трапляються скрізь на підприємствах, а роботодавець, намагаючись убезпечити себе від штрафів і відповідальності, умовляє працівника дати свідчення, що такий випадок стався за межами організації, або посилається на неналежне укладення трудового договору. Подібний підхід до ситуації вирішує проблему на користь роботодавця тільки на короткий термін, не враховуючи інтереси працівника, і не розв'язує проблему порушення законодавства про охорону праці глобально і конструктивно.

Показовою ілюстрацією сказаного є судова справа від 25 березня 2015 р., розглянута Вищим спеціалізованим судом України на встановлення факту перебування у трудових відносинах, відшкодування майнової та моральної шкоди за касаційною скаргою ОСОБИ на рішення апеляційного суду Черкаської області від 24 грудня 2014 р. У грудні 2013 р. ОСОБА 1 звернулася до суду з позовом, посилаючись на те, що 29 вересня 2011 р. ОСОБА 2 прийняла його на роботу, яка полягала у виконанні методом промислового альпінізму зовнішнього утеплення стін, однак письмовий трудовий договір між ними не укладався, оскільки вони були знайомі і підстав не довіряти відповідачу та наполягати на укладенні трудового договору у письмовій формі негайно не було. 2 жовтня 2011 р. під час виконання робіт на висоті впали риштування, позивач та ще два працівники зірвались з висоти близько 4,50 м, внаслідок чого він отримав тілесні ушкодження і був госпіталізований. Риштування, з яких він упав, належали відповідачу і були встановлені саме ним, тому ОСОБА 1 вважав, що падіння сталося через те, що риштування не відповідали стандартам, були встановлені з порушеннями Правил охорони праці під час виконання робіт на висоті. Крім того, після отримання травми на виробництві позивач став інвалідом II групи. Тривалий реабілітаційний період вимагав значних фінансових затрат. Під час операцій та реабілітації він постійно відчував сильний фізичний біль і душевні страждання у зв'язку з непоправним погіршенням здоров'я. Також позивач має двох дітей, одна дитина неповнолітня. Утримувати їх у нього немає змоги, оскільки через свій стан здоров'я не може працевлаштуватися [5]. Ураховуючи викладене, позивач, уточнивши позовні вимоги, просив суд встановити факт трудових відносин між ним та

відповідачем у період з 29 вересня 2011 р. до 2 жовтня 2011 р., стягнути з відповідача на його користь 82 705 грн 92 коп. на відшкодування майнової шкоди та 100 тис. грн на відшкодування моральної шкоди. Але рішенням Соснівського районного суду м. Черкаси від 2 жовтня 2014 р. у задоволенні позову ОСОБИ 1 було відмовлено. Рішенням апеляційного суду Черкаської області від 24 грудня 2014 р. рішення суду першої інстанції було скасовано, ухвалено нове рішення, яким позов задоволено частково. Стягнуто з ОСОБИ 2 на користь ОСОБИ 1 12501 грн 42 коп. на відшкодування майнової шкоди та 70 тис. грн на відшкодування моральної шкоди. У решті позову відмовлено. Але відповідач просить оскаржуване рішення апеляційного суду в частині позовних вимог про відшкодування шкоди скасувати, посилаючись на порушення судом норм матеріального й процесуального права, та залишити в силі рішення суду першої інстанції. Відмовляючи в задоволенні позову ОСОБИ 1, суд першої інстанції виходив із того, що позивач не довів факт перебування його у трудових відносинах з відповідачем і не надав доказів неправомірних дій відповідача, завдання останнім йому майнової та моральної шкоди. Апеляційний суд, скасовуючи рішення суду першої інстанції й частково задовольняючи позов, керуючись принципом розумності та справедливості, виходив із того, що уклавши з позивачем усну цивільно-правову угоду на виконання робіт на висоті, відповідач, будучи фізичною особою-підприємцем та відповідно суб'єктом господарювання, допустив порушення Правил охорони праці під час виконання робіт на висоті, затверджених наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 27 березня 2007 р. № 62 [6], що спричинило шкідливі наслідки для здоров'я ОСОБИ 1, у зв'язку з чим він має право на відшкодування шкоди у доведеному розмірі.

Аналізуючи цю справу, потрібно перш за все згадати, що становить собою трудовий договір, або цивільно-правова угода, про які у рамках справи йде мова. Згідно зі ст. 21 КЗпП [7] трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Пунктом 3 ст. 23 зазначається, що трудовий договір може бути таким, що укладається на час виконання певної роботи. Відповідно до ст. 24 трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі. Тобто має місце і усний трудовий договір. Пунктом 4 наголошується, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено для роботи. Є, щоправда, перелік умов у цій же статті, за яких законодавець встановлює обов'язкову письмову форму при укладенні трудового договору з фізичною особою. Отже, наявна суперечність.

З одного боку, трудовий договір у Особи 1 був, правда, усний, на строк виконання замовлення. Особа була допущена до роботи. З іншого, – роботодавець повинен був належно виконати вимоги безпеки під час робіт з риштувань та помостів і укласти письмовий трудовий договір. Але вимог не було дотримано, риштування впали, працівник отримав тілесні ушкодження і став інвалідом.

Цивільно-правовий договір є укладеним, якщо сторони в належній формі досягли згоди з усіх істотних умов договору. Істотними умовами договору є умови про предмет договору, умови, що визначені законом як істотні або є необхідними для договорів даного виду, а також усі ті умови, щодо яких за заявою хоча б однієї із сторін має бути досягнуто згоди [8, ст. 638]. Оскільки договір є видом правочину, для його укладення й чинності сторонам необхідно дотримуватися всіх тих вимог, які визначені у ст. 205 ЦК для всякого правочину, а саме: «Правочин може вчинятися усно або в письмовій формі. Сторони мають право обирати форму правочину, якщо інше не встановлено законом». Практично те ж зазначено у ст. 639 щодо форми договору: «Договір може бути укладений у будь-якій формі, якщо вимоги щодо форми договору не встановлені законом. Якщо сторони умовилися укласти договір у певній формі, він вважається укладеним з моменту надання йому цієї форми, навіть якщо законом ця форма для даного виду договорів не вимагалася» [8]. Однозначно, відбулося порушення правил безпеки експлуатації риштувань роботодавцем, і апеляційний суд, відповідно законодавства і принципів розумності й справедливості, виніс справедливе рішення щодо відшкодування майнової і моральної шкоди. Риштування повинні оглядатися відповідальним виконавцем робіт щодня перед початком роботи, а майстром або призначеним наказом роботодавця працівником чи відповідальним керівником робіт – не рідше одного разу на 10 днів. Результати огляду записуються у Журнал приймання та огляду риштувань та помостів [6]. Таких дій роботодавець не виконував.

Проте відповідач погодитись із таким висновком апеляційного суду не зміг, бо, на думку суду 1-ї інстанції, позивачем було порушено норми матеріального та процесуального права. Відповідно до ст. 213 ЦПК України рішення суду повинно бути законним і обґрунтованим. Згідно зі ст. 214 ЦПК України під час ухвалення рішення суд вирішує, зокрема, такі питання: 1) чи мали місце обставини, якими обґрунтовувалися вимоги і заперечення, якими доказами вони підтверджуються; 2) чи є інші фактичні дані (пропущення строку позовної давності тощо), які мають значення для вирішення справи, та докази на їх підтвердження; 3) які правовідносини сторін впливають із встановлених обставин; 4) яка правова норма підлягає застосуванню до цих правовідносин; 5) чи слід позов задовольнити або в позові відмовити; 6) як розподілити між сторонами судові витрати [9]. Таким вимогам закону рішення апеляційного суду не відповідає.

Право касаційного оскарження має місце згідно зі ст. 324 ЦПК, і посиляючись на ст. 214, суд перераховує питання, які мають бути доведені позивачем. Але таку ж статтю можна застосувати і до відповідача, враховуючи ч. 1

ст. 60 ЦПК України, де передбачено, що кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, крім випадків, встановлених ст. 61 цього Кодексу. Тому, звертаючись до матеріалів справи, чітко можемо дати роз'яснення щодо всіх пунктів ст. 214, якщо будемо відстоювати інтереси працівника:

1) чи мали місце обставини, якими обґрунтовувалися вимоги і заперечення, та якими доказами вони підтверджуються. ОСОБА 2 взяла на роботу ОСОБУ 1 з метою виконання методом промислового альпінізму зовнішнього утеплення стін. Між сторонами був укладений договір. Не має значення, це був трудовий договір, або цивільно-правова угода, тому що ці форми договору можуть бути укладені усно. Під час виконання робіт на висоті впали риштування, внаслідок чого ОСОБА 1 отримала тілесні ушкодження, її було госпіталізовано. Отримавши інвалідність II групи, операцію, тривалий реабілітаційний період, зазнаючи сильного фізичного болю і душевних страждань, розуміючи, що не може працевлаштуватися і утримувати своїх дітей, ОСОБА 1 подала позов до суду для встановлення факту трудових відносин, відшкодування фізичної і моральної шкоди;

2) чи є інші фактичні дані (пропущення строку позовної давності тощо), які мають значення для вирішення справи, та докази на їх підтвердження. Строки позовної давності витримані належним чином: згідно зі ст. 257 ЦК загальна позовна давність триває три роки. Події, які були викладені позивачем у позовній заяві, відбулися 2 жовтня 2011 р. ОСОБА 1, тобто позивач, звернувся до суду першої інстанції у грудні 2013 р. у межах строку позовної давності. Доказом є позов до суду позивача ОСОБИ 1;

3) які правовідносини сторін впливають із встановлених обставин. Перш за все – встановлення факту трудових відносин між позивачем ОСОБОЮ 1 і роботодавцем – ОСОБОЮ 2, стягнення з відповідача майнової шкоди та відшкодування моральної шкоди в певних грошових сумах;

4) яка правова норма підлягає застосуванню до цих відносин. Для відстоювання своїх інтересів в суді позивачу потрібно застосувати статті 21, 24 КЗпП України про форми встановлення трудового договору між працівником і роботодавцем; статті 638, 639, 205 ЦК України про форми встановлення цивільно-правової угоди; ст. 60 ЦПК України, де передбачено, що кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень; наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Правил охорони праці під час виконання робіт на висоті», у якому передбачено щоденний огляд риштувань і здійснення запису про огляд в спеціальному журналі; пп. 3, 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди», про розуміння втрат немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань [10]; Європейську конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод щодо права на справедливий суд [4];

5) чи слід позов задовольнити, або в позові відмовити. Відповідь на це питання залежить від встановлених судом обставин та правової норми, що застосовується. Якщо суд правильно встановив обставини і дав їм правильну правову кваліфікацію, рішення суду буде законним і обґрунтованим;

6) як розподілити між сторонами судові витрати. Вирішуючи це питання, суд застосовує ст. 88 ЦПК, вирішує склад та розмір судових витрат у справі, проводить відповідні обчислення.

Висновки. Таким чином, на прикладі цієї справи можна дійти висновку, що правильним рішенням стосовно прав позивача можна вважати рішення апеляційного суду, який справедливо керувався не тільки нормами закону, а й принципами розумності і справедливості. А повернення справи знову на перегляд означає тільки те, що держава в ролі суду на боці роботодавця, а не постраждалого працівника. Це дуже прикро констатувати, адже державна політика щодо охорони праці закріплена законодавцем у багатьох нормативних актах і є втіленням конституційного принципу визнання державою найвищою соціальною цінністю в Україні людини, її життя і здоров'я, честі та гідності, недоторканності та безпеки, що передбачено ст. 3 та положенням ч. 4 ст. 43 Основного Закону.

Список літератури:

1. Конституція України : прийнята на сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р. №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Ізуйта П. О. Забезпечення здорових та безпечних умов праці як одна із юридичних гарантій суб'єктів трудових правовідносин / П. О. Ізуйта // Право і безпека. – 2006. – № 5/4. – С. 105-107.
3. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XI // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
4. Загальна декларація прав людини, затв. резол. ГА ООН 10.12.1948 р. № 217 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Шкода здоров'ю при виконанні трудових обов'язків [Електронний ресурс] : ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.03.2015 р., Справа № 6 – 2626св15 // Єдиний державний реєстр судових рішень № 43357317. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/>.
6. Про затвердження Правил охорони праці під час виконання робіт на висоті [Електронний ресурс] : наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 27.03.2007 р. № 62, зареєстр. в Мінюсті України 04.06.2007 р. № 573/13840. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0573-07>.
7. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-УІІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
8. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
9. Цивільно-процесуальний кодекс України : Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV // Відом. Верх. Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – Ст. 492.
10. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди [Електронний ресурс] : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 31.03.1995 р. № 4 (ред. від 27.02.2009 р.). – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.

References:

1. Konstytutsiya Ukrainy [Constitution of Ukraine]: pryynyata na sesiyi Verkhov. Rady Ukrainy vid 28.06.1996 VR. (1996). Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy, 30, article 141 [in Ukrainian].
2. Izuita, P.O. (2006). Zabezpechennya zdorovykh ta bezpechnykh umov pratsi yak odna iz yurydychnykh haranttyy subyektiv trudovykh pravovidnosyn [Ensuring healthy and safe working conditions as one of the legal haranttyy of labor relations]. Pravo i bezpeka, 5/4 [in Ukrainian].
3. Pro okhoronu pratsi [On Labour Protection]; Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-XI. (1992). Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy, 49, article 668 [in Ukrainian].
4. Zahalna deklaratsiya prav lyudyny [The Universal Declaration of Human Rights.], zatv. rezol. HA OON 10.12.1948 № 217. (1948). Retrieved from : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015[in Ukrainian].
5. Shkoda zdorov'yu pry vykonanni trudovykh obovyazkiv [Damage to health while performing job duties]; ukhvala Vyschoho spetsializovanoho sudu Ukrainy z rozhlyadu tsyvilnykh i kryminal'nykh sprav vid 25.03.2015, Sprava 6, 2626sv15. (2015). Yedyny derzhavnyy reyestr sudovykh rishen' № 43357317. Retrieved from : <http://www.reyestr.court.gov.ua/>[in Ukrainian].
6. Pro zatverdzhennya Pravyl okhorony pratsi pid chas vykonannya robit na vysoti [On approval of Rules of labor safety during works at height]; Nakaz Derzhavnoho komitetu Ukrainy z promyslovoyi bezpeky, okhorony pratsi ta hirnychoho nahlyadu vid 27.03.2007 № 62, zareyestr. v Minyusti Ukrainy 04.06.2007 No. 573/13840. (2007). Retrieved from : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0573-07> [in Ukrainian].
7. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrain [Labor Code of Ukraine] : Zakon URSR vid 10.12.1971 № 322-YIII. (1971). Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. Dodatok do No. 50, article 375 [in Ukrainian].
8. Tsyvil'nyy kodeks Ukrainy [The Civil Code of Ukraine] vid 16.01.2003 № 435-IV. (2003). Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy, 40-44, article 356 [in Ukrainian].
9. Tsyvil'no-protseusual'nyy kodeks Ukrainy [Civil Procedure Code of Ukraine] vid 18.03.2004 № 1618-IV. (2004). Vidom. Verkh. Rady Ukrainy, 40-41, 42, article 492 [in Ukrainian].
10. Pro sudovu praktyku v spravakh pro vidshkoduvannya moral'noyi (nemaynovoyi) shkody [On judicial practice in cases of compensation moral (non-property) damage]: postanova Plenumu Verkh. Sudu Ukrainy vid 31.03.1995 No. 4 (red. vid 27.02.2009). Retrieved from : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95> [in Ukrainian].

Gavrylov E. V., Candidate of Legal Sciences, Kharkiv City Notary District Notary, Ukraine, Kharkiv.

The right to adequate and safe working conditions in Ukraine

The special attention is given to the rights of the citizens for independent and safe working conditions. The rights secured by law and guaranteed of each among workers and employers have been considered. The court case on infliction of harm to health in the performance of job duties has been analyzed. Taking this case as an example one can see different possible ways of its solution that cause controversy and contradictions. The Court of First Instance takes the side of the employer, Court of Appeal – on the side of the victim and consideration of the case on cassation appeal - shows only that the state taking the role of the judge is on the employer side not on the side of the worker as a victim. So, one can see that course of the state policy secured by legislators in the numerous normative acts and being reflection of the constitutional principle of the recognition by the state of the human being, his or her life and health, honour and dignity, inviolability and security as the highest social value that is foreseen by Article 3 and by the provision of Part 4 Article 43 of the Basic Law does not correspond to the realities of life.

Keywords: labor protection; constitutional rights; guarantee of rights; property and moral harm; injuries.

Надійшла до редколегії 27.05.2016 р.