

## ЮРИДИЧНА ПРИРОДА КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ЗДОРОВІ, НАЛЕЖНІ ТА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ

### LEGAL NATURE OF THE CONSTITUTIONAL RIGHT OF THE EMPLOYEE TO HEALTH, APPROPRIATE AND SAFE WORKING CONDITIONS

Мелех Л.В., к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін  
Львівський державний університет внутрішніх справ

Мелех Б.В., к.н. з держ.упр., доцент,  
доцент кафедри права

*Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнології імені С.З. Гжицького*

У статті проаналізовано теоретико-правові і практичні проблеми юридичної природи конституційного права працівника на здорові, належні та безпечні умови праці. Досліджено також комплекс суспільних відносин, що виникають у зв'язку із забезпеченням конституційного права працівника на здорові, належні та безпечні умови праці.

Акцентовано увагу на тому, що забезпечення здорових, належних і безпечних умов праці – це фактично обов'язок роботодавця. Також працівники зобов'язанні дотримуватися всіх заходів, якими їх забезпечив роботодавець для збереження життя та здоров'я, оскільки навіть під час виконання важких, шкідливих та небезпечних робіт працівник має бути впевненим у тому, що його умови праці є належними та безпечними.

Зазначено, що категорія «безпечні умови праці» зовсім не передбачає того, що небезпека не існує взагалі, тому що потенційна небезпека життю та здоров'ю працівника завжди присутня в процесі виконання ним своїх трудових обов'язків. Гарантування та забезпечення безпеки працівника повинно бути навіть на шкідливих, важких та небезпечних роботах.

Доведено те, що завданням власника чи уповноваженого ним суб'єкта є забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на підприємствах, в організаціях та установах, проте у передбаченні додаткової підстави для звільнення керівника за невиконання вимог безпеки або охорони праці (згідно зі статтею 41 КЗпП України) навряд чи є сенс, бо в такому разі звільненню підлягатимуть спеціальні суб'єкти, на яких роботодавець покладатиме обов'язок із гарантування належних умов праці.

Також зазначено, що держава повинна створювати належні умови для діяльності працівника. Це право відображає соціальний компроміс у сфері забезпечення здорових та безпечних умов праці на засадах справедливості та розуму. Інакше кажучи, право роблять «розумним», воно набуває інтелектуального характеру. Вольова основа цього права полягатиме в тому, що регулююча дія права є можливою лише за участі свідомості та волі осіб, що реалізують юридичні норми; забезпеченості можливості державного примусу та системності. Ці основні характеристики права на здорові та безпечні умови праці становлять його сутність, стійке ядро, що йому завжди притаманне.

**Ключові слова:** умови праці, належні умови праці, безпечні умови праці, здорові умови праці, важка праця, шкідливі умови праці, право на безпечні, належні та здорові умови праці.

Theoretical-legal and practical problems of the legal nature of the constitutional right of the employee to healthy, proper and safe working conditions are analyzed. The complex of social relations that arise in connection with ensuring the constitutional right of the employee to healthy, appropriate and safe working conditions has also been studied.

Emphasis is placed on the fact that harmful, difficult and dangerous working conditions are related to the specifics of production, and ensuring healthy, proper and safe working conditions is, in fact, the employer's obligation to create these conditions, as well as the obligation, the obligation of employees to adhere to all measures taken by their employer to save life and health, as even when performing heavy, harmful and dangerous work, the employee must be confident that his working conditions are appropriate and safe.

It is noted that the category of "safe working conditions" does not imply that the danger does not exist at all, because the potential danger to life and health of the employee is always present in the process of performing their duties. Ensuring and ensuring the safety of the worker must take place even in harmful, difficult and dangerous work.

It is also proved that the task of the owner or his authorized entity is to ensure safe and harmless working conditions at enterprises, organizations and institutions, but in providing additional grounds for dismissal for failure to comply with safety or labor protection requirements (according to Article 41 of the Labor Code) it hardly makes sense, because in this case the dismissal will be subject to special entities, which the employer will be obliged to guarantee proper working conditions.

It is also stated that the state must create appropriate conditions for the activities of the employee. This right reflects a social compromise in ensuring healthy and safe working conditions on the basis of justice and reason. In other words, law is made "smart" and it acquires an intellectual character. The volitional basis of this right will be that the regulatory effect of the law is possible only with the participation of the consciousness and will of persons who implement legal norms; ensuring the possibility of state coercion and system. These basic characteristics of the right to healthy and safe working conditions are its essence, a stable core that is always inherent in it.

**Key words:** working conditions, proper working conditions, safe working conditions, healthy working conditions, hard work, harmful working conditions, right to safe, proper and healthy working conditions.

**Постановка проблеми.** Структурою права на здорові та безпечні умови праці як суб'єктивного конституційного права працівника є сукупність правомочностей, основними з яких є його право на умови праці, що не повинні завдати шкоди здоров'ю працівника; право отримувати інформацію про умови праці та присутність на робочому місці, де він працюватиме, шкідливих та небезпечних виробничих чинників, котрі ще не усунуто, а також про можливі наслідки впливу їх на здоров'я; право вимагати запровадження сучасних систем управління охороною праці на підприємствах; право на активну участь представників працівників із охорони праці у розробленні

та застосуванні попереджувальних способів профілактики нещасних випадків і охорони здоров'я на підприємстві [1, с. 116].

У філософії термін «суть» розуміється як те, що становить сутність явища, речі, процесу, сукупність стійких, постійних характеристик, які визначають властивість того чи іншого об'єкта. З огляду на філософське визначення сутності й загальні положення правової теорії стосовно суті права та його властивостей (ознак) варто звернути увагу на основні ознаки конституційного права людини на здорові та безпечні умови праці, що характеризують останні як соціальний регулятор відповідних йому

суспільних відносин. Саме тому розглянемо ці ознаки детально. Отже, вони включають нормативність, оскільки права, які має у своєму розпорядженні роботодавець чи працівник під час забезпечення здорових та безпечних умов праці, не є довільними, а визначаються відповідно до вимог чинних норм законодавства у сфері безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; а також інтелектуально-вольових характеристик.

**Стан дослідження.** Правознавець С.А. Голощапов під правом на безпечні та здорові умови праці розумів закріплене у статті 42 Конституції СРСР (від 7 жовтня 1977 року) суб'єктивне право людини на охорону здоров'я у процесі праці, що забезпечувалося заходами, як спеціальними, тобто вдосконаленням і розвитком техніки безпеки та виробничої санітарії, так і загальними, тобто вжиттям широких профілактичних заходів (особливо з турботою про здоров'я підлітків), задіянням наукових досліджень, що спрямовувались на профілактику та зниження професійної захворюваності [2, с. 54].

Науковці Н.Б. Болотіна й Г.І. Чанишева ототожнювали право людини на здорові та безпечні умови праці з правами працюючих на охорону їх здоров'я на виробництві [3, с. 391].

Правознавець І.І. Шамшина під правом на здорові та безпечні умови праці, закріпленим у статті 43 Конституції України, розуміла право індивіда на охорону праці, що є загальним суб'єктивним правом громадян, безпосередня реалізація якого здійснюється у межах конкретних фактичних правовідносин у сфері охорони праці [4, с. 18].

Пріоритетом соціальної політики України, на думку дослідниці Л.П. Амелічевої, виступає саме безпека праці, що дає змогу ототожнювати конструкцію «право працюючого на безпеку праці» із закріпленим у статті 43 Конституції «правом кожного на безпечні та здорові умови праці». Така точка зору не тільки у черговий раз виокремлює гуманістичний зміст цього конституційного права у юридичній науці, але й цілком відповідає принципу безпеки праці у трудовому праві [5, с. 31].

Існування неоднозначних трактувань учених-правознавців щодо поняття «права на здорові та безпечні умови праці», спрямованість сучасної державної політики з питань національної безпеки передусім на забезпечення безпеки життя та здоров'я людини, у тому числі працюючої, – усе це, на думку вченої, дає змогу конституційно закріплену конструкцію «право кожного на здорові та безпечні умови праці» ототожнити з категорією «право працівника на безпеку праці» у однаковою мірою оперувати ними надалі. Ця позиція, звичайно, не виключає дискусії стосовно тотожності названих категорій.

**Метою статті** є розроблення теоретичних положень щодо забезпечення конституційного права працівника на здорові, належні та безпечні умови праці.

**Вклад основного матеріалу.** Залежно від того, як розглядати це право – чи як систему загальнообов'язкових норм, що поширюються на невизначену кількість працюючих, чи як можливість певної поведінки конкретного працівника (зокрема, на підставі трудового договору та в конкретних трудових правовідносинах) – досліджуване право варто вивчити в об'єктивному або суб'єктивному значенні.

Якими можливостями наповнений зміст права працівника на здорові та безпечні умови праці у суб'єктивному значенні? Серед таких можливостей є передбачені перш за все Законом України «Про охорону праці», а також іншими правовими актами з питань гігієни, безпеки праці та виробничого середовища, а саме здійснення працівником трудової діяльності у нешкідливих та безпечних умовах праці у всіх аспектах, які стосуються роботи на робочому місці; навчання працівників безпечним методам роботи; можливість відмовитися від роботи, яку потрібно виконати, якщо створилися певні виробничі ситуації, що загрожують здоров'ю чи життю працівника; отримання

інформації стосовно наявності шкідливих і небезпечних умов праці; одержання рятувальної допомоги від роботодавця під час аварій; можливість людини вимагати відновлення своїх порушених прав та захисту їх безпосередньо у суді; облік та розслідування нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань, аварій.

Такі можливості працівника показують тільки одну з ознак, що складають зміст цього права, тобто змогу вчинити певну дію самому суб'єкту права. Іншою є можливість вимагати певної дії, поведінки від зобов'язаної особи, перш за все від роботодавця. Її зміст за сутністю розкривається під час розгляду першої можливості у зв'язку з тим, що обидві, як і третю, тобто можливість захисту своїх прав, можна розглядати тільки в єдності.

Саме тому в суб'єктивному значенні тільки в тісному поєднанні усі ці можливості складають зміст права на безпеку праці робітників, як правило, на підставі трудового договору [5, с. 31–35].

У разі порушення конституційного права на здорові, належні та безпечні умови праці робітникам доводиться захищати його в суді. Перейдемо до прикладу з практики. Позивач звернувся до суду з позовом про відшкодування моральної шкоди, у якому зазначає таке. Коли він перебував із відповідачем у трудових відносинах, той не його забезпечив безпечними та належними умовами праці, через що він отримав професійне захворювання. Висновком МСЕК від 2 лютого 2020 року його визнано інвалідом III групи безстроково та вперше встановлено втрату 65% професійної працездатності.

Суд установив додаткові обставини справи та розглянув правовідносини, які склалися між сторонами. Позивач із 3 грудня 1993 року до 19 лютого 2020 року перебував у трудових відносинах з відповідачем, працюючи водієм, що підтверджено копією трудової книжки позивача.

Відповідно до статті 153 КЗпП України, на усіх підприємствах, в організаціях та установах створюються нешкідливі та безпечні умови праці, забезпечення яких покладається на власника чи уповноважений ним орган. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, механізмів, машин, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів індивідуального й колективного захисту, що використовуються працівниками, а також санітарно-побутові умови мають відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Власник чи уповноважений ним орган повинен запроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників [6].

Відповідно до статті 13 Закону України «Про охорону праці», роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Задля цього роботодавець слідкує за функціонуванням системи управління охороною праці, а саме забезпечує усунення причин, що призводять до професійних захворювань; запроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки; здійснює контроль за додержанням працівником технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, за використанням засобів колективного й індивідуального захисту, виконанням робіт відповідно до вимог з охорони праці тощо [7].

Роботодавець також несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог. Саме тому обов'язок належної організації охорони праці на підприємстві та забезпечення контролю за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці цілком лежить на роботодавцеві.

У цій ситуації позивач був звільнений з роботи 19 лютого 2020 року на підставі пункту 2 статті 40 КЗпП України, згідно з наказом від 6 березня 2020 року, у зв'язку з невідповідністю його виконуваний роботі через стан здоров'я.

Висновком МСЕК від 2 лютого 2020 року позивачеві вперше встановлено III групу інвалідності безстроково через професійне захворювання, а також виявлено професійне захворювання, яким є хронічна радикулопатія з втратою 65% професійної працездатності, що підтверджують копії довідок МСЕК.

Підставою відшкодування позивачеві моральної шкоди, завданої ушкодженням здоров'я, є протипоказання важкої фізичної праці, вимушеного положення тіла у контакті з вібрацією та в неблагополучних метеоумовах, що зазначено у довідці МСЕК.

Керуючись законодавчо встановленим Порядком розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, представники підприємства відповідача вивчили ситуацію, про що складено акт розслідування хронічного професійного захворювання за формою П-4 від 16 січня 2020 року, який не оспорений відповідачем.

Виходячи з вимог статті 153 КЗпП України, яка покладає на роботодавця обов'язок створювати на підприємстві безпечні умови праці, суд задовольнив позов, установивши, що вина роботодавця полягає у невиконанні такого обов'язку. Професійне захворювання виникло через тривале виконання позивачем важкої фізичної праці з недостатньою механізацією, до того ж у шкідливих умовах [6].

Факти незабезпечення власником безпечних та здорових умов праці зафіксовані в акті, а саме: неблагополучний клімат умов праці та недосконалість технологічних процесів добування вугілля. Висновком МСЕК встановлено прямий причинний зв'язок між захворюванням позивача та шкідливими умовами праці, а також грубим порушенням відповідачем санітарних норм під час виконання позивачем робіт та Закону України «Про охорону праці».

Як слушно зазначає Д.М. Кравцов, невиконання працівником норм тягне за собою наслідки організаційного дисциплінарного характеру. Наприклад, порушення обов'язку стосовно проходження періодичного чи попереднього медичного огляду тягне реакцію роботодавця у вигляді відсторонення працівника від роботи. За таким загальним правилом порушення законодавства про охорону праці за нормами трудового законодавства може привести до притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності [8, с. 150].

Чинний КЗпП України не зазначає підстав, за якими працівник за порушення приписів нормативно-правових актів про охорону праці міг би бути звільнений з роботи. Винятком вважають норму пункту 3 статті 40 КЗпП, за якою порушення законодавства про охорону праці має систематичний характер, та пункту 1 статті 41 КЗпП, коли порушником є керівник підприємства, установи або організації, що вчинив одноразове грубе порушення своїх трудових обов'язків [6].

Отже, найпоширенішою та єдиною дисциплінарною реакцією роботодавця на діяння порушника законодавства про охорону праці є оголошення йому догани [8, с. 149–154].

З огляду на значимість і масштабність негативних наслідків порушення законодавства про охорону праці у вигляді нещасного випадку на виробництві чи аварії або створення реальної загрози настання таких наслідків, як справедливо вважає Д.М. Кравцов, трудовим законодавством передбачається дисциплінарне стягнення у вигляді догани, що зазвичай є неадекватним ступеню небезпеки такого порушення. Ось чому запропоновану в проєкті ТК України самостійну підставу звільнення працівника за порушення приписів законодавства про охорону праці учений називає цілком логічною та виправданою.

Пунктом 5 частини 1 статті 92 проєкту ТК України встановлено, що трудовий договір на підставі невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків за ініціативою роботодавця бути може розірвано у разі грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки чи безпеки руху на транспорті, якщо це призведе до нещасного випадку на виробництві чи аварії або створить реальну загрозу таких наслідків, підтверджену у встановленому порядку [8, с. 149–154].

Таке звільнення є дисциплінарним покаранням, тому застосування його можливе тільки за процедурою та правилами притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності з дотриманням передбачених законодавством гарантій. Окрім цього, застосування наведеної норми є можливим за одночасної наявності наведених умов, тобто порушення працівником своїх трудових обов'язків має бути грубим. Термін «грубе порушення» в трудовому праві належить до оціночних та законодавцем не визнається. Відповідно до пункту 27 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 [9], у контексті пункту 1 статті 41 КЗпП України, вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд враховуватиме характер проступку, обставини, за яких вчинено його, шкоду, яку ним завдано (чи могло бути завдано). Із зазначеними в Постанові критеріями доцільно погодитися для досягнення цілей обговорюваної норми проєкту ТК України, оскільки акт не містить прямих роз'яснень, які саме порушення вважаються грубими за пунктом 5 частини 1 статті 92.

Однак законодавець прямо передбачає наслідок такого порушення як обов'язкову кваліфікуючу умову застосування цієї норми, тому роботодавець під час оперування останньою у визначенні ступеня грубості проступку, що вчинений працівником, повинен сформулювати висновки тільки щодо характеру цього діяння та обставин його вчинення.

Щодо застосування розглядуваної норми працівником мають бути порушені правила з пожежної безпеки, охорони праці чи безпеки руху на транспорті. Правила з охорони праці є нормативно-правовими актами, що встановлюють вимоги такої охорони під час організації та виконання певних робіт або окремих процесів чи під час їх організації або виконання за певних умов задля забезпечення безпеки найманих працівників.

Під час виконання робіт працівникам також необхідно керуватись стандартами з безпеки праці, державними галузевими актами з охорони праці, нормами та інструкціями тощо. Для застосування норми роботодавцеві потрібно з'ясувати, чи було порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків. Для цього перевіряється коло цих обов'язків та визначається, які саме правила з пожежної безпеки, охорони праці або безпеки руху на транспорті було порушено працівником, у чому конкретно виявилось це порушення, що стало приводом до звільнення.

Звільнення є можливим, тільки коли це порушення призвело до нещасного випадку на виробництві чи аварії або створило реальну загрозу таких наслідків, тобто правові наслідки матиме не лише настання зазначених наслідків, але й реальна загроза їх настання.

Позиція стосовно необхідності притягнення керівників підприємств, установ і організацій до відповідальності за порушення вимог охорони праці й безпеки знаходить підтримку у наукових джерелах.

Так, учений О.О. Чумак стверджує, що чинне трудове законодавство, що регулює діяльність відповідальних осіб за виконання правил охорони праці, не передбачає права органів державного нагляду за охороною праці та інспекцій вимагати розірвання з ними трудового договору у разі виявлення фактів порушення цих правил [10, с. 45].



Органи державного нагляду мають тільки право ініціювати припинення трудових відносин із керівниками підприємств, із якими укладається контракт. Це право – ініціювати розірвання контрактів – стосується лиш керівників підприємств, що є у державній власності.

У зв'язку з цим бачимо, що можливість розірвання контракту з керівником варто передбачати не лише у разі систематичних порушень ним норм законодавства з питань охорони праці, але й за наявності одноразового грубого порушення останніх.

Згідно із Законом України «Про охорону праці», на керівника покладається обов'язок забезпечити безпечні умови праці, тому він повинен нести відповідальність, передбачену у пункті 1 статті 41 КЗпП України у вигляді звільнення за одноразове грубе порушення норм із охорони праці, яке призвело (або зможе призвести) до тяжких наслідків. Більш того, необхідно на законодавчому рівні встановити правило про обов'язкове звільнення керівника з роботи за порушення норм із охорони праці за рішенням вищих за статусом органів, у підпорядкуванні яких він перебуває.

Забезпечення права на безпечні та здорові умови праці є основним складником концепції гідної праці [11, с. 5–7], без якого неможливо реалізувати конституційне право людини на працю, забезпечити чіткий і прозорий механізм у справі її охорони тощо. За відносно невеликий період розвитку концепція гідної праці перетворилась на струнку систему знань і поступово стає одним із головних напрямів діяльності у сфері праці й соціальної політики не лише для МОП і системи ООН, але й для окремих країн загалом та їх громадських організацій зокрема. Українська держава створює всі передумови, щоб гідна праця сприяла її економічному зростанню, підвищенню захисту прав працівників тощо.

Концепція гідної праці спрямована на реалізацію чотирьох основних цілей, що дають змогу створювати потенціал для економічного зростання й соціального прогресу у всіх державах. Вона охоплює зміцнення трудових прав населення, зростання його зайнятості, посилення безпеки праці робітників, просування конструктивного соціального діалогу. Усі наведені цілі повинні реалізовуватися системно та у відповідній сукупності з урахуванням особливостей методу правового регулювання нормами трудового права України [12, с. 278–279].

До основних складників забезпечення гідної праці на рівні підприємства представники трудової доктрини відносять надання доступу до гідних робочих місць (іншими словами, створення високотехнологічних, інноваційних робочих місць, які забезпечуватимуть

реалізації працівниками свого інтелектуального капіталу, задіяння їх творчих здібностей та активізацію психічних процесів, притаманних інтелектуальній діяльності; такі робочі місця мають відповідати рівню підготовки та інтелектуального розвитку працюючих), створення безпечних, комфортних умов праці на робочих місцях. Зазначені умови мають бути спрямовані передусім на запобігання несприятливим чинникам виробничого середовища, трудового й технологічного процесів, зокрема значному перевантаженню працівника внаслідок великої інформаційної насиченості процесу праці, надмірній нервово-емоційній нарузі через високу відповідальності за рішення та діяльність в умовах невизначеності, процесам емоційного виснаження, професійного вигорання, різним професійним деформаціям і деструкціям особистості, професійним захворюванням і травматизму тощо, а також застосування нових форм і методів організації праці [13, с. 74].

Це означає перехід від адміністративного контролю й координації до прямої відповідальності та контролю виконавців, що працюють у взаємопов'язаних групах, а також відносно більшу автономію працівника, вищий рівень його особистої відповідальності й контролю за результатами своєї праці тощо; розширення можливостей працівників у їх трудовій діяльності, що охоплюють самореалізацію й саморозвиток, участь в управлінні, захист власних інтересів, соціальний захист, вибір форми зайнятості й режиму роботи (дистанційна зайнятість, самозайнятість) [14, с. 108].

**Висновки.** Як бачимо, гідна праця для індивіда обов'язково має характеризуватись безпекою для його життя та здоров'я. Це є наслідком того, що реалізовувати своє право на працю, яке встановлене на конституційному рівні, особа може, якщо на робочих місцях будуть створені безпечні й належні умови праці. Право на працю безпосередньо пов'язано з правом кожного на здорові, належні та безпечні умови праці, адже без створення стану безпеки на робочому місці ані працівник не зможе належно виконувати свої трудові обов'язки без шкоди своєму життю та здоров'ю, ані роботодавець не зможе розвивати підприємство, якщо значні кошти будуть витратитися на відновлення працездатності працівників, а така ситуація аж ніяк не сприятиме отриманню прибутку та залученню високопрофесійних кадрів.

Охорона здоров'я повинна бути пріоритетом у діяльності держави, оскільки саме вона відповідає перед сучасним та майбутніми поколіннями за збереження генофонду народу України і рівень здоров'я кожного громадянина.

#### ЛІТЕРАТУРА

- Лагутіна І.В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05. Одеса, 2015. 392 с.
- Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. Москва : Юридическая литература, 1982. 149 с.
- Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2000. 560 с.
- Шамшина І.І. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Луганск, 2002. 188 с.
- Амелічева Л.П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору : монографія. Донецьк : Норд-Прес, ДонНУ, 2010. 179 с.
- Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
- Про охорону праці : Закон України від 21 листопада 2002 року № 2694-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
- Кравцов Д.М. Звільнення працівника з роботи за порушення законодавства про охорону праці за проектом ТК України (п. 5 ч. 1 ст. 92). *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення* : тези доповідей та наукових повідомлень учасників VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 29 вересня 2017 року) / за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2017. С. 149–154.
- Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
- Чумак О.О. Особливості припинення трудового договору за порушення правил охорони праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди «Право»*. 2010. Вип. 14. С. 42–47.
- Теличко К.В. Безпека – основна складова гідної праці. *Охорона праці*. 2009. № 4. С. 5–7.
- Шкульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. Вип. 28. С. 278–284.
- Василик А.В. Особливості гідної праці та соціально-трудова відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 72–75.
- Шрамко О.В. Безпечні умови праці – один із ключових складників гідної праці. *Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 18–19 січня 2019 року). Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2019. С. 106–109.