

УДК 349.2: 347.515.2(560)

DOI: 10.15587/2523-4153.2023.276373

ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ, ЗАПОДІЯНОЇ НЕЩАСНИМ ВИПАДКОМ НА ВИРОБНИЦТВІ АБО ПРОФЕСІЙНИМ ЗАХВОРЮВАННЯМ (ПРИКЛАД ТУРЕЧЧИНИ)

О. І. Панченко

Workplace accidents not only threaten the lives of workers and damage the human capital of employers, but also increase the social costs of the State. Almost all industrialized countries have introduced laws and regulations to prevent industrial accidents and occupational diseases to reduce the cost of recovering such losses. Within the framework of this article, we turned to the example of Turkey, since this issue is regulated in sufficient detail in the legislation of this State. It has been established, that the main condition for an accident to be considered workplace accident is that the employer supervises the employee. Therefore, it is not necessary that the event takes place at the time when the employee is at the workplace or as a result of the employer's wrongful actions. The definitions of the concepts of accident at work and occupational disease, enshrined in Social Insurance and Universal Health Insurance Law have been considered. According to the provisions of the same Law, the employer is obliged to report an accident or occupational disease to the head of the Social Security Institution (SSI) within 3 days after the event. It has been studied what types of benefits the victim can expect within social insurance. It has been determined, that claims for compensation for material and moral damage, as well as compensation for deprivation of material support as a result of an accident at work or occupational disease, are brought directly to the employer, since these types of damage are not compensated under social insurance. The conditions, the fulfillment of which is necessary to bring the employer to responsibility, have been investigated. The procedure for calculating moral compensation is not enshrined at the legislative level, but it was formed by the relevant practice of the Supreme Court. The factors that the court takes into account when determining the amount of compensation have been studied

Keywords: *employee, employer, moral damage, workplace accident, occupational disease, Turkey, SSI, insurance, compensation, material damage*

How to cite:

Panchenko, O. (2023). Compensation for moral damage to the employee caused by a workplace accident or an occupational disease (example of Turkey). ScienceRise: Juridical Science, 1 (23), 23–29. doi: <http://doi.org/10.15587/2523-4153.2023.276373>

© The Author(s) 2023

This is an open access article under the Creative Commons CC BY license hydrate

1. Вступ

Нещасні випадки на виробництві не лише загрожують життю працівників та завдають шкоди людському капіталу роботодавців, а й збільшують соціальні витрати держави. За 2022 рік робочими органами виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України зареєстровано 4 877 (з них 437 – смертельно) потерпілих від нещасних випадків/гострих професійних захворювань на виробництві, на яких складено акти за формою Н-1/П, пов'язані з виробництвом. Серед причин страхових нещасних випадків переважають організаційні причини – 45,5 % (2 217 нещасних випадків). Через техногенні, природні, екологічні та соціальні причини сталося 37 % (1 804 нещасні випадки), психофізіологічні причини – 13,1 % (639 нещасних випадків), технічні причини – 4,4 % (217 нещасних випадків) [1].

Проблема створення нешкідливих та безпечних умов праці існувала в Україні давно, про що свідчить статистика нещасних випадків: ще 15 – 20 років тому на виробництві гинуло близько 4 тисяч чоловік – у 1,6 разів більше ніж тепер. Замовчування цієї гіркої істини внаслідок секретності, що панувала у системі, породжувало благодушність і халатність тих, від кого залежало її вирішення. І на сьогодні у нас імовірність травматизму та професійних захворювань у 5 – 8 разів вище, ніж в інших промислово розвинених країнах європейського союзу. Стан охорони праці залишається незадовільним. Через непрацевдатність щорічно втрачається 2,5 – 3 мільйона людинод-

нів, середня важкість кожної травми досягає 25 людиноднів непрацездатності. Однак і ці показники не дають достатньо об'єктивної картини, оскільки не слід забувати, що ми маємо за умов систематичного спаду виробництва [2].

Крім вражаючого числа нещасних випадків, державні витрати на них також є суттєвими. За оцінками вищезначеної міжнародної організації, загальна вартість нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань становить близько 4 % валового національного продукту країни.

Із метою скорочення видатків на відшкодування таких збитків, майже всі промислово розвинені країни запровадили закони та правила щодо запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням. Дійсно, та чи інша форма загальнообов'язкового державного страхування гарантує компенсацію у випадку травми чи захворювання, пов'язаного з виробництвом, практично у всіх країнах. Втім, системи відшкодування суттєво різняться з точки зору джерел фінансування, механізмів розподілу системних витрат між роботодавцями та іншими сторонами, що може впливати на мотивацію власників впроваджувати новітні заходи забезпечення безпеки на робочому місці, що, у свою чергу, впливає на частоту виникнення професійних травм та захворювань.

2. Літературний огляд

На дисертаційному рівні проблему відшкодування моральної шкоди розглядали Шимон С. І., яка дослідила цей інститут в якості засобу захисту суб'єктивних цивільних прав [3].

Палюк В.П. також присвятив свою наукову працю цій проблемі. Зокрема, він розглянув законодавство України у вказаній сфері та дослідив основні проблеми, які виникають у процесі його застосування, вивчив зарубіжний досвід з цього питання, запропонував «систему загальних та окремих критеріїв оцінки моральної шкоди та визначення її розміру» [4].

Безпосередньо проблемі відшкодування моральної шкоди, заподіяної внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, присвячена дисертація Сороки О. П. Автор запропонувала власну «методику розрахунку грошового еквівалента моральної шкоди, яка була завдана працівнику, внаслідок виробничого травматизму та професійного захворювання, що ґрунтується на таких критеріях:

- (а) фізіологічні характеристики;
- (б) професійні характеристики;
- (в) ступінь тяжкості професійного захворювання або виробничої травми;
- (г) ступінь втрати працездатності працівника;
- (д) тривалість лікування працівника з метою відновлення працездатності» [5].

А. В. Бурка, у свою чергу, проаналізувавши норми ЦК України, КЗпП України та праці інших науковців з цього питання, проходить до висновку, що критеріями визначення розміру відшкодування за шкоду, заподіяну внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, є наступні:

- 1) відсоток втрати працездатності;
- 2) ступень інвалідності;
- 3) індивідуальні особливості працівника;
- 4) тяжкість вимушених змін у його житті і роботі;
- 5) вид, глибина і тривалість фізичних і психічних страждань;
- 6) часу і зусилля, які знадобляться для відновлення;
- 8) принцип розумності й справедливості [6].

Р. Тимофіїв наголошує, що відшкодування моральної шкоди працівнику у випадках, які розглядаються, має певні особливості, що мають бути відображені у галузевому законодавстві. Першою такою особливістю є відсутність вини роботодавця як обов'язкової умови притягнення його до відповідальності. Другою особливістю є обставини, які зумовлюють настання відповідної шкоди (нещасний випадок та професійне захворювання) [7]. Як бачимо, питанню відшкодування моральної шкоди, заподіяної внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, присвячено вкрай обмежене число праць. Особливо це стосується вивчення зарубіжного досвіду з цього питання, яке є вкрай важливим з точки зору європейських прагнень нашої країни та необхідності адаптації українського законодавства до законодавства Європейського Союзу, що й обумовило мету нашого дослідження.

3. Мета та завдання дослідження

Метою статті є вивчення нормативно-правових актів Турецької Республіки, які регламентують проблему відшкодування моральної шкоди, заподіяної внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, оскільки зазначене питання детально і всебічно регулюється у законодавстві цієї країни.

Для досягнення вказаної мети були поставлені наступні завдання:

1. Розглянути законодавчі підходи до визначення понять «нешасний випадок на виробництві» та «професійне захворювання».
2. З'ясувати процедуру повідомлення про нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання.
3. Дослідити, на які виплати має право постраждалий працівник у рамках соціального страхування.
4. Встановити, до кого і за яких умов необхідно пред'являти позов про відшкодування моральної шкоди.
5. Вивчити критерії, які беруться до уваги турецькими судами при визначенні розміру відшкодування.

4. Матеріали та методи

Особливості предмета дослідження, а також його мета і завдання зумовили використання наступних загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання.

Метод аналізу і синтезу, а також логічний метод застосовувалися для вироблення цілісного уявлення про інститут відшкодування моральної шкоди, заподіяної внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, у Туреччині.

Догматичний метод був застосований для аналізу змісту нормативно-правових актів цієї країни, які регламентують питання, що розглядається.

Монографічний метод дозволив проаналізувати праці українських та зарубіжних вчених, які розглядали питання відшкодування моральної шкоди загалом та заподіяної внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань зокрема.

Герменевтичний метод допоміг розглянути законодавчі підходи до визначення понять «нешасний випадок на виробництві» та «професійне захворювання».

Соціологічний метод був використаний при розгляді турецької судової практики.

Застосування методу юридичного моделювання дозволило зробити відповідні узагальнюючі висновки.

5. Результати дослідження та їх обговорення

Основною умовою, згідно з якою за турецьким законодавством нещасний випадок вважається таким, що стався на виробництві, є те, що роботодавець здійснює нагляд за працівником. Тому необов'язково, щоб подія сталася саме у той час, коли працівник знаходиться на робочому місці або внаслідок помилкових дій роботодавця. За вказаної умови нещасним випадком на виробництві буде вважатися й ураження робітника блискавкою, його потрапляння в аварію внаслідок землетрусу, нещасні випадки, спричинені діями інших осіб, що сталися в робочий час. Нешасний випадок із співробітником при виїзді за межі місця роботи також вважається таким, що стався на виробництві.

Офіційне ж визначення нещасного випадку на виробництві міститься у статті 13 Закону № 5510 [8]. Відповідно до норм вказаного Закону, це подія, яка стається із застрахованою особою, коли та 1) знаходиться на робочому місці; 2) виконує самостійно від свого імені та за свій рахунок роботу, яку надає роботодавець; 3) не знаходиться на своєму основному робочому місці у зв'язку з тим, що її направлено для виконання робіт до іншого місця роботи; 4) годує грудню дитину у відведений для цього час; 5) прибуває до місця роботи або від'їжджає з нього транспортним засобом, наданим роботодавцем, що негайно або через деякий час призводить до фізичної чи психічної непрацездатності працівника.

Згідно з положеннями цього ж нормативного акту, роботодавець зобов'язаний повідомити про нещасний випадок керівника Установи соціального захисту (SSI) протягом 3 днів після того, як той мав місце на виробництві. Якщо про подію не буде повідомлено, постраждалий не зможе отримати від SSI відповідні виплати та допомогу. Втім, якщо роботодавець не подає таке повідомлення, працівник або його родичі можуть звернутися до суду з розгляду трудових спорів із заявою про виявлення нещасного випадку на виробництві. Відповідачем у цьому випадку буде Установа соціального захисту населення [9].

У разі неповідомлення про нещасний випадок на виробництві роботодавець притягується до адміністративної відповідальності, оскільки за таке правопорушення передбачено накладення штрафу. Крім того, якщо подія сталася через умисел роботодавця або внаслідок дій, що суперечать вимогам гігієни та безпеки праці без умислу з боку власника, виплати, надані працівникові Установою соціального захисту населення, мають бути відшкодовані роботодавцем.

Зауважимо, що у статті 4 Закону про трудові суди № 7036 закріплено, що перед подачею позову у спорах, які виникають у зв'язку з порушенням норм Закону про соціальне страхування,

Закону про Загальне медичне страхування та іншого законодавства про соціальне забезпечення, необхідно спочатку звернутися до SSI [10].

Установа перевіряє, чи був такий випадок нещасним випадком на виробництві, і повідомляє сторони про результати свого розслідування. Особи, які не згодні зі звітом, наданим керівником установи соціального захисту, також можуть подати свої заперечення до суду з розгляду трудових спорів. Якщо буде доведено, що нещасний випадок, про який роботодавець повідомив керівника установи соціального захисту, не вважається нещасним випадком на виробництві, або що роботодавець взагалі не повідомляв її про цю подію, суд або визнає роботу, що виконував працівник, причиною, що призвела до нещасного випадку, або зобов'язує позивача надати докази того, що мав місце саме нещасний випадок на виробництві. Тобто, щоб прийняти рішення про компенсацію, суд має спочатку або самостійно підтвердити, що стався саме нещасний випадок на виробництві, або отримати таке підтвердження.

Установа соціального захисту у рамках страхування від нещасного випадку на виробництві надає:

- допомогу по тимчасовій непрацездатності;
- допомогу у разі стійкої втрати працездатності;
- виплату у разі смерті;
- допомогу на поховання.

Для отримання виплати постраждала сторона повинна бути застрахована; подія, яка заподіяла шкоду, має бути нещасним випадком на виробництві; наявний причинно-наслідковий зв'язок між діями роботодавця, що порушують норми законодавства про охорону здоров'я та безпеку праці, та настанням у зв'язку з цим нещасного випадку на виробництві та/або професійного захворювання.

Щодо визначення поняття «професійне захворювання», яке теж міститься у Законі № 5510 [8], то під ним розуміється тимчасове або постійне захворювання, фізична або розумова вада, спричинена роботою, яку на постійній основі виконує працівник, або умовами його праці.

Установа соціального захисту визначає, чи у застрахованої особи виникло саме професійне захворювання на основі:

- а) вивчення звіту комісії з питань охорони здоров'я та медичних документів, на яких він базується, підготовлених належним чином надавачами медичних послуг, уповноважених Установою,
- б) протоколів щодо проведення перевірок та інші необхідні документи, які містять відомості про умови праці на робочому місці та пов'язані з ними наслідки.

Якщо ж професійне захворювання розвивається після звільнення з роботи та спричинене цією діяльністю, то для отримання працівником страхових виплат необхідно, щоб не минув період між фактичним припиненням роботи та появою захворювання, визначений у постанові Установи щодо цієї хвороби. У випадках, коли професійне захворювання встановлюється на основі клінічних та/або лабораторних аналізів, і фактор, що спричинив захворювання (робота, яку виконував працівник), встановлюється наприкінці проведення дослідження, то навіть якщо період, передбачений постановою, минув, захворювання може бути визнане професійним за клопотанням Установи або зацікавленої особи та за погодженням з Вищим комітетом з питань соціального забезпечення та охорони здоров'я.

Повідомлення про професійне захворювання подається:

а) роботодавцем, який дізнався або був поінформований про те, що у працівника виникло професійне захворювання;

б) самим працівником до Установи соціального захисту. Строки і порядок повідомлення та ж самі як і для подачі інформації про нещасний випадок на виробництві.

Проводити необхідні перевірки за такими повідомленнями можуть посадові особи Установи, наділені функціями перевірки та контролю, або інспектори Міністерства праці.

Які хвороби вважаються професійним захворюванням, формат і зміст звіту про нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання, спосіб його подання та інші процедури й порядок їх виконання регулюються нормативними актами, які видаються Установою. Усі спори, що можуть виникнути з приводу питання, чи можна вважати професійним захворюванням хворобу, не включену до постанови, вирішуються Вищим комітетом з питань соціального страхування.

Особа, яка зазнала фізичної чи психічної шкоди внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, може подати різні види позовів з тим, аби її компенсувати. Так, працівник може вимагати відшкодування збитків, пов'язаних із втратою працездатності, крахом фінансових планів на майбутнє, компенсацію за тілесні ушкодження, заподіяні, наприклад, через травму, розрив органу, повну або часткову втрату зору чи слуху або змін у зовнішності.

Моральна шкода, заподіяна у результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, внаслідок чого працівнику було завдано фізичних чи психологічних страждань, відшкодовується у рамках позову про компенсацію моральної шкоди.

Подати позови про компенсацію може не тільки сам працівник, а й його родичі. Якщо працівник загинув внаслідок нещасного випадку на виробництві, отримав тяжке тілесне ушкодження

або інвалідність, його родичі можуть вимагати відшкодування за заподіяну моральну шкоду та позбавлення утримання (якщо потерпілий був єдиним годувальником).

Позови про відшкодування матеріальної та моральної шкоди, а також компенсацію за позбавлення матеріального забезпечення внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, пред'являються безпосередньо до роботодавця, оскільки ці види шкоди не відшкодовуються у рамках соціального страхування. Однак, особливо у випадках, коли має місце договір підряду, є два окремих роботодавця – основний і підрядник. У цьому випадку виникає питання, на кого з них позиватися до суду. Якщо працівники підрядника стають жертвами нещасного випадку на виробництві, то він і підприємець несуть солідарну відповідальність за відшкодування завданих збитків. Із цієї причини будь-хто із роботодавців або обидва роботодавці можуть бути стороною у відповідному судовому процесі.

Відповідальність роботодавця за нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання ґрунтується на порушенні умов трудового договору. Для притягнення його до відповідальності мають бути виконані такі умови:

– подія, що заподіяла шкоду, є нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням;

– заподіяна матеріальна та/або шкода;

– між нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням та шкодою повинен існувати відповідний причинно-наслідковий зв'язок;

– є винятки, але, як правило, має бути доведена вина роботодавця.

Щодо останньої Верховний Суд Туреччини зробив наступний висновок: «...стосовно нещасних випадків на виробництві, то інцидент слід оцінювати відповідно до норм трудового права та принципів соціального забезпечення. Юридична відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну нещасним випадком на виробництві, є відповідальністю, заснованою на вині, що виникає внаслідок порушення обов'язку захищати працівника, яка впливає з умов трудового договору, за винятком окремих випадків, визначених законом і судовою практикою. Ступінь вини слід визначити таким чином, щоб не було місця для сумнівів з приводу її наявності, беручи до уваги умови, передбачені статтею 77 Закону про працю [11], характер нещасного випадку, заподіяну шкоду, запобіжні заходи, яких мав вжити роботодавець, і чи були вони вжиті, та чи дотримувався їх працівник» [12].

Хоча порядок розрахунку моральної компенсації не прописаний на законодавчому рівні, він був сформований відповідною практикою Верховного Суду. Так, при визначенні розміру відшкодування суд враховує низку чинників таких як: ступінь втрати працездатності, відсоток непрацездатності, розмір заробітної плати, вік працівника, складність та тривалість лікування постраждалої особи, тяжкість і сталість ушкодження, наслідки завданої шкоди для психологічного стану працівника, ступінь вини роботодавця та працівника, матеріальне становище сторін тощо. Вирішальне значення при вирішенні цього питання будуть звіти органу соціального страхування та показання експертів, призначених судом. Рішення, прийняте судом без врахування таких доказів, буде вважатися недійсним та підлягатиме скасуванню [13].

Згідно з нормами турецького трудового права, перед подачею позову у спорах, які виникають у зв'язку з порушенням норм законодавства про соціальне забезпечення, необхідно спочатку звернутися до Установи соціального захисту, яка надає допомогу по тимчасовій непрацездатності, виплату у разі стійкої втрати працездатності, на випадок смерті, допомогу на поховання.

Позови про відшкодування матеріальної та моральної шкоди, а також компенсацію за позбавлення матеріального забезпечення внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання пред'являються безпосередньо до роботодавця, оскільки ці види шкоди не відшкодовуються у рамках соціального страхування.

Подати позови про компенсацію може не тільки сам працівник, а й його родичі, які вправі вимагати відшкодування за завдану моральну шкоду та позбавлення утримання (якщо потерпілий був єдиним годувальником).

Відповідальність роботодавця ґрунтується на порушенні умов трудового договору, і для притягнення його до відповідальності, мають бути виконані такі умови: подія, що заподіяла шкоду, є нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням; наявність матеріальної та/або шкоди; існування відповідного причинно-наслідкового зв'язку; вина роботодавця.

Хоча порядок розрахунку моральної компенсації не прописаний на законодавчому рівні, він був сформований відповідною практикою Верховного Суду, тож при визначенні розміру відшкодування суди враховують низку необхідних факторів.

Як бачимо, порядок відшкодування моральної шкоди, заподіяної нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, дуже чітко прописаний на законодавчому рівні досліджуваної країни, починаючи від процедури повідомлення про подію і закінчуючи критеріями, які мають враховуватися при визначенні розміру компенсації. Це сприяє сталій судовій практиці з цього питання та призначенню приблизно однакових сум відшкодування за схожих обставин.

Перспективами майбутніх досліджень є розгляд нормативно-правових актів інших провідних країн світу, в яких детально прописана процедура компенсації за моральні страждання, що необхідно у світлі євроінтеграційних прагнень нашої держави та важливості імплементації позитивного зарубіжного досвіду у вітчизняне законодавство.

6. Висновки

Отже, в результаті проведеного дослідження, можемо сформулювати наступні висновки:

1) основною умовою, згідно з якою за турецьким законодавством нещасний випадок вважається таким, що стався на виробництві, є те, що роботодавець здійснює нагляд за працівником. Тому необхідно, щоб подія сталася саме у той час, коли працівник знаходиться на робочому місці або внаслідок помилкових дій роботодавця.

Під професійним захворюванням розуміється тимчасове або постійне захворювання, фізична або розумова вада, спричинена роботою, яку на постійній основі виконує працівник, або умовами його праці.

2) Роботодавець зобов'язаний повідомити про нещасний випадок керівника Установи соціального захисту (SSI) протягом 3 днів після того, як той мав місце на виробництві. Установа перевіряє, чи була ця подія нещасним випадком на виробництві, і надає сторонам інформацію про результати свого розслідування. Якщо роботодавець не подає таке повідомлення, працівник або його родичі можуть звернутися до суду з розгляду трудових спорів із заявою про виявлення нещасного випадку на виробництві.

3) Установа соціального захисту у рамках страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання надає: допомогу по тимчасовій непрацездатності; допомогу у разі стійкої втрати працездатності; виплату у разі смерті; допомогу на поховання.

4) Позови про відшкодування матеріальної та моральної шкоди, а також компенсацію за позбавлення матеріального забезпечення внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання пред'являються безпосередньо до роботодавця, оскільки ці види шкоди не відшкодовуються у рамках соціального страхування. Відповідальність роботодавця ґрунтується на порушенні умов трудового договору, і для його притягнення його неї, мають бути виконані такі умови: подія, що заподіяла шкоду, є нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням; наявність матеріальної та/або шкоди; існування відповідного причинно-наслідкового зв'язку; вина роботодавця.

5) Хоча порядок розрахунку моральної компенсації не прописаний на законодавчому рівні, він був сформований відповідною практикою Верховного Суду, тож при визначенні розміру відшкодування суди враховують низку необхідних факторів.

Конфлікт інтересів

Автори декларують, що не мають конфлікту інтересів стосовно даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

Фінансування

Дослідження проводилось без фінансової підтримки.

Доступність даних

Рукопис не має пов'язаних даних.

Література

1. Shin, L., Oh, J.-B., Hyung Yi, K. (2011). Workers' Compensation Insurance and Occupational Injuries. *Safety and Health at Work*, 2 (2), 148–157. doi: <https://doi.org/10.5491/SHAW.2011.2.2.148>
2. Сучасний стан охорони праці в Україні та за кордоном (2020). Available at: <https://zlochiv.net/suchasnyy-stan-okhorony-pratsi-v-ukraini-ta-za-kordonom/>
3. Шимон, С. І. (1998). Відшкодування моральної (немайнової) шкоди як спосіб захисту суб'єктивних цивільних прав. Київ, 199.
4. Палюк, В. П. (2000). Правове регулювання відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Харків, 18.
5. Сорока, О. П. (2021). Відшкодування моральної шкоди внаслідок нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві. Харків, 210.
6. Бурка, А. В. (2018). Відшкодування моральної шкоди особам, що постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання: критерії визначення розміру відшкодування. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки, 29 (6 (68)), 62–67. doi: <https://doi.org/10.32838/TNU-2707-0581/2018.6/11>
7. Тимофій, Р. (2016). Відшкодування роботодавцем моральної шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, як вид соціального захисту працівників. *Вісник Львівського університету*. Серія «Юридична», 63, 142–152.

8. Social insurance and Universal Health Insurance Law No. 5510 31.05.2006. Available at: <http://www.lawsturkey.com/law/social-insurance-and-universal-health-insurance-law-5510>
9. Opening of a Lawsuit For Material and Non-Pecuniary Damages Against the Employer Due to Occupational Accident (2022). Compensation Law, Criminal Law, Labor law, Litigation and Dispute. Solmaz Law. Available at: https://www.solmazlaw.com/en/opening-of-a-lawsuit-for-material-and-non-pecuniary-damages-against-the-employer-due-to-occupational-accident/#_ftn6
10. Labor Courts Act No. 7036 12.10.2017. Available at: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=105804
11. Labour Act of Turkey No. 4857 22.05.2003. Available at: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64083/77276/%20F75317864/TUR64083%20English.pdf>
12. YHGK (2022). E.2004/21-365, K.2004/369, T.16.6.2004. Available at: http://www.hukuki.net/ictihat/Yargitay_Hukuk_Genel_Kurulu_21_365.php
13. Kaan Akalın, M., Baran Akkoyun, M. (2022). Moral And Material Compensations Arising From Occupational Accidents And Professional Diseases. In: Kilinc Law and Consulting. Available at: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bbk2SqlenwwJ:https://kilinclaw.com.tr/en/moral-and-material-compensations-arising-from-occupational-accidents-and-professional-diseases/&cd=1&hl=uk&ct=clnk&gl=ua>

Received date 02.02.2023

Accepted date 16.03.2023

Published date 31.03.2023

Панченко Ольга Іванівна, Кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, відділ докторантури та ад'юнктури, Національна академія внутрішніх справ, пл. Солом'янська, 1, м. Київ, Україна, 03035

E-mail: olia.pan4encko@ukr.net