

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ВІДНОСИНИ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2026-1-5>

## **Мелех Любомира Володимирівна,**

кандидатка юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права  
Львівського державного університету внутрішніх справ,  
вулиця Замарстинівська, 9, Львів, 79000, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2936-8426>

## **Цмоць Уляна Олексіївна,**

старший науковий співробітник  
Львівського державного університету внутрішніх справ,  
вулиця Городоцька, 26, Львів, 79000, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8423-8272>

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАПОЗИЧЕННЯ ДО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПОЛЬЩІ**

***Анотація.** У статті проаналізовано правову природу та особливості запозичення локального правового забезпечення охорони праці Польщі до трудового законодавства України. Система правового регулювання трудових відносин, гарантування безпеки праці та належної її оплати в Україні потребує суттєвого удосконалення через невідповідність чинного законодавства сучасним соціальним потребам та його застарілість.*

*На основі проведеного аналізу констатуємо, що реформування не завжди може бути ефективним, особливо якщо воно здійснюється без спільної мети та непослідовно. Реформування правового закріплення локального правового регулювання охорони праці є ще більш складним процесом, оскільки його не можна реалізувати виключно примусовими заходами – воно потребує підтримки з боку учасників трудових відносин та прогресивного підходу до його сприйняття. Таким чином, дослідження специфіки локального правового регулювання охорони праці в Польщі дає змогу висвітлити різні моделі його законодавчого закріплення та співвідношення з централізованим законодавством. Водночас питання особливостей локального правового регулювання охорони праці в Польщі залишається малодослідженим.*

*Розглянуто також, що в умовах поширення трудової міграції, зумовленої як низьким рівнем комфортності праці в Україні, так і складними економічними обставинами, запозичення досвіду локального правового регулювання охорони праці Польщі дає змогу оперативніше та на місцевому рівні вирішувати існуючі проблеми безпеки праці. Вимоги до рівня охорони праці на всій території Польщі є уніфікованими та надзвичайно жорсткими, тому вивчення специфіки локального правового регулювання охорони праці в різних країнах спрямоване на визначення шляхів їх інтеграції з особливостями національного законодавства та соціокультурними традиціями. Крім того, у результаті проведеного дослідження встановлено, що позитивний досвід локального правового регулювання охорони праці може бути адаптований і впроваджений у національну українську практику.*

**Ключові слова:** охорона праці, безпека праці, правове регулювання, локальне регулювання, нормативний акт, локальний акт.

## Melekh Liubomyra, Tsmots Uliana. Features of borrowing into the labor legislation of Ukraine local legal provisions of labor protection of Poland

**Abstract.** *This scholarly article examines the legal nature and features of the incorporation of Poland's local legal framework for occupational health and safety into the labor legislation of Ukraine. The system of legal regulation of labor relations, ensuring occupational safety, and guaranteeing fair remuneration in Ukraine requires substantial improvement due to the inconsistency of current legislation with contemporary social needs and its outdated provisions.*

*Based on the conducted analysis, it is established that legal reform is not always effective, particularly when implemented without a unified objective and in an inconsistent manner. Reforming the legal framework for local regulation of occupational health and safety is an even more complex process, as it cannot be achieved solely through coercive measures; it necessitates the support of the participants in labor relations and a progressive approach to its perception. Consequently, the study of the specifics of Poland's local legal regulation of occupational health and safety allows for the identification of various models of its legislative codification and its relationship with centralized legislation. At the same time, the issue of the peculiarities of local legal regulation of occupational health and safety in Poland remains insufficiently explored.*

*It is further noted that in the context of widespread labor migration, driven both by the low level of workplace comfort in Ukraine and by challenging economic conditions, the adoption of Poland's experience in local legal regulation of occupational health and safety enables more prompt and localized resolution of existing safety issues. The standards for occupational safety throughout Poland are uniform and highly stringent; therefore, studying the specifics of local legal regulation in different countries is aimed at determining ways to integrate them with the characteristics of national legislation and sociocultural traditions. Moreover, the study concludes that the positive experience of Poland's local legal regulation of occupational health and safety can be adapted and implemented within the national Ukrainian practice.*

**Key words:** *labor protection, labor safety, legal regulation, local regulation, regulatory act, local act.*

**Вступ.** Досвід місцевого правового врегулювання охорони праці в зарубіжних країнах, зокрема в Польщі, є суттєво ширшим. Це пояснюється тим, що еволюція цього інституту історично не переривалася владним втручанням держави чи впровадженням планової економічної моделі. Відтак локальне нормативне регулювання у сфері безпеки праці розвивалося послідовно й збалансовано, синхронно з науково-технічним прогресом та змінами суспільних запитів. Упродовж тривалого періоду становлення сформувалися не лише ефективні інструменти, а й усталені підходи до здійснення локального правового регулювання охорони праці, що дають змогу мінімізувати кількість помилок під час його реалізації.

Безумовно, у процесі здійснення локального правового врегулювання охорони праці в Польщі траплялися ситуації обрання помилкового напрямку розвитку чи неефективних способів забезпечення безпечних умов праці. Водночас характерною рисою польського досвіду є його цілісність, сформована завдяки узгодженості законодавства та, передусім, усталеній судовій практиці, у межах якої закріплюється єдиний для всіх і найбільш результативний підхід. Саме тому використання

польських напрацювань у сфері локального правового регулювання охорони праці сприятиме прискоренню євроінтеграційних процесів і спростить подальше оновлення трудового та соціального законодавства.

**Матеріали та методи.** Для опрацювання окресленої проблеми було залучено широкий масив нормативно-правових актів України. Проведено аналіз проблемних аспектів запозичення до трудового законодавства України елементів локального правового забезпечення охорони праці Польщі, а також опрацьовано наукові джерела з відповідної тематики.

У ході наукового пошуку застосовано сукупність методів пізнання, що забезпечують об'єктивність і комплексність дослідження. Зокрема, догматичний (формально-юридичний) метод використовувався для вивчення нормативно-правових актів, які визначають механізм упровадження особливостей запозичення до трудового законодавства України положень щодо локального правового регулювання охорони праці Польщі.

**Результати.** Серед держав – членів ЄС, досвід яких доцільно використати, насамперед варто виокремити Польщу. Поряд зі спільними рисами історичного розвитку сус-

пільства і державності, подібною є й система законодавства та структура нормативно-правових актів, що спрощує процес запозичення. Наразі позитивна практика імплементації окремих положень польського законодавства охоплює сфери трудового, адміністративного та соціального права, що створює підґрунтя для подальших трансформацій.

У галузі охорони праці, за даними Центрального інституту охорони праці Польщі, показник смертності внаслідок нещасних випадків або виробничих травм у період з 1998 року зменшився на 62% [1, с. 65]. Це підтверджує результативність заходів у сфері безпеки праці, а також обґрунтованість і ефективність поєднання локального та централізованого правового регулювання охорони праці.

Слід також зауважити, що система локальних нормативно-правових актів, які регламентують трудові відносини в Польщі, певною мірою відрізняється від української та охоплює, зокрема, статuti організацій і кооперативів. Так, відповідно до Закону Польщі «Про кооперацію» [2, с. 102], у ст. 5 передбачено, що саме статут визначає процедуру ухвалення спільних рішень, права й обов'язки членів кооперативу, а також порядок праці осіб із частковою дієздатністю. Закріплення в організаційно-господарських актах окремих положень щодо трудових відносин і охорони праці засвідчує комплексний характер підприємницької діяльності та сприяє більш узгодженому застосуванню правових норм.

Водночас переважна частина правових приписів, що регламентують локальне правове регулювання, зосереджена у Трудовому кодексі Польщі. Зокрема, ст. 9 цього Кодексу встановлює, що «положення колективних трудових договорів та колективних договорів й інших постав, статутів не можуть бути менш сприятливими для працівників, ніж Трудовий кодекс та інші виконавчі акти. Положення статутів чи правил не можуть бути менш сприятливими до працівників, ніж положення колективних (трудових) договорів. Положення колективних (трудових) договорів, статuti та правила, що порушують принцип рівності праці та прийому на роботу не застосовуються» [3].

Зазначені приписи мають універсальний характер і поширюються на всі локальні нормативно-правові акти, ухвалені на рівні підприємства, у тому числі в галузі охорони праці. Їх значення полягає в установленні ієрархії не лише між централізованими та локальними актами, а й усередині самої системи локального регулювання. Отже, колективний договір виступає базовим локальним документом, а будь-які розпорядчі акти роботодавця з питань охорони праці не можуть суперечити його положенням. Спільною рисою польського та українського законодавства є заборона звуження обсягу трудових прав працівників у локальних нормативно-правових актах. Водночас доцільним видається розширення цієї заборони шляхом прямого закріплення неприпустимості порушення не лише принципу рівності, а й засад законності, правової визначеності та соціальної справедливості.

Окремої уваги потребує аналіз обов'язків роботодавця, закріплених у ст. 94 Трудового кодексу Польщі. У цій нормі передбачено, що роботодавець зобов'язаний «організувати роботу таким чином, щоб зменшити незручності від роботи, особливо від монотонної роботи та роботи в попередньо визначеному темпі; гарантувати безпечні та гігієнічні умови праці, проводити системне навчання працівників у сфері охорони праці». Перелік цих повноважень конкретизується спеціальними приписами, визначеними у ст. 207, відповідно до яких роботодавець повинен «забезпечувати дотримання положень та правил охорони праці на робочому місці, видавати накази щодо усунення недоліків та контролювати їх виконання; адаптувати заходи підвищення рівня захисту здоров'я та життя працівників з урахуванням зміни умов трудової діяльності; розробляти послідовну політику попередження нещасних випадків; розробляти заходи охорони праці підлітків, вагітних та жінок, що вигодовують малолітніх дітей» [3].

Поділ обов'язків роботодавця на загальні та спеціальні сприяє більш чіткому здійсненню локального правового регулювання, окреслюючи конкретні напрями діяльності. Із наведеного переліку випливає, що локальне регулювання у сфері охорони праці має бути системним, передбачуваним, зрозумілим і внутрішньо узгодже-

ним. Окрім цього, локальні нормативно-правові акти потребують регулярного перегляду та оновлення з метою виправлення виявлених недоліків і адаптації до змінених умов праці. Принципово важливо, що на роботодавця покладається не лише обов'язок прийняття локальних актів з охорони праці, а й здійснення контролю за їх реалізацією та забезпечення їх дієвості. Такий підхід формує підвищений рівень відповідальності роботодавця за належний стан безпеки праці, адже незалежно від обставин конкретного нещасного випадку до нього можуть бути застосовані відповідні санкції [4, с. 37].

Згідно зі ст. 104 Трудового кодексу Польщі, «правила праці визначають організацію трудової діяльності, а також права й обов'язки працівника й роботодавця. Роботодавець, на якого працюють не менше 50 працівників вводить правила праці, якщо положення колективного договору належно не застосовуються. Роботодавець, на якого працюють не менше 20 і не більше 50 працівників вводить правила праці на вимогу профспілки. Роботодавець, на якого працюють менше 50 вводить правила праці, якщо не створено колективний договір» [3].

Значущість цієї норми зумовлена її гнучкістю та чітким визначенням співвідношення між правилами праці й колективним договором. Натомість чинне українське законодавство передбачає одночасну дію на підприємстві як правил внутрішнього трудового розпорядку, так і колективного договору, попри те, що їх положення можуть частково дублювати одне одного. Особливо це стосується приписів у сфері охорони праці, зокрема щодо тривалості робочого часу, періодів відпочинку та вимог трудової дисципліни.

Диференціація залежно від чисельності працівників істотно полегшує здійснення локального правового регулювання охорони праці, оскільки визначає обсяг обов'язків роботодавця відповідно до рівня його відповідальності. У національній практиці поширеною проблемою залишається відсутність укладеного колективного договору або навіть правил внутрішнього трудового розпорядку. Причиною цього є нечітко врегульована процедура їх прийняття та відсутність залежності від кількості працівни-

ків у трудовому колективі, що може бути усунуто шляхом відповідного запозичення [5, с.136].

У ст. 104-1 Трудового кодексу Польщі визначено вимоги до змісту правил праці, серед яких передбачено «список заборонених робіт для неповнолітніх та жінок; обов'язки з охорони праці, у тому числі спосіб інформування працівників про професійні ризики, пов'язані із виконанням роботи». Водночас ст. 104-2 встановлює обов'язок роботодавця погоджувати такі правила з профспілкою. Якщо ж правила «не узгодженні в домовлений строк чи немає профспілки на підприємстві, роботодавець встановлює їх самостійно. Правила вступають в дію після спливу 2 тижнів з моменту їх оприлюднення для працівників» [3].

Зазначені положення можна оцінювати як позитивні лише частково. Зокрема, перелік робіт, заборонених для неповнолітніх, доцільно затверджувати саме на законодавчому рівні з метою запобігання можливим зловживанням з боку роботодавця. Такий ризик особливо зростає за умов, коли роботодавець має право одноосібно ухвалювати правила внутрішнього трудового розпорядку навіть за відсутності їх погодження з профспілкою [6, с. 36].

Стосовно переліку заборонених робіт для жінок, його існування слід розцінювати як таке, що суперечить принципам рівності та недискримінації, у зв'язку з чим подібні норми втратили чинність в Україні. Надання роботодавцеві повноважень самостійно визначати такі обмеження може створювати перешкоди для реалізації жінками права на працю, справедливу оплату, безпечні умови та належний рівень комфорту на робочому місці.

Водночас доцільним видається запозичення обов'язку погоджувати з профспілкою всі локальні нормативно-правові акти у сфері охорони праці. Нині трудове законодавство України містить вичерпний перелік випадків участі профспілки у прийнятті окремих актів, замість встановлення загального правила. При цьому принциповим є саме погодження, а не формальне повідомлення, врахування думки чи інші процедури, які фактично не впливають на остаточне рішення роботодавця у процесі локального регулювання охорони праці.

У ст. 237-11 Трудового кодексу Польщі закріплено обов'язок роботодавця проводити консультації з працівниками з усіх питань, що стосуються охорони здоров'я та безпеки праці, зокрема щодо «змін в організації роботи, обладнання, застосування нових технологій, якщо вони становлять небезпеку для здоров'я працівників; оцінки професійного ризику; створення служби охорони праці; надання засобів індивідуального захисту; навчання працівників у сфері охорони праці». При цьому роботодавець зобов'язаний створити належні умови для проведення таких консультацій, у тому числі забезпечити їх здійснення в межах робочого часу. «Час проведений на консультації зараховується до робочого» [3].

Отже, право працівників на участь у локальному правовому регулюванні не лише проголошується, а й реально гарантується, що мінімізує ризик можливого тиску з боку роботодавця. Водночас більш доцільним видається не обмежуватися консультаціями, а запровадити механізм погодження рішень з усім трудовим колективом. Представництво його інтересів може здійснювати як профспілка, так і інший уповноважений працівниками представник. Перелік питань, що підлягають обговоренню, доцільно також розширити, включивши до нього графіки змінності, умови відпочинку та особливості застосування дистанційної праці [7, с. 69].

Досвід Польщі у сфері локального правового регулювання може бути застосований як для забезпечення рівної участі всіх учасників трудових відносин, так і для уточнення значення та змісту окремих локальних нормативно-правових актів. Насамперед, доцільно запровадити норми, що встановлюють ієрархію між актами різного рівня юридичної сили. Безперечно, національне законодавство передбачає положення про недійсність умов договору у разі погіршення умов праці або обмеження трудових прав працівників; проте аналогічних уточнень щодо локальних нормативних актів, особливо у сфері охорони праці, не існує. Це ускладнює оцінку їх законності, враховуючи частково технічний характер таких документів.

У зв'язку з цим доречно доповнити ст. 4 Кодексу законів про працю [8] частиною другою в наступній редакції:

«2. Норми та умови колективного договору повинні відповідати чинному законодавству, міжнародним договорам чи угодам, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Локальні нормативно-правові акти (накази, інструкції, розпорядження, правила, положення тощо) не можуть порушувати чинне законодавство, міжнародні договори чи угоди, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також умови колективного та трудового договорів, зменшувати або скасовувати права й гарантії, передбачені законодавством про працю».

Таким чином вирішується питання узгодження різних локальних нормативних актів між собою, зокрема у сфері охорони праці. Розташування цієї норми поза спеціальним законодавством пояснюється тим, що окремі положення щодо охорони праці можуть міститися у колективному та трудовому договорах, а також у загальних правилах охорони праці. Тому важливо визначити їх пріоритетність над наказами чи розпорядженнями роботодавця, особливо якщо останні не погоджені з профспілкою [9, с. 61].

Ще одним аспектом, який варто запозичити, є організація комунікації між учасниками трудових відносин щодо прийнятих локальних нормативно-правових актів саме у сфері охорони праці. За загальним правилом, наказ або розпорядження, видане роботодавцем, набирає чинності або з моменту його видання [10, с. 53], або у строк, визначений у відповідному локальному акті. У випадках, пов'язаних із відпустками чи зміною оплати праці, застосування цього підходу допустиме і не чинить істотного впливу на трудовий процес. Проте зміна правил охорони праці може вимагати часу для ознайомлення та опрацювання, якого не завжди вистачає. Крім того, працівники можуть бути ознайомлені з локальним актом у різний час, що створює нерівні умови.

У зв'язку з цим доцільно доповнити ст. 3 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ [11] частиною третьою з таким текстом:

«3. Локальні нормативно-правові акти з охорони праці набирають чинності не раніше,

ніж після спливу 14 робочих днів з моменту письмового ознайомлення з ними всіх працівників підприємства, організації чи установи».

Ця норма ще раз акцентує на обов'язку письмового ознайомлення всіх працівників із локальними нормативно-правовими актами. Строк у 14 робочих днів фактично є мінімальним періодом для всіх працівників, необхідним для вивчення та застосування нових правил. Роботодавець може подовжувати строк набуття чинності локальним нормативним актом, проте 14 робочих днів визначено як мінімальний законодавчий термін.

Розробка та впровадження політики охорони праці спрямовані на покращення розуміння працівниками стратегічного розвитку підприємства, відповідно до чого визначаються шляхи підвищення їхньої кваліфікації та зменшення негативного впливу на здоров'я і довкілля.

Також доцільно розширити повноваження центрального органу виконавчої влади у сфері охорони праці, яким виступає Державна служба України з питань праці. Роботодавець узгоджує з нею нормативно-технічну документацію у галузі охорони праці, проте компетенція працівників цього органу визначається їхнім знанням трудового законодавства, зокрема норм, що регламентують охорону праці.

Відповідно, вони можуть виконувати роль додаткового органу контролю за відповідністю локальних нормативно-правових актів у сфері охорони праці чинному законодавству та положенням колективних договорів.

**Висновки.** Аналіз іноземного досвіду локального правового регулювання охорони праці свідчить, що одним із ключових принципів такого регулювання є рівноправна участь усіх суб'єктів трудових відносин, їх можливість впливати на зміст та змінювати локальні нормативно-правові акти. Крім того, визначальним є підхід із значно детальнішою регламентацією заходів безпеки праці, який враховує рівень освітлення, тривалість використання обладнання, особливо комп'ютерної техніки. Локальне правове регулювання охорони праці має бути орієнтоване на максимальне зменшення монотонної праці, забезпечення психологічного захисту та створення комфортних умов роботи. Водночас для підвищення ефективності національного законодавства недостатньо лише визначити обов'язки роботодавця; необхідно також запровадити спеціальні процедури належного ведення та взаємодії між учасниками локального правового регулювання, що гарантуватиме практичну дієвість адаптованих норм.

#### Список використаних джерел:

1. Яцкевич І. І. Реформування законодавства у сфері колективних трудових відносин за участю профспілки. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2020. Т. 6. С. 57–72. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2020.6.57-72>
2. Пасічник В. Б., Забава М. В. Окремі аспекти локального нормативно-правового регулювання охорони праці. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1. С. 100–104. URL: <https://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/5.1/26.pdf>
3. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. URL: <https://cutt.ly/nzjwCSk>
4. Чернега Р. Т. Співвідношення реалізації та захисту права на охорону праці із забезпеченням охорони праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 3. С. 35–40. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.6>
5. Вареник О. С. Види принципів локального правового регулювання охорони праці. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. №2. С. 133–139. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.29>
6. Панкевич І. М. Локальні норми в системі трудового права України. *Форум права*, 2018. № 5. С. 59–65. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.2527930>
7. Пікуль В. П. Особливості модернізації системи суб'єктів охорони праці у трудових відносинах. *Соціальне право науковий журнал*. Київ, 2018. Вип. № 3. С. 66–70. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=sopr\\_2018\\_3\\_14](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=sopr_2018_3_14)
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Додаток до N 50. Ст. 375. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

9. Пікуль В. П. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у сфері охорони праці : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2019. 188 с.

10. Вареник О. С. Зміст основних принципів локального правового регулювання охорони праці. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 17-18 липня 2019 р.). Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2019. С. 52–54.

11. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 №. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. ст.668. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

#### References:

1. Yatskevych, I. I. (2020). Reformuvannya zakonodavstva u sferi kolektyvnykh trudovykh vidnosyn za uchastyu profspilky [Reforming legislation in the field of collective labor relations with the participation of the trade union]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Yurydychni nauky (Scientific notes of NaUKMA. Legal sciences)*. Т. 6. С. 57–72. DOI: <https://doi.org/10.18523/2617-2607.2020.6.57-72> [in Ukrainian].

2. Pasichnyuk, V. B., & Zabava, M. V. (2017). Okremi aspekty lokal'noho normatyvno-pravovoho rehulyuvannya okhorony pratsi [Certain aspects of local regulatory and legal regulation of labor protection]. *Molodyy vchenyy – Young scientist*, 5.1, 100–104. URL: <https://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/5.1/26.pdf> [in Ukrainian].

3. Kodeks pracy: Ustava z dnia 26 czerwca 1974 r. [Labor Code: Ustava z dnia 26 czerwca 1974 r]. Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. URL: <https://cutt.ly/nzjwCSk> [in Polish].

4. Cherneha, R. T. (2019). Spivvidnoshennya realizatsiyi ta zakhystu prava na okhoronu pratsi iz zabezpechenniam okhorony pratsi [The correlation between the implementation and protection of the right to labor protection with the provision of labor protection]. *Naukovyy visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava – Scientific Bulletin of Public and Private Law*, 3, 35–40. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.6> [in Ukrainian].

5. Varenik, O. S. (2021). Vydy pryntsyviv lokal'noho pravovoho rehulyuvannya okhorony pratsi [Types of principles of local legal regulation of labor protection]. *Naukovyy visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava – Scientific Bulletin of Public and Private Law*, 2, 133–139. DOI: <https://doi.org/10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.29> [in Ukrainian].

6. Pankevych, I. M. (2018). Lokal'ni normy v systemi trudovoho prava Ukrayiny [Local norms in the system of labor law of Ukraine]. *Forum prava – Forum of Law*, 5, 59–65. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.2527930> [in Ukrainian].

7. Pikul' V.P. (2018). Osoblyvosti modernizatsiyi systemy sub'ektiv okhorony pratsi u trudovykh vidnosynakh. [Features of the modernization of the system of labor protection subjects in labor relations.]. *Sotsial'ne pravo naukovyy zhurnal – Social Law Scientific Journal Kyiv*, 3, 66–70. Retrieved from: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&S21P03=FILA=&S21STR=sopr\\_2018\\_3\\_14](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&S21P03=FILA=&S21STR=sopr_2018_3_14) [in Ukrainian].

8. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: Zakon Ukrayiny vid / Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine dated 10.12.1971 № 322-VIII. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady UPCHP*. 1971 r. Dodatok do N 50. St. 375. [in Ukrainian].

9. Pikul' V. P. (2019). Pravovyy status sub'ektiv trudovykh pravovidnosyn u sferi okhorony pratsi [Legal status of labor relations subjects in the field of labor protection]. *Candidate's thesis*. Kyiv, 188 s. [in Ukrainian].

10. Varenik, O. S. (2019). Zmist osnovnykh pryntsyviv lokal'noho pravovoho rehulyuvannya okhorony pratsi [Content of the basic principles of local legal regulation of labor protection.]. *Priorytety rozvytku yurydychnykh nauk u XXI stolitti: Materialy mizhnarodnoyi naukovy-praktychnoyi konferentsiyi (Priorities for the development of legal sciences in the 21st century: Materials of the international scientific and practical conference (Kyiv, Ukraine, July 17-18, 2019))*. Kyiv : Research Institute of Public Law (m. Kyiv, Ukraine, 17–18 lipnya 2019 r.). Kyiv : Naukovo- doslidnyy instytut publichnoho prava, S. 52–54. [in Ukrainian].

11. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrayiny vid [On Labor Protection: Law of Ukraine dated] 14.10.1992 №. *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*. 1992. № 49. st. 668 [in Ukrainian].

