

УДК: 349.243

ORCID: 0000-0002-7581-432X

e-mail: kabalskiy@ukr.net

Roman O. Kabalskiy,
Senior Lecturer at the Department of
Theoretical Legal Subjects
(Poltava Law Institute of the
Yaroslav Mudryi National Law
University)

Кабальський Роман Олександрович,
старший викладач кафедри
теоретико-правових дисциплін
(Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого)

Yaroslav V. Halieiev,
Legal Researcher
(Platform for Peace and Humanity)

Галєєв Ярослав Валерійович,
юрист-аналітик
(Platform for Peace and Humanity)

КОНЦЕПЦІЯ «MENTAL HEALTH» ЯК СКЛАДОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

THE CONCEPT OF «MENTAL HEALTH» AS AN INTEGRAL ELEMENT OF THE LABOR PROTECTION SYSTEM

Анотація. Стаття присвячена аналізу ментального здоров'я як трудової категорії національного законодавства. Авторами проаналізовано доктринальні підходи західних науковців до визначення поняття ментального здоров'я як елемента охорони праці та складової частини безпечних та нешкідливих умов праці. Зокрема, досліджено складові елементи поняття ментального здоров'я: емоційне благополуччя, психологічне благополуччя та соціальне благополуччя. Проведено порівняння з національною законодавчою категорією «психічного здоров'я», зокрема, виокремлено проблему звуженого підходу до розуміння категорії «психічного здоров'я». Проаналізовано законодавчі та теоретичні підходи до розуміння категорії «охорони праці» та акцентовано увагу на неможливості звуження сутнісного змісту права на належні

і безпечні умови праці, через вузький підхід до визначення категорії «охорони праці» (створення безпосередньо в процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих). Досліджено практику функціонування ментального здоров'я працівника як складового елементу системи охорони праці у Європейському Союзі. Зокрема, проведено аналіз Директива № 89/391/ЄЕС, як основоположного документа, що регламентує систему охорони праці в держава-членах Європейського Союзу. Акцентовано увагу на системі зобов'язань роботодавця перед працівником, покладених Директивою № 89/391/ЄЕС. Досліджено практику Суду Європейського Союзу щодо тлумачення положень Директиви № 89/391/ЄЕС. Зокрема, проаналізовано рішення: *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union* of 12 November 1996 (Case - I-05755), щодо неможливості обмежувального тлумачення ПОНЯТЬ «робоче середовище», «безпека» та «здоров'я»; *Commission of the European Communities v Italian Republic* of 15 November 2001 (Case C-49/00), щодо необхідності широкого і динамічного тлумачення поняття «ризик», що впроваджує можливість відходу від доктрини, виключно, фізичних ризиків на робочому місці; *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* of 14 June 2007 (Case C-127/05), щодо неможливості застосування концепції «*a zero-risk working environment*».

Ключові слова: ментальне здоров'я працівника, охорона праці, умови праці.

Summary. The article is devoted to the analysis of mental health as a labor law category of national legislation. The authors analyze the doctrinal approaches of Western scholars to the definition of mental health as an element of labor protection and an integral part of safe and harmless working conditions. In particular, the components of the concept of mental health are studied: emotional well-being, psychological well-being and social well-being. A comparison with the national

legislative category of "mental health" was made, in particular, the problem of a narrowed approach to understanding the category of "mental health" was singled out. Legislative and theoretical approaches to understanding the category of "labor protection" are analyzed and emphasis is placed on the impossibility of narrowing the essence of the right to proper and safe working conditions, through a narrow approach to defining the category of "labor protection" (creation of normal and safe technical and sanitary -hygienic conditions for all employees). The practice of functioning of the mental health of the worker as a component of the system of labor protection in the European Union is studied. In particular, the analysis of Directive 89/391 / EEC as a basic document regulating the system of labor protection in the Member States of the European Union was analyzed. Emphasis is placed on the system of obligations of the employer to the employee under Directive № 89/391 / EEC. The case law of the Court of Justice of the European Union on the interpretation of the provisions of Directive 89/391 / EEC has been studied. In particular, the decision of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland in the Council of the European Union of 12 November 1996 (Case I-05755) concerning the impossibility of restrictive interpretation of the terms "working environment", "safety" and "health" was analyzed. ; Commission of the European Communities v Italian Republic of 15 November 2001 (Case C-49/00), on the need for a broad and dynamic interpretation of the concept of "risk", which introduces the possibility of departing from the doctrine of exclusively physical risks in the workplace; Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland of 14 June 2007 (Case C-127/05), concerning the impossibility of applying the concept of a zero-risk working environment.

Key words: mental health of the employee, labor protection, working conditions.

Постановка проблеми. Довгострокова реформа трудового законодавства в Україні, в умовах закріпленнях в Конституції України – незворотності

європейського та євроатлантичного курсу України, вимагає дослідження нових аспектів майбутньої реформи. Крім того, вперше за багато років людство зіткнулося епідеміологічною ситуацією пандемічного характеру, яка вимагає зменшення соціальної активності. Особливого значення набуває питання безпечних і нешкідливих умов праці (дистанційної та стаціонарної). Зокрема, ще навесні 2020 року, Генеральний Секретар ООН, зауважив про підвищення рівня загострення психічних проблем населення (депресія, агонія тощо) та закликав держави вживати всі можливі заходи для підтримки населення [1].

У 2000 році, Міжнародна організація праці провела комплексне дослідження стану ментального здоров'я працівників у Фінляндії, Великій Британії, Німеччині та США [16], за результатами дослідження було виявлено, що:

- У США депресія вражає кожного десятого працюючого американця із-за неналежних умов праці;
- У Фінляндії 50% працівників стикаються зі стресовими проявами (тривога, депресія, безсоння тощо) через неналежні умови праці, а 7% працівників страждають від професійного вигорання, що призводить до зниження професійних навичок та соціальної мобільності;
- У Німеччині 7% депресивних розладів працівників призводять до передчасного виходу на пенсію;
- У Великій Британії кожен третій з десяти працівників має проблеми з ментальним здоров'ям (стрес, депресія);

Зокрема, за статистичними даними 2019 року, 39% працівників у Великій Британії має проблеми з психічним здоров'ям, які були наслідком неналежних умов праці (у 2017-2018 роках цей відсоток був 36%) [17]. У 2012 році найбільш типовими розладами, які спричинені умовами роботи, були депресія, тривожність, соматоформні розлади тощо, при цьому, тривалість лікування таких розладів збільшилась, як і частота на 40% [18].

Загострення проблеми психічного здоров'я працівників (стресові прояви, «вигорання» та інші психічні розлади) вимагає створення системи попередження виникнення психічних розладів та захисту, зокрема, через трудове законодавство (безпечні і нешкідливі умови праці). Доречним, на наш погляд, є звернення до доктрини mental health (або ментального здоров'я).

Стан опрацювання обраної проблематики, аналіз останніх публікацій та досліджень. Ментальне здоров'я як категорія національної правової доктрини є малодослідженою. Однак, у цьому випадку, треба звертати увагу на наявність ряду правових досліджень:

- щодо сутності поняття «здоров'я» (В.М. Пашков, З.С. Гладун, Р.А. Майданик, І.Я. Сенюта, А.О. Олефір, Л.О. Самілик, О.В. Солдатенко та інші);
- щодо необхідності належного врегулювання проблеми мобінгу на робочому місці (О.В. Качмар, О.А. Трюхан, А.М. Колот, О.О. Корабльова, О.В. Сорока, І.Ю. Філіпова та інші);
- щодо безпечних і нешкідливих умов праці (Л. П. Гаращенко, Г. О. Замченко, Д. М. Кравцов, О. М. Ярошенко, В. І. Прокопенко, Л. П. Амелічева, О.В. Шрамко та інші).

У зарубіжній правовій доктрині наявний значний науковий доробок, що стосується питання ментального здоров'я на робочому місці (Attridge M., Wallace S., Day A., Kelloway E.K., Hurrell J.J., Favreau M.-H., Baynton M.A., Fournier L., та інші). Звісно, важливо не забувати про фундаторів доктрини мобінгу на робочому місці як невід'ємного елемента доктрини ментального здоров'я (Leymann H. Olweus D., Lorenz K.).

Метою статті є дослідження змісту поняття «mental health» та його складових елементів, які виокремлюють у Західній правовій думці (як в теоретичному аспекті, так і правозастосовному аспекті). Дослідження можливості запровадження доктрини ментального здоров'я працівника у національне трудове законодавство.

Виклад основного матеріалу. Конституція України у ч.4 ст. 43 передбачає право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [2]. Саме ці положення Конституції України покладені в основу системи охорони та гігієни праці, як невід'ємного елементу права людини на працю.

Чинним Кодексом Законів про працю України (далі – КЗпП) у ст. 153 закріплено обов'язок роботодавця створити безпечні і нешкідливі умов праці, а також впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму, забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників [3]. Важливо наголосити, що у п.5 ч.1 ст. 88 КЗпП визначено перелік складових елементів, які визначають здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, і т. ін.) [3]. Однак, можливо стверджувати, що у даному випадку мова йде про технічну сторону процесу праці.

Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ у ч.1 ст. 1 деталізує положення Конституції України та КЗпП та визначає, що охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [4]. Тобто, з аналізу легального визначення, можливо стверджувати, що наявні три об'єкти охорони, які пов'язані між собою загальною конституційною цінністю (ст. 3 Конституції): життя, здоров'я та працездатність.

Важливим міжнародно-правовим документом, який гарантує працівнику право на безпечні та здорові умови праці є Європейська соціальна хартія (переглянута) (далі – Хартія). Відповідно до п. 1 ст. 3 Хартії, головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також

запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу [5].

На нашу думку, важливо звернути увагу, на позиції деяких науковців, щодо нормативного обсягу поняття «охорона праці», оскільки саме обсяг поняття визначення характеристики його тлумачення. Зокрема, дослідник В. І. Прокопенко зазначає, що поняття «охорона праці» в чинному трудовому законодавстві вживається не в такому широкому, тобто буквальному, значенні цих слів, а в більш вузькому. У вузькому значенні під охороною праці розуміється сукупність заходів щодо створення безпосередньо в процесі роботи нормальних і безпечних технічних і санітарно-гігієнічних умов для всіх працюючих [6, с.360]. Таке тлумачення цього поняття, на нашу думку звужує сутнісний зміст права на безпечні і нешкідливі умов праці, оскільки у даному випадку, неможливо говорити, що охорона праці може охоплювати, виключно, умови фізичного аспекту праці, виключаючи безпечні і нешкідливі умови психічного аспекту праці. Зокрема, на нашу думку, це підтверджується законодавчим розуміння поняття «здоров'я», яке визначено у п.1 ч.1 ст. 2 Закону України «Про Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ, здоров'я - стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад [7]. Цю думку підтверджує те, що положення законодавства є системними та пов'язаними між собою, а отже, «здоров'я» як об'єкт охорони з боку трудового законодавства визначено у ч.1 ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ, але поняття «здоров'я» носить бланкетний характер і відсилає до п.1 ч.1 ст.2 Закону України «Про Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ.

Отже, на нашу думку, це підтверджує те, що у контексті охорони праці, здоров'я слід розуміти крізь призму трьох складових: фізичного здоров'я, психічного здоров'я і соціального благополуччя.

У контексті цього дослідження, ментальне здоров'я працівника виступає одним з центральним елементів, як частина об'єкту охорону з боку системи законодавства про охорону праці. За визначенням Всесвітньої організації охорони праці (далі – ВООЗ), ментальне здоров'я слід розуміти як стан добробуту, при якому людина реалізує власні здібності, може впоратися зі звичайними стресами, може працювати плідно і продуктивно, а також внести свій внесок у свою громаду [7]. При цьому, важливо наголосити, на особливостях юридичної термінології, яка застосовується у цьому контексті, оскільки поняття «mental health» в українському законодавстві закріплено як психічне здоров'я, хоча змістовий обсяг цих понять різний. Категорія ментального здоров'я працівника є більшою за своїм обсягом.

Наприклад, дослідники Silvana Galderisi, Andreas Heinz, Marianne Kastrup, Julian Beezhold, and Norman Sartorius, пропонують визначення ментального здоров'я як динамічного стану внутрішньої рівноваги, який дозволяє людям використовувати свої здібності в гармонії з загальнолюдськими цінностями суспільства. Основні когнітивні та соціальні навички, здатність розпізнавати, виражати та модулювати власні емоції, а також співпереживати іншим; гнучкість і здатність долати несприятливі життєві події та функціонувати в соціальних ролях; і гармонійні відносини між тілом і розумом представляють важливі складові ментального здоров'я, які різною мірою сприяють стану внутрішньої рівноваги [8, p.232]. Науковець Corey L. M. Keyes вважає, що є три компоненти ментального здоров'я працівника:

1. емоційне благополуччя (emotional well-being), включає щастя, інтерес до життя та задоволення;
2. психологічне благополуччя (psychological well-being), включає вподобання більшості частин власної особистості, вміння керувати обов'язками

у повсякденному житті, добрі стосунки з іншими та задоволення власним життям;

3. соціальне благополуччя (social well-being) відноситься до позитивного існування і передбачає наявність внеску в суспільство (соціальний внесок), почуття частини спільноти (соціальна інтеграція), переконання, що суспільство стає кращим місцем для всіх людей (соціальна актуалізація) і що те, як працює суспільство, має для них сенс (соціальна узгодженість) [9, р.180].

Вітчизняний дослідник Б. О. Логвиненко зазначає, що психічне здоров'я – характеризується рівнем і якістю мислення, розвитком уваги і пам'яті, ступенем емоційної стійкості [10, с. 232].

З урахуванням цього, можливо констатувати, що вітчизняні науковці тлумачать психічну складову здоров'я більш вузько, проте наявна змістова схожості цих визначень між собою. Причиною цього є використання рецепції права, як основного способу імплементації з відповідним пристосуванням запозичених понять (елементів) до звичної юридичної термінології. У цьому контексті, постає питання щодо впорядкування та уніфікації термінологічного підходу у рамках європейського та євроатлантичного курсу України.

Зокрема, у Звіті «Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe» (далі – Звіт) Європейської Комісії зазначено, що Звіт сприймає більш інклюзивне визначення психічного здоров'я, а не тільки, крізь призму відсутності психічних розладів, зокрема, на позитивному стані психологічного благополуччя (psychological well-being) [11], про психологічну складову зазначав Corey L. M. Keyes. Також, у Звіті зазначено, що такий підхід підкреслює необхідність вирішення проблеми психічного здоров'я в цілому, шляхом визнання взаємозв'язку між ризиками для психічного здоров'я, які виникають у процесі праці [11]. Тобто, можливо стверджувати, що у Європейському Союзі підхід до розуміння ментального здоров'я працівника є ширшим, ніж вітчизняне нормативне розуміння змісту поняття психічного здоров'я.

У контексті дослідження європейського досвіду функціонування ментального (психічного) здоров'я, як невід'ємного елементу об'єкту відносини з охорони праці, важливо звернутися до Директиви Європейського Союзу від 12.06.1989 № 89/391/ЄЕС «Щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі» (далі – Директива № 89/391/ЄЕС) [12], на роботодавця покладається досить широкий спектр обов'язків щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, зокрема, у п. «а» ч.3 ст. 6 передбачено обов'язок роботодавця оцінити всі ризики для безпеки і здоров'я працівників. Важливим у цьому випадку є звернення до практики Суду Європейського Союзу (далі – Суд) щодо тлумачення окремих положень Директиви № 89/391/ЄЕС.

У рішенні *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union* of 12 November 1996 (Case - I-05755) [13], Суд зазначив, що тлумачення понять «робоче середовище», «безпека» та «здоров'я» не може бути обмежувальне, навпаки, слова «особливо в умовах праці» означають широке тлумачення повноважень, які стаття 118а (мова йде про EC Treaty) надає Раді щодо захисту здоров'я та безпеки працівників. Більше того, таке тлумачення слів «безпека» та «здоров'я» підтверджується, зокрема, преамбулою до Статуту Всесвітньої організації охорони здоров'я, до якої належать усі держави-члени. Здоров'я тут визначається як стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише у відсутності хвороб або фізичних вад.

Зокрема, у справі *Commission of the European Communities v Italian Republic* of 15 November 2001 (Case C-49/00) [14], Суд притримався підходу щодо широко тлумачення понять, які гарантують безпечні та нешкідливі умови праці у контексті розуміння змісту поняття «ризик». Суд зазначив, що відповідно до мети Директиви 89/391, яка, відповідно до її 15-ї статті, застосовується до всіх ризиків, так і з формулювання статті 6 (3) (а), що роботодавці зобов'язані оцінювати всі ризики для безпеки та здоров'я працівників. Крім того, професійні ризики, які мають оцінювати роботодавці, не фіксуються раз і назавжди, а

постійно змінюються у зв'язку, з поступовим розвитком умов праці та науковими дослідженнями щодо таких ризиків.

У рішенні *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* of 14 June 2007 (Case C-127/05) [15], Суд надав важливе уточнення щодо змісту поняття «ризик» за Директивою № 89/391/ЄЕС, зокрема, Судом було наголошено, що незважаючи на абсолютність обов'язку роботодавця забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, такий обов'язок не призводить до запровадження концепції «a zero-risk working environment» і встановлення вини роботодавця лише за наявності будь-якого ризику. Директива передбачає, що в результаті проведення оцінки ризику, роботодавець може зробити висновок про мінімальність ризиків, що надає йому право не вживати жодних заходів.

Завдяки такому широкому тлумаченню понять: «робоче середовище», «безпека», «здоров'я», «ризик», які передбачені Директивою № 89/391/ЄЕС, можливо констатувати динамічність змістового наповнення цих понять та необхідність пристосовування їх до рівня розвитку суспільства. Такий підхід надає можливість включати до системи охорони праці не тільки фізичні ризики роботи, а й забезпечувати попередження виникнення будь-яких психічних ризиків праці. Динамічне змістове наповнення понять: «робоче середовище», «безпека», «здоров'я», «ризик» утворює широке розуміння системи охорони праці в Європейському Союзі. Разом з цим, Судом було встановлено недоречність використання концепції «a zero-risk working environment», оскільки така встановлює презумпцію вини роботодавця, за умови, вжиття всіх необхідних заходів та призводить до можливості зловживання з боку працівників.

З урахуванням положень Директиви № 89/391/ЄЕС та наведеної практики Суду Європейського Союзу можливо виокремити основні принципи попередження ризиків (як фізичних, так і психічних) на робочому місці:

- створення системи уникнення ризиків;

- система оцінки ризиків, яких неможливо уникнути;
- визначення основних джерел ризиків та боротьба з ними;
- індивідуалізація робочого місця та методів роботи;
- адаптація до технічного прогресу;
- розробка послідовної загальної політики профілактики, яка охоплює технології, організацію праці, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів, пов'язаних з робочим середовищем;
- пріоритет колективних захисних заходів перед індивідуальними захисними заходами.

Висновки та пропозиції. Таким чином, можливо констатувати, необхідність реформування системи охорони праці, у контексті комплексної реформи трудового законодавства. Важливо звернути увагу, що чинна система законодавства з охорони праці, незважаючи на формальне закріплення комплексного об'єкту правового захисту (життя, здоров'я та працездатність), містить значні недоліки практичної реалізації. Зокрема, мова йде про односторонність законодавчого підходу щодо захисту здоров'я, лише у контексті його фізичної складової, створюючи при цьому колізію, яка призводить до звуження сутнісного змісту права працівника на безпечні та нешкідливі умови праці, а також, до безпідставного звуження обов'язку роботодавця (ст. 153 КЗпП).

Важливим аспектом трудової реформи має бути утвердження широкого підходу до розуміння системи охорони праці та її ключових елементів: «робоче середовище», «безпека», «здоров'я», «ризик». Зокрема, трансформування змісту вітчизняної категорії «психічного здоров'я», яка нівелюється у контексті охорони праці та запровадження правової категорії «ментального здоров'я», яка є частиною західної правозастосовної практики. Доктрина ментального здоров'я працівника дозволяє застосувати динамічний правозастосовний підхід, який реалізує принцип безпечних і нешкідливих умов, як основоположної трудо-правової гарантії.

Література

1. ООН: меры по борьбе с пандемией должны включать в себя защиту психического здоровья. URL: <https://news.un.org/ru/story/2020/05/1378062> (дата звернення до ресурсу: 26.11.2021).
2. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254#top> (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#top> (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#top (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).
6. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків : Консум, 2002. 528с.
7. World Health Organization. Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice (Summary Report) Geneva: World Health Organization. 2004. URL: https://www.who.int/mental_health/evidence/en/promoting_mhh.pdf (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).
8. Galderisi S. Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry*. 2015. № 14. P. 231—233. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4471980/>. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).
9. Keyes C. Mental health as a complete state: how the salutogenic perspective completes the picture. *Bridging occupational, organizational and public health*. 2014. №2. P. 179–192.

10. Логвиненко Б. О. Здоров'я як правова категорія: до постановки питання. *Форум права*. 2017. № 5. С. 230–235. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/FP_index.htm_2017_5_36.pdf. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

11. Evaluation of policy and practice to promote mental health in the workplace in Europe. URL: https://www.researchgate.net/publication/277332285_Evaluation_of_policy_and_practice_to_promote_mental_health_in_the_workplace_in_Europe_final_report. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

12. Щодо запровадження заходів заохочення поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі : Директива ЄС від 12.06.1989 р. № 89/391/ЄЕС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#top. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

13. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union № I-05755. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0084>. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

14. Commission of the European Communities v Italian Republic №49/00. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62000CJ0049>. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

15. Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland № C-127/05. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0084>. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

16. Mental health in the workplace: Introduction. URL: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_108221/lang--en/index.htm. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

17. Mental Health at Work 2019 Report – Time to Take Ownership. URL: <https://www.bitc.org.uk/wp-content/uploads/2019/10/bitc-wellbeing-report->

mhawmentalhealthworkfullreport2019-sept2019-2.pdf. (дата звернення до ресурсу: 30.11.2021).

18. Burgess, S., Junne, F., Rothermund, E. Common mental disorders through the eyes of German employees: attributed relevance of work-related causes and prevention measures assessed by a standardised survey. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019. №92. P. 795–811.