

УДК 349.235

DOI <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i91.3230>*Д. О. Дмитренко*

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАДУРОЧНИХ РОБІТ В УКРАЇНІ Й КРАЇНАХ СКАНДИНАВСЬКОЇ ПРАВОВОЇ МОДЕЛІ

Постановка проблеми. Надурочні роботи є важливим елементом інституту робочого часу. Такий вид робочого часу має шкідливий вплив, який позначається на здоров'ї, безпеці та соціальному життю працівника. Хоча охорона праці є пріоритетним питанням будь-якої держави і організації, надурочні роботи є важливим елементом стратегії розвитку та ефективним інструментом реагування на непередбачувані ситуації. Для деяких працівників з низькою заробітною платою, надурочні роботи слугують основним або додатковим джерелом доходу у зв'язку з підвищеною оплатою таких годин. Досвід правового регулювання надурочних робіт у скандинавських країнах, може сприяти впровадженню і забезпеченню гідних умов праці та приведення національного трудового законодавства України у відповідність до сучасних міжнародних стандартів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання надурочних робіт досліджували у своїх працях В.Д. Авескулов, В.Л. Костюк, І.В. Саленко, О.П. Рудницька, С.М. Черноус, В.І. Щербина, І.І Яцкевич та інші. Проте питання правового регулювання надурочних робіт в країнах скандинавської правової моделі не висвітлювалось в жодній з наукових праць.

Метою статті є проведення порівняльно-правового аналізу правового регулювання надурочних робіт в Україні та країнах скандинавської правової моделі.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Рекомендації Міжнародної Організації Праці (далі – МОП) про скорочення тривалості робочого часу № 116, надурочними роботами вважаються всі години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, крім випадків врахування таких годин під час встановлення заробітної плати (п.16) [1]. Кодекс Законів про Працю України (далі – КЗпП) статтю 62 визначає надурочні роботи як роботи понад встановлену тривалість робочого дня [2].

Закон Швеції «Про робочий час» тлумачить поняття «надурочні роботи» як робочі години понад встановлену тривалість робочого часу та понад встановлену тривалість робочого часу для працівників, які працюють «за викликом» (стаття 7). «Робота за викликом» передбачає виконання трудових функцій працівником за місцем роботи у разі виникнення необхідності за викликом роботодавця, тривалість яких не повинна перевищувати 48 годин протягом чотирьох тижнів або 50 годин на місяць (стаття 6)[3].

Закон Фінляндії «Про робочий час» наводить дещо детальнішу дефініцію поняття «надурочних робіт». Стаття 16 Закону визначає декілька визначень поняття в залежності від режиму роботи працівника, а саме:

1. Надурочний час – це робота, тривалість якої перевищує 8 годин на добу;

2. Надурочна робота – це робота, яка виконується на додаток до звичайного щоденного робочого часу;

3. У разі роботи за сумісництвом надурочна робота – це робота, яка перевищує максимально допустиму тривалість загального робочого часу, тобто 128 годин у тритижневий період, або 88 годин у двотижневий період. У Законі також наводиться дефініція «щотижневих надурочних робіт», які визначаються як роботи, тривалість яких перевищує 40 годин на тиждень, а також роботи, які проводяться у дні щотижневого відпочинку [4].

Стаття 10-6(1) Закону Норвегії «Про робоче середовище» визначає надурочні роботи як роботи понад погоджену тривалість робочого часу, які проводяться лише у виняткових та термінових випадках [5].

Однак, дефініція поняття «надурочні роботи» відсутня у трудовому законодавстві Данії й Ісландії.

Надурочні роботи в Україні, як правило, не допускаються, проте, у виняткових випадках, та лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи або організації, роботодавець має право залучати працівників до виконання таких робіт [2]. До виняткових випадків передбачених статтею 62 КЗпП відносяться:

- продовження роботи, яка не допускає перерви у разі, коли працівник, який заступає на зміну не з'явився;
- закінчення роботи, припинення якої може спричинити псування або знищення державного чи громадського майна, а також у разі термінового і невідкладного ремонту машин, верстатів та іншого устаткування, несправність яких може призвести до зупинення роботи значної кількості робітників;
- усунення обставин, які порушують нормальне функціонування громадського водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації та транспорту;
- виконання вантажно-розвантажувальних робіт задля недопущення або усунення простою рухомого складу чи великого напливу вантажів у пунктах відправлення і призначення;
- виконання робіт необхідних для оборони країни, а також запобігання та відвернення громадського або стихійного лиха і негайної ліквідації наслідків виробничої аварії [2].

Відповідно до статті 65 КЗпП, максимальна тривалість надурочних робіт не повинна перевищувати чотирьох годин протягом двох днів і 120 годин на рік для кожного працівника. Своєю чергою роботодавець зобов'язаний вести облік надурочних робіт для кожного працівника [2]. Трудове законодавство України встановлює обмеження щодо залучення деяких категорій працівників до надурочних робіт. Так, згідно зі статтею 63 КЗпП, роботодавець заборонено залучати до праці:

- осіб з інвалідністю. Проте така категорія працівників може виконувати роботи понад встановлену тривалість робочого часу за їх згодою з обов'язковим врахуванням медичних рекомендацій;
- неповнолітніх осіб;
- жінок, які перебувають в стані вагітності і жінок з дітьми віком до трьох років;

- працівників, які поєднують роботу з навчанням у загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах в дні занять;
- жінок без їхньої попередньої згоди за наявності в них дитини з інвалідністю або дітей віком від трьох до чотирнадцяти років [2].

Стаття 106 КЗпП передбачає оплату надурочних робіт у подвійному розмірі годинної ставки з заборобою компенсації таких робіт шляхом надання відгулу. Під час підсумованого обліку робочого часу надурочними роботами вважаються всі години понад встановлений робочий час в обліковому періоді, оплата яких проводиться у подвійному розмірі годинної ставки. Під час використання відрядної системи оплати праці, за відпрацьовані надурочні години працівники мають отримувати доплату у розмірі 100 відсотків тарифної ставки враховуючи їх кваліфікацію [2].

Закон Швеції «Про робочий час» дозволяє залучати працівників до надурочних робіт лише у надзвичайних ситуаціях:

- у разі стихійних лих;
- у разі аварій та інших непередбачуваних роботодавцем ситуацій, які можуть припинити або порушити роботу підприємства, виробництва, або організації;
- у разі загрози життю та здоров'ю працівників та інших осіб;
- у разі загрози псування чи знищення майна підприємства.

Виконання надурочних робіт у Швеції можливе лише після обов'язкового повідомлення роботодавцем місцевих організацій працівників, отримання дозволу від Шведського органу управління робочим середовищем, та за умови, що такий вид робіт передбачений в умовах колективного договору (стаття 9)[3].

На відміну від України, в Швеції розрізняється два типи надурочних робіт: загальні надурочні роботи та додаткові надурочні роботи. Максимальна тривалість загальних надурочних робіт не повинна перевищувати 150 годин на рік для кожного працівника, проте, у надзвичайних випадках, працівники можуть залучатися до додаткових надурочних робіт. Сумарно, тривалість загальних і додаткових надурочних годин не повинна перевищувати 48 годин у період протягом чотирьох тижнів, 50 годин протягом календарного місяця, та 200 годин протягом одного календарного року для кожного працівника (стаття 8а)[3]. До надурочних робіт також можуть залучатися особи, які працюють на умовах неповного робочого часу, за умови, що тривалість таких робіт не перевищує 200 годин на рік (стаття 10)[3].

Оплата надурочних робіт у Швеції встановлюється колективними договорами, в середньому доплата становить 50-100% тарифної ставки. Особливістю шведського законодавства про надурочні роботи є наявність жорстких штрафних санкцій за порушення норм про такий вид роботи, де роботодавець може бути оштрафований або засуджений до позбавлення волі максимум на один рік (стаття 23) [3]. Якщо роботодавець навмисно або з необережності порушив умови колективного договору, що стосуються залучення працівників до роботи в надурочний час, то на нього накладається штраф, який роботодавець сплачує державі (стаття 26) [3]. Обчислення суми штрафу визначається статтями 6 і 7 Кодексу соціального страхування та має становити не менше 1% середньої заробітної плати за поточний рік з округленням суми до сотен крон [6]. Трудове законодавство Швеції не містить

положень щодо обмежень у залученні певних категорій працівників до надурочних робіт, проте такі роботи можуть виконуватись працівниками за власною ініціативою, в той час як в Україні виконання такої роботи працівником за власною ініціативою без погодження з роботодавцем не вважається надурочною.

У Фінляндії надурочні роботи повинні бути чітко узгодженими в умовах колективного трудового договору та потребують згоди працівника. В окремих випадках, коли такий вид робіт не передбачений трудовим договором, працівник, за ініціативою роботодавця і за власною добровільною згодою, може виконувати свої трудові функції в надурочний час протягом короткого періоду. До таких випадків відноситься короткочасна підміна співробітника в разі змінного графіку роботи. Однак працівник не може відмовитись від виконання надурочних робіт у разі аварійних і надзвичайних ситуацій (стаття 17) [4]. Закон Фінляндії «Про робочий час» відносить до аварійних і надзвичайних ситуацій будь-які ситуації, які можуть призвести до:

- загрози життю та здоров'ю людей;
- знищення або пошкодження майна підприємства або працівників;
- припинення або порушення роботи підприємства;
- загрози навколишньому середовищу.

Роботодавець зобов'язаний термінового повідомити орган безпеки та гігієни праці про причину, ступінь та ймовірну аварійних тривалість робіт у письмовому вигляді. Надалі орган безпеки і гігієни праці надсилає висновок щодо залишення такого повідомлення без змін, або внесення до нього коректив щодо обмеження або припинення аварійних робіт (стаття 19)[4].

Стаття 19 Закону «Про робочий час» 605/1996, який діяв на території Фінляндії до 1 січня 2020 року встановлювала, що максимальна тривалість надурочних робіт не повинна була перевищувати 138 годин протягом чотирьох місяців та 250 годин протягом одного календарного року [8], проте нове законодавство не встановлює максимальну тривалість надурочних робіт, а лише встановлює, що загальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 48 годин на тиждень протягом чотирьох місяців з забороною на додаткові надурочні години. Проте Національні асоціації роботодавців і робітників можуть відступати від положень статті й встановлювати іншу тривалість (стаття 18) [4].

Згідно зі статтею 20 Закону Фінляндії «Про робочий час», компенсація перших двох годин надурочної праці має становити 50 відсотків, а доплата за наступні години – 100 відсотків. Під час виконання працівником щотижневих надурочних робіт заробітна плата має бути збільшена на 50 відсотків. Якщо період виконання працівником надурочних робіт був перерваний звільненням, відпусткою, хворобою, частковою непрацездатністю особи, або з інших поважних причин, а кількість відпрацьованих годин перевищувала 8 годин на день, то доплата перших двох години таких робіт повинна становити щонайменше 50 відсотків, а наступних – 100 відсотків. Компенсація перших 12 годин надурочних робіт для осіб, які працюють за сумісництвом становить 50 відсотків, а наступні години оплачуються у розмірі 100 відсотків. Якщо надурочна робота виконується у вихідний день, то компенсація за кожну відпрацьовану годину становить 100 відсотків тарифної ставки [4].

Своєю чергою у Фінляндії існують обмеження надурочних робіт для неповнолітніх осіб. У статті 5 Закону «Про працю неповнолітніх» 998/1993 зазначається, що особа, котра досягла п'ятнадцятирічного віку має право за власною згодою виконувати надурочні роботи які не перевищують восьми годин на один календарний рік [7].

У Норвегії, працівники мають надавати згоду на виконання надурочних робіт у письмовому вигляді та лише добровільно. Работодавець має обговорювати доцільність використання таких робіт з виборним органом профспілкової організації та з її обраними представниками, які діють на підприємстві. Стаття 10-6(4) Закону Норвегії «Про робоче середовище» встановлює, що максимальна тривалість надурочного часу для кожного працівника не повинна перевищувати 10 годин на тиждень, 25 годин протягом чотирьох тижнів та 200 годин протягом 52 тижнів [5]. У виключених і термінових випадках, за умови домовленості роботодавця і представників профспілкової організації підприємств, які зв'язані одним колективним договором, тривалість надурочних робіт може бути збільшена до 20 годин на тиждень та 50 годин протягом чотирьох тижнів та 300 годин протягом 52 тижнів (стаття 10-6(5)) [5]. У разі аварійних випадків Орган інспекції праці за заявою роботодавця може дозволити залучення працівників до надурочних робіт, тривалість яких не перевищує 16 годин на день, 25 годин на тиждень, або 200 годин протягом 26 тижнів (стаття 10-6(6)) [5]. Таким чином, загальна тривалість робочого часу у Норвегії не повинна перевищувати 13 годин на добу та 48 годин на тиждень протягом 8 тижнів, однак максимальна тривалість робочого часу в разі аварійної або надзвичайної ситуації становить 69 годин на тиждень з обов'язковим заезпеченням працівників додатковим часом відпочинку (стаття 10-6(8))[5]. Оплата надурочних годин, як правило, здійснюється за умовами колективного договору, проте стаття 10-6(11) встановлює, що мінімальний розмір компенсації таких робіт повинен становити 40 відсотків тарифної ставки. Законодавство Норвегії не встановлює обмежень щодо окремих категорій працівників, яких забороняється залучати до виконання трудових функцій у надурочний час, адже працівники, як вже зазначалося, можуть виконувати надурочні роботи лише добровільно, а також мають право на звільнення від виконання таких робіт з поважних причин: стану здоров'я, сімейних обставин, або інших вагомих причин (стаття 10-6(10)) [5]. В Норвегії також діє обмеження щодо залучення до надурочних робіт неповнолітніх. У частині 11 статті 11-1 Закону «Про робоче середовище» зазначено, що неповнолітні не можуть виконувати роботу, яка може завдати шкоди здоров'ю, або не відповідає їхній фізичній та розумовій працездатності [5].

На відміну від національного законодавства Норвегії, України, Фінляндії і Швеції, Закон Данії «Про робоче середовище» не містить положень щодо максимальної тривалості надурочних робіт, адже питання робочого часу регулюється колективними договорами. Загальна тривалість робочого часу у Данії в середньому становить 37 годин на тиждень, проте Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу встановлює, що максимальна тривалість робочого часу включаючи надурочні години не повинна перевищувати 48 годин на тиждень (стаття 6(b)) [9]. Компенсація за надурочні години визначається колективними

договорами і може надаватися у вигляді додаткових днів до щорічної відпустки, або у вигляді доплати до заробітної плати.

Відповідно за Законом Ісландії «Про робоче середовище, охорону здоров'я і безпеку на робочому місці», залучення роботодавцем працівників до виконання надурочних робіт можливе лише в разі непередбачуваних обставин:

- стихійних лих та інших небезпечних погодних умов;
- аварій на виробництві;
- припинення постачання електроенергії;
- несправності роботи машин та іншого обладнання виробництва;
- інших подій, які можуть завдати шкоди або значних витрат підприємству

(стаття 53) [10].

Якщо виконання таких робіт є необхідним у вихідні дні, то роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника належним часом для відпочинку шляхом надання додаткових днів відпочинку у найближчий час (стаття 54)[10]. Максимальна тривалість робочого часу в Ісландії включаючи надурочні години не повинна перевищувати 48 годин на тиждень протягом чотирьох місяців, проте, якщо надурочні роботи викликані об'єктивними причинами, організації роботодавців і профспілки за домовленістю можуть подовжити період до 12 місяців, за умови дотримання принципів захисту безпеки і здоров'я працівників (стаття 55)[10]. Надурочні роботи для неповнолітніх працівників в Ісландії, як правило, забороняються. Однак відповідно до статті 63(с), підлітки можуть залучатися до надурочної праці на короткочасний період у разі форс-мажорних обставин і невідкладної роботи, у випадках, коли на підприємстві відсутні повнолітні працівники, які виконують подібну роботу. За виконання таких робіт, роботодавець зобов'язаний надати неповнолітнім працівникам додатковий час відпочинку протягом наступних трьох тижнів [10].

Правове регулювання надурочних робіт працівників окремих категорій регулюється окремими нормативними актами. Так, пункт 4.5 Положення «Про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України» зазначає, що члени екіпажу, за розпорядженням капітана, залучаються до надурочних, аварійних та авральних робіт, виконання яких є обов'язковим для всіх членів екіпажу, та полягає у допомозі вахтовим протягом встановленого робочого часу і понад його тривалість. Тривалість надурочних робіт моряків не повинна перевищувати 120 годин на рік і чотирьох годин протягом двох днів. Однак не вважаються надурочними та не оплачуються роботи аварійного характеру, такі як: роботи з ліквідації пожеж, розливів нафти і нафтопродуктів на судні; роботи, спричиненою штормовою погодою; роботи з порятунку людей, судна і майна свого судна, а також інших суден; роботи зі зняття судна з мілини; та робіт у усунення наслідків аварійного стану судна, які перешкоджають проходженню судна до порту [11].

Закон Фінляндії «Про робочий час моряків» встановлює, що максимальна тривалість надурочних робіт моряків не повинна перевищувати 16 годин протягом семи днів. Виконання таких робіт може компенсуватися у трьох формах:

1. У формі надання вільного часу еквівалентного годинам надурочних робіт, під час перебування судна в порту країни працівника, або в іноземному порту;

2. У формі надання одного дня відпочинку за кожних 6 годин надурочної роботи;

3. У формі надання вільного часу еквівалентного годинам надурочних робіт, під час перебування судна в порту в країні проживання працівника, або в іноземному порту;

4. У формі матеріальної компенсації.

Одна година надурочної роботи у святкові, вихідні та неробочі дні повинна оплачуватись як 1/63 місячної заробітної плати, а у інші дні тижня як 1/102 місячної заробітної плати. Мінімальна оплата надурочних робіт не повинна бути нижчою за 1/172 місячної заробітної плати за одну годину праці (стаття 14) [12]. Однак, не компенсуються надурочні роботи у аварійних та авральних випадках, такі як: роботи необхідні для порятунку судна, майна, та людей; робіт з надання допомоги іншим суднам; участь у рятувальних та пожежних навчаннях; несення будь-яких вахтових обов'язків в порту; виконання будь-яких розпоряджень капітану судна; виконання роботи, необхідної внаслідок скорочення екіпажу під час плавання; та виконання роботи, яка не допускає затримки та не могла бути запланованою в інший час (стаття 10) [12]. Члени екіпажу мають право звернутися до суду з питань неналежної компенсації надурочних робіт протягом 3 років з моменту порушення їх права роботодавцем (стаття 15) [12] [13].

Відповідно до статті 6 Закону Швеції «Про робочий час у внутрішньому судноплаванні», робочий час моряків включаючи надурочні роботи не повинен перевищувати 14 годин протягом доби і 84 годин протягом семи днів [14]. У разі термінових робіт, необхідних для забезпечення безпеки пасажирів і вантажу судна, надання допомоги іншим кораблям, або робіт, які були спричинені лихом на морі, тривалість надурочних робіт може бути подовжена на невизначений термін. Компенсація таких видів робіт здійснюється шляхом надання працівникам додаткового часу відпочинку (стаття 12) [14].

Правове регулювання надурочних робіт моряків у Данії та Норвегії забезпечується Конвенцією Міжнародної Організації Праці про працю у морському судноплаванні від 23.02.2006 року (також відома як «Білль про права моряків»). Конвенція застосовується до всіх суден, за виключенням: зайнятих рибним чи аналогічним промислом суден, суден традиційної побудови (плоскодонні шлюпки і джонки), військових кораблів та допоміжних суден військово-морського флоту. За Стандартом А2.3, максимальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 14 годин на добу та 72 годин протягом семи днів [15].

Робочий час працівників транспортної галузі у Швеції регулюється Законом «Про робочий час працівників транспорту», за яким максимальна тривалість загальних надурочних робіт не повинна перевищувати 200 годин на один календарний рік. Такі роботи компенсуються шляхом надання додаткового часу відпочинку, або іншим способом, якщо такий передбачений у колективному договорі (стаття 7) [16]. У разі екстрених обставин, які можуть заподіяти шкоду життю і здоров'ю людей, або знищення та псування майна роботодавець може залучати працівників до термінових надурочних робіт після повідомлення організації робіт-

ників. Тривалість термінових надурочних робіт, як правило, визначається роботодавцем і організацією працівників (стаття 8) [16].

Відповідно до пункту 3.4 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних автотранспортних засобів, максимальна тривалість керування водія на тиждень в Україні, включаючи надурочні роботи не повинна перевищувати 48 годин [17].

У Фінляндії робочий час працівників транспорту регулюється Законом «Про транспортні послуги». Згідно зі статтею 8 розділу 4 закону, максимальна тривалість робочого часу включаючи надурочні роботи не повинна перевищувати 48 годин протягом чотирьох тижнів за умови, що тривалість робочого часу не буде перевищувати 60 годин протягом одного тижня. Проте в разі аварійних випадків або з інших технічних причин така тривалість може бути збільшена до 60 годин на тиждень протягом шести місяців [18].

У Данії, Ісландії і Норвегії питання регулюється Директивою Європейського парламенту і Ради про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення 2002/15/ЄС, за якою максимальна тривалість робочого часу включаючи надурочні роботи не може перевищувати 60 годин на тиждень лише за умови, що водій впродовж останніх чотирьох місяців працював менше 48 годин на тиждень (стаття 4(a)) [19]. У випадку непередбачуваних і термінових обставин, роботодавець може збільшувати тривалість надурочних годин і відступати від положення Директиви шляхом колективних договорів та угод з соціальними партнерами й організаціями працівників, однак надурочні роботи повинні продовжуватись не більше шести місяців (стаття 8) [19].

Висновки. 1) Чинний трудовий кодекс України не визначає, чи виконуються надурочні роботи з відома роботодавця, або працівником за власним розсудом. За законодавством України робота працівників за власною ініціативою без погодження з роботодавцем не вважається надурочною. Проведений аналіз правового регулювання надурочних робіт у скандинавських країнах дозволяє зробити висновок, що в трудовому праві України, на жаль, не розрізняється ініціативна робота працівника в межах покладених на нього обов'язків і робота з ініціативи роботодавця, яка не є належним чином оформленою. З метою вирішення проблеми в трудовому законодавстві України мають бути закріплені норми щодо юридичної відповідальності роботодавця за неналежне фіксування фактично відпрацьованого часу працівниками.

2) На відміну від трудового законодавства Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії та Швеції, законодавство України не передбачає добровільну згоду працівників на залучення до надурочних робіт, а лише встановлює обмеження для окремих категорій.

3) Україна, на відміну від скандинавських країн, які також є морськими державами не ратифікувала Конвенцію Міжнародної Організації Праці про працю у морському судноплаванні 2006 року, яка містить положення щодо дотримання капітаном і судновласником норм і стандартів праці, та процедури звернення до суду моряків у разі порушення їх права на нормальну тривалість робочого часу. Закон Фінляндії «Про робочий час моряків», як і дана Конвенція, також містять положення щодо накладання санкцій у вигляді штрафу або позбавлення волі строком

до шести місяців на судовласника. В українському законодавстві також заборонена компенсація за надурочні роботи та відсутній механізм одержання державних та соціальних гарантій. Таким чином, Україні потрібно терміново ратифікувати Конвенції про працю у морському суднопластві, яка містить всі сучасні норми міжнародних конвенцій та рекомендацій, та одночасно допускає гнучкість для кожної ратифікуваної держави на національному рівні відносно конкретних методів реалізації. Також має бути створений окремий закон, який регулює працю моряків, який буде поширюватись як на українських, так і на моряків-іноземців.

Література

1. Рекомендації Міжнародної Організації Праці про скорочення тривалості робочого часу № 116 від 26 червня 1962 р. *International Labour Organization* : web-site. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R116.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1050>.
3. Artbetstidslag (1982:673) від 24 червня 1982 р. *International Labour Organization* : web-site. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=10540&p_lang=en.
4. Ty aikalaki (872/2019) від 01 січня 2019 р. *FINLEX* : web-site. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>.
5. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) № 62 від 17 червня 2005 р. *LOVDATA* : web-site. URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>.
6. Socialförsäkringsbalk (2010:110) від 03 квітня 2010 р. *SVERIGES RIKSDAG* : web-site. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110.
7. Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) від 19 листопада 1993 р. *FINLEX* : web-site. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>.
8. Ty aikalaki (605/1996) від 06 червня 1996 р. *FINLEX* : web-site. URL: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960605>.
9. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради про деякі аспекти організації робочого часу від 04 листопада 2003 р. *International Labour Organization* : web-site. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749612.pdf.
10. Lög um aþbarna, hollustuhætti og ryggi vinnust um nr. 46/1980 від 28 травня 1980 р. *Government of Iceland* : web-site. URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20No%2046%201980%20with%20subsequent%20amendments%202018.pdf>.
11. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України : Наказ, Положення Міністерства інфраструктури України № 135 від 29 лютого 2012 р. / Міністерство інфраструктури України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12#n11>.
12. Merity aikalaki (296/1976) від 09 квітня 1976 р. *FINLEX* : web-site. URL: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1976/en19760296_20120140.pdf.
13. Дмитренко Д.О. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку в Україні та Фінляндії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 64. С. 170–175. URL: http://visnyk-juris-uzhnu-uz.com/wp-content/uploads/2021/06/NVUzhNU_64.pdf.
14. Lag (2016:960) om arbetstid vid inlandsfart від 03 листопада 2016 р. *International Labour Organization* : web-site. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=107110&p_country=SWE&p_count=2518&p_classification=18.05&p_classcount=18.
15. Конвенція Міжнародної організації праці 2006 року про працю в морському суднопластві від 23 лютого 2006 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_519#Text.
16. Lag (2005:395) om arbetstid vid visst v gtransportarbete від 02 червня 2005 р. *International Labour Organization* : web-site. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70796.

17. Про затвердження положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів : Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України № 340 від 07 червня 2010 р. / Міністерство транспорту та зв'язку України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10#Text>.

18. Laki liikenteen palveluista (320/2017) від 24 травня 2017 р. *FINLEX* : web-site. URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170320>.

19. Директива 2002/15/ЄС Європейського Парламенту і Ради про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення, від 11 березня 2002 р. *International Labour Organization* : web-site. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749831.pdf.

Анотація

Дмитренко Д. О. Поняття та правове регулювання надурочних робіт в Україні й країнах скандинавської правової моделі. – Стаття.

Стаття присвячена порівняльно-правовому аналізу правового регулювання надурочних робіт в Україні, Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії та Швеції. Досліджено визначення поняття «надурочні роботи» за законодавством України й країн скандинавської правової моделі. Визначено, що максимальна тривалість надурочних годин встановлена лише в трудовому законодавстві Ісландії, Норвегії, України, Фінляндії, Швеції, а в Данії питання регулюється виключно колективними договорами. Установлено, що максимальна тривалість надурочних робіт в Україні не повинна перевищувати 120 годин протягом одного календарного року, у Швеції – 150 годин на рік, у Норвегії – 200 годин протягом 26 тижнів, в Ісландії – 48 годин на тиждень протягом 12 місяців і 48 годин на тиждень протягом чотирьох місяців у Фінляндії. Зроблено висновок, що лише трудове законодавство України містить положення щодо заборони залучення окремих категорій працівників до надурочних робіт. У країнах скандинавської правової моделі надурочні роботи виконуються лише за добровільною згодою працівників. У скандинавських країнах на відміну від України, де робота працівників за власною ініціативою без погодження з роботодавцем не вважається надурочною, розрізняються надурочні роботи з ініціативи працівника в межах покладених на нього обов'язків і робота з ініціативи роботодавця. Автором було також розглянуто питання правового регулювання надурочних робіт моряків і працівників транспорту. Установлено, що Положення «Про робочий час і час відпочинку плаваючого складу морського й річкового транспорту України» не відповідає сучасним нормам міжнародних конвенцій і рекомендацій щодо регулювання праці в морському судноплаванні. У положенні відсутні санкції за неналежне дотримання капітаном і судновласником норм і стандартів праці й процедури звернення до суду моряків у разі порушення їх права на нормальну тривалість робочого часу, а також заборонена компенсація за надурочні роботи у вигляді доплати. З метою розв'язання проблем автором було запропоновано: закріпити норми щодо юридичної відповідальності роботодавця за неналежне фіксування фактично відпрацьованого часу працівниками; викласти параграф 1 статті 62 Кодексу законів про працю України в такій редакції: «Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня за їх добровільною згодою»; ратифікувати Конвенцію про працю в морському судноплаванні 2006 року й створити окремі закон, який регулює працю моряків і буде поширюватись як на українських моряків, так і на моряків-іноземців.

Ключові слова: робочий час, надурочні роботи, аварійні роботи, неповнолітні працівники, моряки, працівники транспортної галузі.

Summary

Dmytrenko D. O. The concept and legal regulation of overtime work in Ukraine and countries of Scandinavian legal model. – Article.

The article is devoted to the comparative legal analysis of the legal regulation of overtime work in Denmark, Finland, Iceland, Norway, Sweden and Ukraine. Author examines definition of the term “overtime work” under the legislation of Ukraine and countries of Scandinavian legal model. It was determined that maximum annual working hours including overtime work is set only in the labor legislation of Iceland, Norway, Ukraine, Finland, Sweden. In Denmark this issue is regulated exclusively by collective agreements. It was established that the maximum duration of overtime work in Ukraine should not exceed 120 hours in one calendar year, in Sweden – 150 hours per year, in Norway – 200 hours per 26 weeks, in Iceland – 48 hours per week for 12 months, and 48 hours per week in four months in Finland. Author determined that only labor legislation of Ukraine contains provisions concerning prohibition of engaging certain categories of workers in overtime work. In Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden the

employer can engage employees to work overtime only after their voluntary consent. In Scandinavian countries, in contrast to Ukraine, the overtime work of employees on their own initiative without the consent of employers is considered overtime and is compensated equally to the overtime hours with employer's initiative. Author also considered the issue of legal regulation of overtime work of seafarers and transport workers and ascertained that the Regulation "On working hours and rest time of floating sea and river transport of Ukraine" does not comply with modern norms of international conventions and recommendations on the regulation of labor in maritime shipping, in view of the fact that Regulation does not contain procedure of appeal in case of violation of employees' right to normal working hours, monetary compensation of overtime work and provisions regarding sanctions against improper observance of labor norms and standards by the captain and shipowner.

Key words: working hours, overtime work, young workers, seafarers, transport workers.