

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.235

DOI <https://doi.org/10.15421/392177>

Дмитренко Д. О.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПОНЯТТЯ І ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У НІЧНИЙ ЧАС В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ СКАНДИНАВСЬКОЇ ПРАВОВОЇ МОДЕЛІ

CONCEPT AND LEGAL REGULATION OF NIGHT WORK IN UKRAINE AND SCANDINAVIAN COUNTRIES

Стаття присвячена порівняльно-правовому аналізу роботи в нічний час в Україні, Данії, Ісландії, Норвегії, Фінляндії та Швеції. Конвенція № 171 про нічну працю не була ратифікована Україною та жодною з країн скандинавської правової моделі, що дає підставу зробити висновок щодо невідповідності трудового законодавства таких країн міжнародним правовим стандартам. Виключенням є Данія, яка частково ратифікувала Директиву про робочий час 2003/88/ЄС та імплементувала положення щодо надання права на проходження безоплатного медичного обстеження та консультацій щодо зменшення чи уникнення шкоди для здоров'я, пов'язаної з нічною роботою: перед призначенням працівника як такого, що працює в нічний час; періодично протягом виконання такої роботи; якщо протягом виконання такої роботи спостерігається погіршення здоров'я, спричинене факторами, пов'язаними з роботою в нічний час. Автором було визначено, що лише трудове законодавство Фінляндії містить конкретний перелік робіт і випадків, за яких може застосовуватись нічна праця. Серед досліджуваних країн залучення до будь-якої праці в нічний час неповнолітніх забороняється лише в Україні й Швеції, що є дискримінаційним щодо осіб, зайнятих у сфері культури, мистецтва, спорту чи реклами, а також тих, хто проходить навчальну практику під керівництвом повнолітньої особи. На відміну від законодавства скандинавських країн, за яким нічна робота компенсується шляхом надання додаткових періодів відпочинку, Кодекс законів про працю України закріплює лише компенсацію у вигляді підвищеної оплати праці. Зроблено висновок, що стаття 175 Кодексу законів про працю має дискримінаційний характер і суперечить статті 24 Основного закону України. Законодавство країн скандинавської правової моделі не містять жодних обмежень щодо праці жінок у нічний час, адже залучення працівників будь-якої статі дозволяється лише після їх добровільної згоди. Однак в Україні до нічних робіт за добровільною згодою можуть залучатися лише особи з інвалідністю.

Ключові слова: нічна праця, нічний працівник, неповнолітні працівники, праця жінок, робочий час.

This article is devoted to comparative legal analysis of night work in Ukraine, Denmark, Iceland, Norway, Finland, and Sweden. International Labor Organisation Convention concerning night work No 171 has not been ratified by Ukraine and any of the countries of Scandinavian legal model, and therefore, labor legislation of these countries does not comply with international legal standards. The only exception is Denmark, where provisions of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time were partially implemented. The only exception is Denmark, where provisions of Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time were partially implemented. Denmark implemented provision concerning night workers' right to free medical examination: before the appointment of an employee to regular night shifts; periodically; and in case of health problems caused by factors relating to night work. The author determines that only Finnish labor law contains a detailed and specific list of situations where night work can be used. Ukraine and Sweden are the only countries from the list of examined countries, where any night work of young workers is prohibited, which means that those provisions are, in fact, discriminatory against persons employed in the field of culture, arts, sports or advertising, as well as those who undergo training practice under the guidance of adult. Unlike legislation of Scandinavian countries where working in night hours can be compensated by providing employees additional rest periods, Labor Code of Ukraine provides only one form of compensation in form of increased wages. It is concluded that Article 175 of the Labor Code of Ukraine is discriminatory against women and contradicts Article 24 of the Constitution of Ukraine. The legislation of the Scandinavian countries does not contain any restrictions on the night work of women, as workers of any gender can work in night time only with their voluntary consent. However, in Ukraine, only persons with disabilities can be involved in night work with voluntary consent.

Key words: night work, night worker, young workers, women's work, working hours.

Постановка проблеми. Роботу в нічний час можна розглядати як форму гнучкого регулювання робочого часу, яка надає можливість більш ефективно поєднувати виконання трудових обов'язків з іншими сторонами життя працівника – з навчанням, сімейними обов'язками й іншим. Однак нічна праця завдає суттєвої шкоди здоров'ю працівників, адже відсутність сонячного світла призводить до втрати балансу серотоніну й мелатоніну, що регулюють надходження крові у мозок. Існує чисельна кількість наукових праць та статей присвячених дослідженню впливу нічної праці на організм людини. Більшість вчених, а також Всесвітня Організація Охорони Здоров'я, схиляються до думки, що особи, які виконують свої трудові функції у нічний час мають вищий ризик захворювань ніж люди, які працюють у денний час. Порушення добової норми сну й інших психофізіологічних потреб негативно впливає на продуктивність та ефективність роботи працівника та часто призводить до нещасних випадків. Нічна праця призводить до погіршення стану здоров'я через порушення сну та харчових звичок, що в довгостроковій перспективі можуть спричинити: хронічну втому, депресію, гіпертонію, ішемічну хворобу серця, коліт, гастродуоденіт, виразкову хворобу й інше. Більшість нічних працівників натрапляють на серйозні труднощі у підтримці їх особистого, соціального та сімейного життя, що, як правило, призводить до втрати життєвої енергії та психічних розладів. На думку вчених Данії, жінки, які працюють у нічний час мають більший ризик порушення гормональних та репродуктивних функцій. Нещодавні дослідження доводять, що жінки, які працюють у нічний час понад два рази на тиждень мають високий ризик захворіти на рак молочної залози [1].

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

Аналіз останніх досліджень. Питання правового регулювання роботи в нічний час досліджували у своїх працях М.І. Світенюк, В.Д. Авескулов, С.М. Черноус, В.М. Андрійів, С.М. Волошина й інші. Проте окремі питання правового регулювання нічної праці у скандинавських країнах потребують додаткових досліджень.

Виклад основного матеріалу досліджень. Конвенція Міжнародної Організації Праці (далі – МОП) «Про нічну працю» № 171 визначає поняття «нічна праця» як роботу, тривалість якої становить понад сім годин у період з 00:00 до 05:00 та яка встановлюється колективними договорами або компетентним органом після консультації з організаціями роботодавців і працівників (стаття 1(a)) [2]. Стаття 1(b) Конвенції містить дефініцію поняття «нічний працівник», що означає особу, яка працює за наймом і виконує свої трудові функції та обов'язки в нічний час протягом певної кількості годин понад встановлену норму, яка визначається колективними договорами або компетентними органами після консультації з організаціями роботодавців і працівників [2].

Відповідно до Конвенції МОП «Про нічну працю жінок у промисловості» № 89, нічною вважається робота, тривалістю не менше семи послідовних годин, яка встановлюється компетентним органом у період із 22:00 до 07:00 [3].

Закон Норвегії «Про робоче середовище» визначає «нічну працю» як роботу у період з 21:00 до 06:00. Роботодавці та представники профспілок окремих підприємств на які поширюється дія колективного договору можуть погодити інший період робочого часу тривалістю принаймні 8 годин включаючи години між 00:00 і 06:00. Не вважається нічною працею у Норвегії робота у період з 06:00 до 00:00 в організаціях зі змінним графіком роботи (стаття 10-11(1)) [4].

У Фінляндії, відповідно до Закону «Про робочий час», нічною вважається будь-яка робота, яка виконується у період з 23:00 до 06:00 (стаття 8) [5].

Закон Швеції «Про робочий час» визначає поняття «нічна праця» як виконання своїх трудових функцій працівником у період з 22:00 до 06:00. Стаття 13а також наводить дефініцію поняття «нічний працівник», за якою працівник, який зазвичай працює принаймні три години робочої зміни в нічний час або третина робочого часу якого протягом року припадає на нічний час вважається нічним працівником [6].

Відповідно до статті 52 Закону Ісландії «Про робоче середовище, безпеку та охорону здоров'я працівників», нічний робочий час – це робочий час тривалістю не менше семи годин який припадає на період з 00:00 до 05:00, або

інший період часу, який встановлюється колективною угодою. Нічним працівником в Ісландії вважається:

1) працівник, який щоденно виконує свої трудові функції у нічний час щонайменше три години;

2) працівник, який за умовами колективного договору виконує частину свого річного робочого часу у нічний час [7].

У Данії за статтею 2 Акту Міністерства зайнятості № 896 «Про часткову імплементацію Директиви про робочий час 2003/88/ЕС» нічна праця – це робочий час тривалістю щонайменше семи годин у період з 00:00 до 05:00, або з 22:00 до 05:00, якщо це не передбачено колективним договором. Нічним працівником вважається особа, яка регулярно працює не менше 3 годин в нічний час, або сумарно виробляє 300 годин нічного робочого часу протягом 12 місяців [8].

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) визначає нічним робочий час у період з 22:00 до 06:00 (стаття 54)[9]. Проект Закону України «Про працю» визначає нічного працівника як працівника, який виконує свої трудові обов'язки й функції не менше чотирьох годин щоденного робочого часу та не менше 25 відсотків річної норми робочого часу у нічний час [10].

У Норвегії нічна праця, як правило, дозволяється лише на безперервно діючих підприємствах, та інших підприємствах, характер роботи яких потребує залучення працівників до праці у нічний час. Тривалість робочого часу працівників, які регулярно працюють у нічний час понад три години робочої зміни, не повинна перевищувати 8 годин на добу протягом чотирьох тижнів. Тривалість нічної роботи з високим рівнем ризику, яка може загрожувати психоемоційному й фізичному стану працівника також не повинна перевищувати восьми годин на добу. Даним працівникам кожні три роки обов'язково надається право на безкоштовне медичне обстеження. Робітники, які за висновками медичних обстежень та показників не в змозі виконувати роботу в нічну зміну, мають бути терміново переведені на роботу у денний час. Працівник може претендувати на отримання компенсації у разі порушення роботодавцем його прав. У Норвегії також визнається нічна праця за власною

ініціативою працівника в період з 21:00 до 23:00 за умови надання ним письмової згоди на виконання даної роботи (стаття 10-11) [4].

Інші організації, виробництва і підприємства, у виключених термінових випадках та лише на обмежений період можуть залучати працівників до нічної праці лише після письмової угоди представників роботодавців та працівників з обов'язковим наданням працівникам додаткового часу відпочинку або іншим видом компенсації. Проте роботодавець може ухилитись від положень даної статті у випадку аварій на підприємстві, стихійних лих, та інших непередбачуваних ситуацій з метою виконання робіт необхідних для запобігання небезпеки та шкоди для життя людей чи псування або знищення майна виробництва (стаття 10-12) [4].

Стаття 11-3 Закону Норвегії «Про робоче середовище» забороняє залучати до праці неповнолітніх, які не досягли п'ятнадцятирічного віку та не здобули обов'язкової середньої освіти у період з 20:00 до 06:00. Неповнолітні віком з 15 до 18 років, які завершили навчання у середній школі можуть бути допущені до праці у період з 21:00 до 23:00 у виняткових випадках на підприємствах, характер яких вимагає залучення робітників до нічної праці. Однак, неповнолітні можуть працювати у нічний час при необхідності виконання роботи, яка була спричинена стихійним лихом, аварією або іншою непередбачуваною подією та направлена на усунення небезпеки чи шкоди для життя людей чи майна з обов'язковим наданням додаткових періодів відпочинку (стаття 11-3) [4].

Закон Фінляндії «Про робочий час» зазначає, що робота в нічний час може проводитися регулярно у зазначених випадках:

- 1) у разі роботи змінами;
- 2) у разі роботи з технічного обслуговування та ремонту, необхідні для підтримання регулярної діяльності роботодавця;
- 3) у разі роботи, яка не може виконуватися одночасно з регулярною роботою, що виконується на робочому місці;
- 4) у разі утримання та прибирання громадських доріг, вулиць, інших шляхів руху й аеропортів, а також транспортних засобів;
- 5) на торф'яних будівельних майданчиках під час сезону видобутку торфу й на сушильних заводах лісопильних заводів;

6) за згодою працівника в пекарні (згода на роботу між п'ятою та шостою годинами не потрібна);

7) за згодою працівника на термінових посівних і збиральних роботах, роботах, безпосередньо пов'язаних з отеленням домашніх тварин і лікуванням хвороб, та інших таких сільськогосподарських роботах, виконання яких за своїм характером не може бути відкладено;

8) в аптеці;

Для водіїв моторних транспортних засобів, які регулярно працюють принаймні чотири години з 24:00 до 07:00, не повинен перевищувати десяти годин протягом доби (стаття 8) [5].

Робота у нічний час у Фінляндії здійснюється лише після отримання роботодавцем дозволу від органу з охорони праці. Працівники на безперервно діючих підприємствах зі змінним графіком роботи, або ті, які працюють у нічний час періодично, можуть, згідно з графіком, працювати максимум п'ять змін поспіль тривалістю щонайменше три години з 23:00 до 06:00, з обов'язковою компенсацією даних робіт у вигляді надання безперервного часу відпочинку тривалістю щонайменше 24 години. Залучення працівників до додаткових двох змін поспіль дозволяються лише після їхньої попередньої добровільної згоди (стаття 8) [5].

Максимальна тривалість роботи з високим рівнем нервово-емоційного, розумового або фізичного навантаження не повинна перевищувати восьми годин у будь-який 24-годинний період включаючи нічний час. Детальний перелік даних робіт та їх тривалість визначається колективними договорами та указами уряду [5].

Відповідно до статті 7 Закону «Про працю неповнолітніх» заборонена нічна праця осіб які не досягли п'ятнадцятирічного віку. Даній категорії працівників дозволяється виконувати свої трудові функції лише у період з 06:00 до 20:00. Неповнолітні особи віком від 15 до 18 років можуть працювати з 06:00 до 22:00, проте такий період може бути продовжено до 00:00, за умови, що такі роботи були затверджені і контролюються державним органом та виконуються з метою навчання та практики (стаття 7) [11].

До 1989 року у Фінляндії була заборонена нічна праця жінок, однак, після прийняття низки нормативних актів про рівне ставлення чоловіків і жінок (нове антидискримінаційне зако-

нодавство) працівники жіночої статі, за їхньою добровільною згодою, мають право виконувати свої трудові обов'язки в нічний час.

Роботодавці Ісландії зобов'язані надавати Вищій Адміністрації з питань охорони праці детальну інформацію щодо робочого часу та кількості нічних працівників задля моніторингу застосування Закону «Про робоче середовище, безпеку та охорону здоров'я працівників» та інших нормативних актів з питань праці (стаття 58) [7]. Згідно зі статтею 56, нормальна тривалість робочого часу для нічних працівників, а також працівників, які працюють на небезпечних роботах з високим рівнем загрози для фізичного та психологічного здоров'я у нічний час, не повинна перевищувати восьми годин на добу. Перелік робіт з підвищеною небезпечкою встановлюється Вищою адміністрацією з питань охорони праці (стаття 56) [7]. У вимушених випадках та при необхідності, організації роботодавців та працівників можуть погодити та встановити більшу тривалість робочих годин у нічний час за умови, що вона не буде перевищувати 48 годин протягом чотиримісячного періоду (стаття 55). Нічні працівники, які мають проблеми зі здоров'ям та за медичним висновком не можуть виконувати роботу у період з 00:00 до 05:00 повинні бути переведені роботодавцем на підходящу роботу у денний час (стаття 57) [7].

Законодавство Ісландії забороняє працю неповнолітніх у період з 20:00 до 06:00. Виключенням особи, які досягли чотирнадцятирічного віку та проходять навчальну практику осіб під наглядом керівника або іншого повнолітнього працівника, який контролює дотримання правил безпеки та відповідає за здоров'я та життя даних осіб. Проте виконання практичних робіт неповнолітніми не повинне проводитись у період з 00:00 до 04:00. Працівники, які не досягли повноліття також можуть залучатися до нічної праці при роботах у сфері культури, мистецтва, спорту чи реклами, а також роботах у закладах охорони здоров'я. Роботодавець в даному випадку несе повну відповідальність за здоров'я та безпеку неповнолітніх працівників, а також зобов'язаний забезпечити безкоштовний медичний огляд для визначення стану здоров'я та перевірки рівня працездатності молодих працівників до

проведення даних робіт (стаття 63а) [7]. При неможливості виконання невідкладних робіт повнолітніми працівниками у разі стихійних лих, аварій, катастроф, непередбачуваних ситуацій та інших форсмажорних обставинах, неповнолітні працівники можуть тимчасово виконувати свої трудові функції для мінімізації загрози життю людей та майна у нічний час з обов'язковою компенсацією даних робіт у вигляді надання додаткових періодів відпочинку протягом трьох тижнів (стаття 63с) [7].

Нічна праця в Данії регулюється Директивою про робочий час 2003/88/ЄС. Глава 3 стаття 8 Директиви встановлює, що нормальна тривалість праці у нічний час не повинна перевищувати восьми годин на добу. Нічна робота, яка є небезпечною для життя та здоров'я працівника також не повинна тривати більше восьми годин протягом 24 годин. Перелік даних робіт встановлюється національним законодавством, колективними договорами, а також угодами між роботодавцем та працівником з обов'язковим врахуванням специфіки та небезпечності виконання трудових обов'язків у період з 22:00 до 05:00 (стаття 8) [12].

Данія як країна-член Європейського Союзу, яка імплементувала положення Директиви про робочий час 2003/88/ЄС після прийняття Акту Міністерства зайнятості № 896 «Про часткову імплементацию Директиви про робочий час 2003/88/ЄС» зобов'язана вживати необхідних заходів, щоб:

1) забезпечити нічних працівників безкоштовним медичним оглядом працівників перед зайняттям посади;

2) забезпечити працівників регулярним безкоштовним медичним оглядом;

3) перевести працівників, стан здоров'я яких погіршився внаслідок виконання трудових функцій у нічний час на подібну роботу в денний час;

4) надати передбачені національним законодавством гарантії для окремих категорій працівників, які виконують свої трудові обов'язки в нічний час;

5) контролювати виконання роботодавцями обов'язку вчасно надавати інформацію щодо стану здоров'я та тривалості робочого часу нічних працівників до відома компетентних органів;

6) забезпечити безпеку та захист здоров'я нічних працівників (статті 9-12) [12].

Роботодавці Данії, у свою чергу, зобов'язані обов'язково враховувати стан здоров'я та фізичні можливості нічних працівників та організувати роботу підприємства таким чином, щоб така категорія працівників була забезпечена належною кількістю перерв під час зміни (стаття 13) [12]. У Данії на відміну від інших країн скандинавської правової моделі суворо забороняється праця осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, у період з 20:00 до 06:00 (стаття 61.-4) [13].

Відповідно до Закону Швеції «Про робочий час», загальна тривалість робочого часу нічних працівників не повинна перевищувати 48 годин на тиждень протягом чотирьох місяців. Однак працівники, які виконують роботи з підвищеною небезпечністю та високим рівнем фізичного та психологічного навантаження не повинні працювати більше 8 годин на добу. Тривалість робочого часу може бути збільшена лише у вимушених, термінових та непередбачених роботодавцем випадках, та лише за умови надання працівникам відповідних компенсаційних періодів відпочинку (стаття 13а) [6].

Праця дітей у Швеції дозволяється лише після досягнення особою шістнадцятирічного віку й завершення навчання у закладі обов'язкової середньої освіти. У трудовому законодавстві Швеції відсутні положення щодо нічної праці неповнолітніх, що дає можливість зробити висновок, що даний вид праці є забороненим [6].

В Україні на відміну від країн скандинавської правової моделі тривалість роботи в нічний час для всіх працівників скорочується на одну годину. Виключенням є безперервні виробництва, характер роботи яких вимагає залучення працівників до виконання їх трудових функцій у нічний час протягом восьми годин на добу, а також підприємства, організації та виробництва зі змінним графіком роботи при шестиденному робочому тижні (стаття 54) [9].

Компенсація за роботу в нічний час в Україні надається у вигляді підвищеної оплати праці, розмір якої визначається галузевими угодами та колективними договорами, та розмір якої не має бути нижчим ніж 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну відпрацьовану годину у період з 22:00 до 06:00 (стаття 108) [9].

На протипагу законодавству скандинавських країн, трудове законодавство України містить

положення щодо заборони залучення певних категорій працівників до праці у нічний час. До таких категорій працівників належать:

- 1) особи з інвалідністю без їх попередньої згоди та лише за умови, що виконання даної роботи не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172);
- 2) жінки, які перебувають в стані вагітності й/або мають дітей віком до трьох років (стаття 176);
- 3) особи, які не досягли вісімнадцятирічного віку (стаття 192);
- 4) інші категорій працівників, передбачених законодавством [9].

Не зважаючи на те, що Основний Закон України наголошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права й свободи, дещо дискримінаційним є положення щодо обмеження праці жінок на нічних роботах. Відповідно до статті 175 Кодексу законів про працю, жінкам дозволяється працювати в нічний час лише в галузях народного господарства, та за умови, що виконання даних робіт буде мати тимчасовий характер та викликано особливою необхідністю. Проте таке обмеження не поширюється на підприємства, де працюють лише члени однієї сім'ї (стаття 175) [9].

Висновки. Порівняльний аналіз законодавства України й країн скандинавської правової сім'ї дозволяє зробити висновок, що правове регулювання роботи в нічний час

потребує подальшого вдосконалення. Автор виділяє такі пропозиції:

1. Враховуючи досвід Ісландії, стаття 192 КЗпП має бути викладена в такому вигляді: «Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, неповнолітні особи можуть бути залученими до нічної праці при роботах у сфері культури, мистецтва, спорту чи реклами у період з 20:00 до 00:00».

2. Стаття 108 КЗпП передбачає лише компенсацію у вигляді підвищеної оплати праці. Стаття має також передбачати компенсацію у вигляді надання додаткових періодів відпочинку, якщо дана робота має тимчасовий характер і викликана непередбаченою, аварійною або терміновою ситуацією.

3. Трудове законодавство України на відміну від законодавства Фінляндії не має конкретизованого переліку випадків, за яких дозволяється залучення працівників до нічної праці.

4. Трудове законодавство країн скандинавської правової моделі є більш антидискримінаційним, адже дозволяє залучення жінок до нічної праці, саму тому, стаття 175 КЗпП має бути викладена в такому вигляді: «Залучення жінок до нічної праці допускається лише за їхньою попередньою згодою».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Hansen J. Risk of breast cancer after night- and shift work: current evidence and ongoing studies in Denmark. *Cancer Causes Control*. 2006 May 17. No. 4:531-7. DOI: 10.1007/s10552-005-9006-5. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16596307/>
2. Конвенція Міжнародної Організації Праці про нічну працю : Міжнародний документ № 171 від 26 червня 1990 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text
3. Конвенція Міжнародної Організації Праці про нічну працю жінок у промисловості : Міжнародний документ № 89 від 09 липня 1948 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_148#Text
4. Act (No. 62 of 2005) respecting working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act). URL: http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=70972
5. Työaikalaki 872/2019 (Working Hours Act (872/2019)). URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>
6. 1982:673 Arbetstidslag (Working Hours Act (1982:673)) від 24 червня 1982 р. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=10540&p_lang=en
7. Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980 від 28 травня 1980 р. URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20No%2046%201980%20with%20subsequent%20amendments%202018.pdf>
8. Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet Beskæftigelsesministeriets lov nr. 896 від 24 серпня 2004 р. URL: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2464/Act%20to%20partially%20implement%20the%20Working%20Time%20Directive.%20Danish.pdf>
9. 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>
10. Про працю : Проект Закону України від 28 грудня 2019 р. № 2709. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
11. Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 (Young Workers' Act (998/1993)) URL: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1993/en19930998_20091571.pdf
12. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time. *Official Journal*. L 299, 18/11/2003 P. 0009–0019// URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:EN:HTML>
13. Ministry of Employment Consolidated Act no. 1072 (Working Environment Act) від 07 вересня 2010 р. URL: <https://at.dk/en/regulations/working-environment-act/>