

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2024.2.1>

Д. В. Гринь

доктор філософії з права

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ «ПРАВА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ»

Стаття розглядає актуальні питання впровадження права на відключення в різних країнах, аналізує законодавчі акти, успішні практики та можливі проблеми на шляху до його реалізації.

Розглядаються витоки права на відключення, починаючи з рішення Верховного Суду Франції у 2001 році, де було вперше зазначено про важливість цього права. Подальші кроки Франції включали внесення змін до Трудового кодексу у 2017 році, що закріпило право на відключення на законодавчому рівні та зобов'язало роботодавців щорічно проводити переговори з працівниками щодо його реалізації.

Аналізується також досвід інших країн, зокрема Іспанії, де право на відключення було закріплено у Законі із захисту персональних даних (2018), що охоплює всіх працівників, але з певними застереженнями щодо характеру трудових відносин. Описуються особливості італійського підходу, де право на відключення стосується лише працівників, зайнятих у «smart work». Розглядається законодавчий розвиток у Словаччині, де право на відключення було запроваджено для трьох категорій дистанційних працівників.

Окрему увагу приділено досвіду неєвропейських країн, зокрема Чилі та Аргентини, які також впровадили законодавчі зміни щодо права на відключення для дистанційних працівників. У статті зазначається, що ці країни ухвалили відповідні закони в умовах пандемії COVID-19, яка прискорила необхідність вирішення питання балансу між роботою та особистим життям.

У висновках статті підкреслюється необхідність подальшого розвитку та вдосконалення законодавства щодо права на відключення, враховуючи як позитивний, так і негативний досвід інших країн. Обговорюються можливі шляхи імплементації цього права в українське трудове законодавство, враховуючи поточні виклики та потреби працівників. Пропонуються рекомендації для України щодо покращення законодавчої бази у сфері трудових відносин, спрямованих на забезпечення здорового балансу між роботою та особистим життям працівників.

Ключові слова: право на відключення, час відпочинку, баланс між роботою та особистим життям, трудові права, продуктивність праці, організація праці, трудові відносини.

Постановка проблеми. Дослідники визначають баланс між роботою та особистим життям як стабільність між особистим життям та професійними обов'язками, що є життєво важливим для психічного, емоційного та фізичного здоров'я працівників. Відсутність балансу може призвести до вигорання, зниження задоволеності роботою, напружених стосунків і зниження загальної продуктивності. Оскільки орга-

нізації все більше усвідомлюють важливість добробуту працівників, концепція «права на відключення» з'явилася як потенційне рішення для вирішення проблем постійного цифрового зв'язку.

Численні конкуруючі обов'язки, з якими стикаються сучасні працівники, включаючи роботу, дітей, ведення домашнього господарства, волонтерство, догляд за членами сім'ї, створю-

ють навантаження на людей, сім'ї та громади. Баланс між роботою та особистим життям є ключовим питанням, що впливає на працівників, їхні компанії та суспільство в цілому.

Технології докорінно змінили спосіб роботи та поведінку бізнесу. Використання технологій стало новою нормою, кардинально змінивши спосіб виконання роботи. Хоча багато працівників почали працювати з дому внаслідок пандемії Covid-19, межі між робочим і неробочим часом розмилися. Нам усім час від часу потрібна коротка відпустка від роботи. Відволікання від справ допомагає перезарядитися та виконувати інші особисті зобов'язання. Проте важко розслабитися, якщо начальник постійно нагадує про робочі завдання.

Баланс між роботою та життям залишається критично важливим аспектом сучасної робочої сили, тому важливо розуміти і вирішувати проблеми, пов'язані з постійним зв'язком, щоб забезпечити здорову і стійку культуру праці.

Баланс між роботою та особистим життям є предметом занепокоєння для тих, хто цікавиться якістю трудового життя і тим, як воно пов'язане із загальною якістю життя [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У світовому науковому товаристві питанню балансу між роботою та особистим життям працівників приділяють достатню увагу. Серед зарубіжних дослідників необхідно вказати, таких як Kossek, Lewis, Hammer, Rantanen, Kinnunen, Mauno, Tillemann, Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, та Brinley, Kim, McLean, Park

В українському науковому просторі представлені поодинокі дослідження балансу між роботою та особистим життям працівників в Україні та відповідні публікації, серед яких переважають за кількістю роботи економістів і помітно менше представлені роботи соціологів і психологів та правників. Серед дослідників можна виділити В. Дунаєва, О. Іляш, І. Шевченко, І. Семенової, Н. Чепелева, О. Воропай, О. Гуменної.

Мета статті. Проаналізувати законодавчі акти та практичний досвід країн, які вже впровадили це право, а також оцінити його вплив на забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників.

Виклад основного матеріалу. Право на відключення є переконливою відповіддю на виклики, пов'язані з безперервним підключенням до мережі, що характеризує сучасні робочі місця. У гонитві за продуктивністю та ефективністю організації впроваджують цифрові комунікаційні платформи, які дозволяють постійно

взаємодіяти з працівниками, сприяючи формуванню культури роботи «завжди на зв'язку». Як наслідок, працівники опиняються в пастці безперервної роботи, стикаючись зі зростаючим тиском необхідності бути на зв'язку цілодобово, що порушує їхній баланс між роботою та особистим життям і негативно впливає на їхній фізичний і психічний добробут.

Відповідати на робочі дзвінки після роботи, провівши в офісі вісім і більше годин, може викликати стрес. Експерти стверджують, що стрес на роботі часто сприяє виникненню різних медичних і психічних станів, у тому числі депресії, які неправильно діагностуються. Як наслідок, людина може зіткнутися з численними труднощами як в особистому, так і в професійному житті [3].

Численні дослідження показують, що постійне перебування на зв'язку негативно впливає на працівників у всьому світі. Вільям Беккер з Вирджинського технологічного університету досліджував, як технології впливають на добробут працівників. Він виявив, що навіть якщо працівники не читають активно свою електронну пошту в неробочий час, припущення, що вона має бути доступною, все одно може спричинити проблеми. На думку Вільяма Беккера, така робоча атмосфера «завжди увімкненого» режиму робить працівників тривожними. Згідно з дослідженням 2016 року, постійне перебування на зв'язку пов'язане зі зниженням рівня енергії, спокою та настрою. Поведінка працівників у неробочий час обмежена, тому його не можна віднести до категорії вільного часу. За даними дослідників з Університету Північного Іллінойсу, у працівників, які відповідають на робочі електронні листи після 21:00, погіршується якість сну [4].

Тобто ми можемо сформулювати таке визначення, що право на відключення – це концепція, що передбачає право працівників відключатися від робочих обов'язків та комунікацій з роботодавцем поза робочим часом. Це право спрямоване на забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а також на запобігання професійному вигоранню та зниженню рівня стресу серед працівників. Спробуємо виділити основні аспекти права на відключення, які включають:

1) обмеження робочих годин: у цей час працівники мають право не відповідати на електронні листи, дзвінки чи повідомлення, пов'язані з роботою, після закінчення офіційного робочого дня. Це дозволяє їм повністю зосередитися на особистому житті, відпочинку та відновленні сил;

2) заборона на контакт у неробочий час: роботодавці не повинні вимагати від працівників виконання робочих завдань чи комунікацій поза встановленими робочими годинами. Це сприяє зниженню психологічного тиску на працівників та підтримці їхнього психічного здоров'я;

3) обов'язкові періоди відключення: встановлення періодів, протягом яких працівники мають бути повністю звільнені від робочих обов'язків. Наприклад, це можуть бути відпустки, вихідні дні або визначені години щодня, коли працівники не повинні бути доступними для роботодавця;

4) підтримка сімейної співвідповідальності: право на відключення сприяє рівномірному розподілу сімейних обов'язків між членами сім'ї, дозволяючи працівникам приділяти більше часу своїм близьким та домашнім справам;

5) захист від покарань: працівники не можуть бути покарані або піддані тиску з боку роботодавця за невідповідь на робочі запити поза робочим часом. Це включає захист від можливих дисциплінарних заходів чи зниження оцінок продуктивності.

Право на відключення вперше було згадане у рішенні Палати з трудових спорів Верховного Суду Франції в 2001 році. У 2004 році Верховний Суд підтвердив свою позицію, зазначивши, що відсутність доступності працівника по телефону в неробочий час не може розглядатися як порушення трудової дисципліни. В 2017 році до Трудового кодексу Франції були внесені зміни, які офіційно закріплюють право на відключення. Відтепер роботодавці зобов'язані щороку проводити переговори з працівниками та закріплювати право на відключення у внутрішніх документах компаній, де працює понад 50 працівників.

У грудні 2018 року в Іспанії був ухвалений Закон із захисту персональних даних (Data Protection Act), який також містить норми щодо права на відключення. Це право поширюється на всіх працівників державного та приватного секторів, хоча існує застереження, що його реалізація можлива лише за умов, дозволених характером трудових відносин.

На відміну від Франції та Іспанії, в Італії право на відключення, яке було закріплене у 2017 році, стосується лише працівників, зайнятих у так званій «smart work» – виконанні роботи в будь-якому місці та за гнучким графіком. Схожі регуляції для дистанційних працівників були прийняті і в Словаччині. 19 лютого 2021 року були ухвалені поправки, що набули чинності 1 березня 2021 року, які гарантують право на відключення для трьох категорій пра-

цівників: надомників, дистанційних працівників та тих, хто працює з дому час від часу або за виняткових обставин. Ці працівники не можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності за відключення.

У Бельгії в 2018 році також були внесені зміни до законодавства, проте норми щодо права на відключення залишаються більш декларативними. Роботодавці, у яких працює понад 50 працівників, зобов'язані проводити переговори з представниками працівників про право на відключення, але мають лише право (а не обов'язок) приймати спеціальні політики з цього питання.

Чилі стала першою країною за межами Європи, яка ухвалила закон про право на відключення для дистанційних працівників 26 березня 2020 року. Це законодавство було прийнято в умовах пандемії COVID-19, хоча переговори щодо права на відключення тривали в Чилі з 2018 року. Схожі норми для дистанційних працівників були прийняті в Аргентині 30 липня 2020 року. Закон чітко зазначає, що працівники мають право на відключення у свій неробочий час та під час відпустки. Роботодавці не можуть давати жодних завдань працівникам поза їхнім робочим часом, а працівники не можуть бути піддані дисциплінарним стягненням за відключення.

Обговорення та розробка проектів по праву на відключення також тривають у Канаді, Нью-Йорку, Індії, Філіппінах, а також у восьми країнах ЄС – Німеччині, Фінляндії, Ірландії, Люксембурзі, Литві, Мальті, Швеції та Словенії. У Німеччині деякі компанії самостійно ухвалюють політики щодо реалізації права на відключення. Наприклад, Volkswagen, BMW та Puma прописали у своїх внутрішніх актах правила, що забороняють менеджерам надсилати електронні листи співробітникам після закінчення робочого дня [2].

В Україні поняття «періоду відключення» ввели разом із нормою про дистанційну роботу. Так в частині дев'ятій статті 60² Кодексу законів про працю України зазначається, що працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу

[5]. Водночас, ця норма не містить конкретних механізмів її реалізації. Водночас, аналіз норм чинного трудового законодавства дозволяє працівникам теоретично скористатися правом на відключення, адже стаття 31 Кодексу законів про працю України забороняє роботодавцям вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

«Право на відключення» стає ключовою концепцією в контексті сучасної динаміки трудової діяльності. Вона виступає за встановлення чітких меж між роботою та особистим життям, надаючи працівникам свободу відключатись від пов'язаних з роботою комунікацій та зобов'язань у неробочий час. Визнаючи, що безперервний цифровий зв'язок може призвести до вигорання, стресу та порушення балансу між роботою та особистим життям, різні юрисдикції та організації в усьому світі почали звертати увагу на важливість захисту благополуччя працівників, впроваджуючи або розглядаючи законодавство та політику, що стосуються права на відключення.

Висновки. Таким чином, право на відключення є важливим кроком у забезпеченні здорового робочого середовища, яке підтримує добробут працівників, зменшує рівень стресу та сприяє підтримці гармонійного балансу між роботою та особистим життям.

На основі проведеного дослідження ми пропонуємо наступні пропозиції щодо сприяння більш здоровому балансу між роботою та особистим життям і забезпечення добробуту працівників:

- законодавство та реалізація політики: уряди та органи регулювання праці повинні розглянути можливість розробки та впровадження спеціального законодавства, яке закріплює право на відсторонення від роботи. Таке законодавство має визначати обмеження на спілкування в неробочий час і встановлювати покарання за недотримання роботодавцями цього права;

- політика компанії: організації повинні розробити комплексну політику, яка сприятиме здоровому балансу між роботою та особистим життям і поважатиме право працівників на відключення. Ця політика повинна містити вказівки щодо належного спілкування в неробочий час і заохочувати керівників подавати особистий приклад у дотриманні цих практик.

- навчання та обізнаність працівників: підвищення обізнаності про важливість балансу між роботою та особистим життям і негативні

наслідки постійного перебування на зв'язку має вирішальне значення. Компанії повинні проводити тренінги та семінари, щоб розповісти працівникам про переваги відключення від мережі та стратегії досягнення здорового балансу.

- інтеграція технологій: організаціям слід інвестувати в технологічні рішення, які допоможуть працівникам ефективно управляти межами між роботою та особистим життям. Це може включати такі функції, як планування доставки електронної пошти, встановлення конкретних робочих годин для комунікаційних платформ, а також надання інструментів для управління часом і відстеження продуктивності.

- сприяння гнучкому графіку роботи: роботодавці повинні заохочувати та підтримувати гнучкі умови праці, такі як віддалена робота, скорочений робочий тиждень або спільна робота. Надаючи працівникам більше контролю над своїм графіком, їм стає легше керувати своїми особистими та професійними зобов'язаннями.

- регулярна оцінка та зворотній зв'язок: компанії повинні регулярно оцінювати вплив своєї політики та ініціатив щодо балансу між роботою та особистим життям за допомогою опитувань працівників та механізмів зворотного зв'язку. Ці дані можуть допомогти визначити сфери для вдосконалення та спрямувати майбутні стратегії.

- культурні зміни: нарешті, необхідні культурні зміни як в організаціях, так і в суспільстві в цілому, щоб визнати цінність балансу між роботою та особистим життям і поважати право людей на перерву в роботі. Ці зміни потребують підтримки з боку керівництва, працівників, профспілок та всіх зацікавлених сторін.

Список використаної літератури:

1. Guest, D. E. Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*. 2002. № 41(2). pp. 255–279.
2. Кудінська І., Сандул Г. Право на відключення: відпочивайте на здоров'я. URL: <http://surl.li/vxfura>.
3. InsightsIAS. Right to Disconnect Bill 2018. 2019. URL: <https://www.insightsonindia.com/2019/01/14/right-to-disconnect-bill-2018/>.
4. Team, D. W. DNA Explainer: Now you will have right to ignore employers' calls after office hours, read how. 2021. URL: <https://www.dnaindia.com/india/report-dna-explainer-now-you-will-have-right-to-ignore-employers-calls-after-office-hours-right-to-disconnect-bill-29223575>.
5. Кодекс законів про працю України :Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>.

Hryn D. V. Current issues of implementing the “right to disconnect”

The article examines the current issues of implementing the right to disconnect in different countries, analyzes legislative acts, successful practices and possible problems on the way to its realization.

The author examines the origins of the right to disconnect, starting with the decision of the French Supreme Court in 2001, which first emphasized the importance of this right. Further steps taken by France included amendments to the Labor Code in 2017, which enshrined the right to disconnect in law and obliged employers to hold annual negotiations with employees on its implementation.

The author also analyzes the experience of other countries, in particular Spain, where the right to opt-out was enshrined in the Personal Data Protection Act (2018), covering all employees, but with certain reservations regarding the nature of the labor relationship. The author describes the peculiarities of the Italian approach, where the right to opt-out applies only to employees engaged in “smart work”. The author analyzes the legislative development in Slovakia, where the right to disconnect was introduced for three categories of remote workers.

Particular attention is paid to the experience of non-European countries, in particular Chile and Argentina, which have also introduced legislative changes regarding the right to disconnect for remote workers. The article notes that these countries adopted the relevant laws in the context of the COVID-19 pandemic, which has accelerated the need to address the issue of work-life balance.

The article concludes by emphasizing the need for further development and improvement of legislation on the right to disconnect, taking into account both positive and negative experiences of other countries. Possible ways of implementing this right in Ukrainian labor legislation are discussed, taking into account the current challenges and needs of employees. The author offers recommendations for Ukraine to improve the legislative framework in the field of labor relations aimed at ensuring a healthy work-life balance for employees.

Key words: *right to disconnect, rest time, work-life balance, labor rights, labor productivity, labor organization, labor relations.*