

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.3>

## ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА «ВІДКЛЮЧЕННЯ»: КОМПАРАТИВНИЙ АНАЛІЗ

**Вакарюк Л.В.,**

*доктор юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри приватного права*

*Чернівецького національного університету*

*імені Юрія Федьковича*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0263-7665>

e-mail: [l.vakaryuk@chnu.edu.ua](mailto:l.vakaryuk@chnu.edu.ua)

**Гетьманцева Н.Д.,**

*доктор юридичних наук, професор,*

*професор кафедри приватного права*

*Чернівецького національного університету*

*імені Юрія Федьковича*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0263-7665>

e-mail: [n.getmantseva@chnu.edu.ua](mailto:n.getmantseva@chnu.edu.ua)

**Вакарюк Л.В., Гетьманцева Н.Д. До питання про право працівників на відключення: компаративний аналіз.**

У статті наголошується, що повсюдне використання Інтернету, комп'ютерної техніки вимагає адекватної відповіді законодавства на виклики. Розвиток законодавства має враховувати ті зміни, які відбуваються в економіці країни. На жаль доводиться констатувати той факт, що національне законодавство поки що не завжди вчасно та якісно відповідає на нові загрози. Зазначається, що проблеми, зумовлені впливом цифрових технологій на працю, підкреслюють те, що в цифрову епоху охорона праці залишається головним активом, покликаним захищати здоров'я працівників. Ключову роль для підтримки балансу між роботою та особистим життям, збереженням здоров'я працівника відіграє право на відключення, так зване «the right to disconnect».

Акцентується, що врахування досвіду закріплення права на відключення у трудовому законодавстві провідних європейських країн буде актуальним і корисним для нашої країни, в якій протягом останніх років цифровізація відбувається прискореними темпами. Національне законодавство України поки що не завжди вчасно та якісно відповідає на нові виклики та потреби, пов'язані з цифровізацією сфери праці. Звертається увага на те, що український законодавець не лише необґрунтовано обмежив категорії працівників, які мають право на відключення, лише тими, хто виконує роботу дистанційно, а й прийняв декларативні за характером норми, не визначивши чіткий механізм реалізації права на відключення на практиці.

Зазначається, що заповнити цю законодавчу прогалину можливо за допомогою локального регулювання. Важливу роль у захисті працівника від надмірних навантажень, спричинених виконанням роботи за допомогою ІКТ, відіграють локальні нормативні акти, які деталізують правове регулювання цього питання на рівні підприємств, установ, організацій. Закріплення на законодавчому рівні чітких механізмів реалізації права на відключення, подальша його деталізація в локальних актах та ефективне використання на практиці є необхідними кроками до покращення життя та здоров'я працівників, підвищення продуктивності праці.

**Ключові слова:** трудове право, трудова діяльність, ринок праці, роботодавець, працівник, законодавство про працю, умови праці, час відпочинку, цифровізація.

**Vakariuk L.V., Getmantseva N.D. To the issue of the right of employees to disconnect: a comparative analysis.**

The article states that the widespread use of the Internet and computer technology requires an adequate legislative response to challenges. The development of legislation should take into account the changes taking place in the country's economy. Unfortunately, we have to state the fact that the

national legislation still does not always respond to new threats in a timely and qualitative manner. It is emphasized that the problems caused by the impact of digital technologies on work emphasize that in the digital age occupational health and safety remains the main asset designed to protect the health of workers. The right to disconnection plays a key role in maintaining the balance between work and personal life, preserving the health of the employee.

It is emphasized that taking into account the experience of enshrining the right to disconnection in the labor legislation of the leading EU countries will be relevant and useful for our country, in which digitization has been accelerating at an accelerated pace in recent years. The national legislation of Ukraine still does not always respond in a timely and qualitative manner to new challenges and needs related to the digitalization of the labor sphere. Attention is drawn to the fact that the Ukrainian legislator not only unreasonably limited the categories of employees who have the right to disconnect to only those who perform work remotely, but also adopted declarative norms without defining a clear mechanism for implementing the right to disconnect in practice.

It is noted that filling this legislative gap is possible with the help of local regulation. Local regulations that detail the legal regulation of this issue at the level of enterprises, institutions, and organizations play an important role in protecting the employee from excessive workloads caused by performing work with the help of ICT. Enshrining at the legislative level clear mechanisms for the implementation of the right to disconnection, further detailing it in local acts, and its effective use in practice are necessary steps to improve the life and health of employees.

**Key words:** labor law, labor activity, labor market, employer, employee, labor legislation, working conditions, rest time, digitization.

**Постановка проблеми.** Україна швидкими темпами рухається по шляху цифровізації всіх сфер суспільного життя. Сьогодення характеризується активним розвитком інформаційних процесів, посиленням цифровізації економіки та соціальних відносин, що призвело до переформатування ринку праці, зміни характеру і умов праці. Як наслідок, цілі галузі економіки та характеристика зайнятості зазнали радикальних змін. Згідно досліджень, проведених західними науковцями, «найближчим часом в світі піде в минуле або буде докорінно трансформовано більше половини нинішніх видів трудової діяльності [1; 2]. З розвитком цифровізації в трудовому праві стали з'являтися нові терміни, наприклад, цифрова присутність, цифрова детоксикація, електронний документообіг тощо. Ці поняття тісно пов'язані з регулюванням трудових відносин та трудовими правами працівників. Мова йде про такі важливі та невід'ємні елементи притаманні сучасній праці, як регулювання тривалості знаходження працівника в мережі «Інтернет» протягом робочого дня і після його закінчення, швидкість прочитання корпоративної пошти та прийняття рішень із зазначених у ній питань, читання роботодавцем особистої інформації працівника, що надійшла на корпоративну пошту та ін. Сучасна праця, опосередкована інформаційними технологіями, набагато більш самостійна за своїм характером з точки зору того, як саме виконується робота. В той же час працівники, зайняті у виконанні такої праці, потребують посиленого захисту. Відповідно питання охорони праці, раціональної організації робочого часу та часу відпочинку працівників, які виконують роботу за допомогою ІКТ, набувають особливої актуальності.

**Стан дослідження.** Різні аспекти правового регулювання найманої праці з використанням інформаційно-комунікаційних технологій ставали предметом наукових досліджень таких вчених, як В.Д. Авескулов, І. Беззуб, Н.М. Вапнярчук, С.В. Вишновецька, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, І. Кудінська, М.Ю. Кузнецова, О.Ю. Минюк, П.Є. Морозов, М.І. Наньєва, Г. Сандул, Я.В. Свічкарьова, С.С. Сільченко, О.М. Ярошенко та ін.

**Метою статті** є аналіз зарубіжного досвіду правового регулювання права на відключення, дослідження стану закріплення права на відключення в законодавстві України та формулювання пропозицій щодо вдосконалення механізму його реалізації.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій істотно позначився на умовах праці, що безпосередньо впливають на працівника. Використання передових технологій ставить на порядок денний питання безпеки праці, що внаслідок великої конкуренції на ринку праці знижується, фізичного й ментального здоров'я працівників. «Процеси цифровізації суспільних відносин у сфері найманої праці слід оцінювати насамперед з точки зору відповідності інтересам працівника, задоволення їх потреб, адже саме працююча людина є творцем матеріальних і духовних благ. Відповідно, держава зобов'язана утримуватися від довільного втручан-

ня в природні та суспільні процеси та зосередитися на основному своєму завданні: захисті прав і свобод людей-праці, яким можуть загрозувати такі процеси» [3, с. 133].

В еру ІТ та буму дистанційних технологій мало хто з працівників може з впевненістю говорити про те, що за жодних обставин не працює у позаробочий час. Експерти МОП вже понад десятиліття звертають увагу на те, що сучасний працівник, використовуючи своє конституційне право на відпочинок, все одно постійно перебуває на зв'язку з роботодавцем (отримуючи від нього повідомлення в месенджери, завдання електронною поштою, готуючи відповіді на них тощо). При цьому час відпочинку втрачає своє призначення, а працівник продовжує виконувати трудові обов'язки поза робочим часом і робочим місцем. Таким чином, відбувається збільшення фактичного робочого часу. Відповідно до даних спільного дослідження агентства Eurofound і МОП, проведеного в 15 країнах, внаслідок збільшення робочого навантаження, «41% працюючих за допомогою ІКТ відчувають підвищений стрес в порівнянні з 25% працюючих поза домом» [4]. Негативний вплив на здоров'я працівника спричиняє те, що фактично він постійно включений у роботу. Незалежно від причин, які це викликають, очевидно, що у цифровій економіці стираються межі між робочим часом та часом відпочинку, між роботою і сімейним життям. Як застерігає ВООЗ «можливість визначати час роботи може перетворитися на нескінченну роботу без перерви навіть на ніч, що тягне за собою ризик безсоння» [4] і негативно вплине на фізичне та психічне здоров'я працівника.

У зв'язку з цим постає ще одна проблема емоційного вигорання працівника. До речі, ця недуга, спричинена хронічним стресом на роботі, починаючи з 2022 року включена ВООЗ до міжнародного каталогу захворювань. На жаль, в Україні, на відміну від багатьох європейських країн, відсутнє належне правове регулювання цього питання. Працівники не захищені законом від наслідків, пов'язаних із стресом на робочому місці. Роботодавець не несе відповідальності за шкоду, заподіяну працівникові стресами, пов'язаними з трудовою діяльністю. Відповідно результатам дослідження, проведеним нещодавно Gradus-research, «українські офісні працівники відчувають стрес значно частіше, ніж у країнах Європи. Про відчуття стресу або сильної знервованості зазначили 78% офісних працівників в Україні. Зокрема найчастіше відчувають стрес через роботу та пов'язані із нею питання 38% опитаних» [5]. Збільшення тривалості роботи, постійний зв'язок з роботодавцем також є причиною «цифрового стресу», що потребує так званої «цифрової реабілітації» (Digital Detox), тобто відмови працівника на певний період від гаджетів, смартфонів, ноутбуків і, звісно, Інтернету. На потребу дослідження біоетичного принципу, як принципу вразливості працівника, звертають увагу в своїх наукових дослідженнях і вчені-трудовики. Зокрема, С.В. Вишневецька зазначає: «біоетичний принцип передбачає гарантії права на захист від інформаційних та інформаційно-комунікаційних перевантажень (пов'язаних із загальною перевтомою, десоціалізацією, стресами від роботи в динамічному середовищі, неякісним чи нестійким зв'язком тощо)» [6, с. 117].

Очевидно, що в еру розвитку ІТ охорона праці та охорона відпочинку залишається головним активом, покликаним захищати здоров'я найманих працівників. Зазначимо, що при розгляді здоров'я як складної медико-демографічної та соціально-економічної категорії експерти ВООЗ визначили внесок різних факторів у його формування. Зокрема, біологічні властивості організму забезпечують 18-22% здоров'я людини, розвиток системи охорони здоров'я – 8-10%, стан навколишнього середовища – 18-20%, *соціально-економічні умови та спосіб життя (у тому числі умови праці)* – 49-53% [7]. Підвищення якості життя та збереження здоров'я працівників, що виявляється, зокрема, й у створенні безпечних умов праці є пріоритетним завданням всіх суб'єктів господарювання, що використовують найману працю. Ефективним інструментом вирішення цієї проблеми може стати тісна взаємодія держави та бізнесу у сфері покращення умов праці.

Зокрема, ключову роль для підтримки балансу між роботою та особистим життям, збереженням здоров'я працівника відіграє право на відключення, так зване «the right to disconnect». Концепція права на відключення стала активно формуватися в останні роки внаслідок впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у всі сфери суспільного життя. Зазначене право розглядають одним із засобів від «гіперексплуатації» працівників, без права на відключення зростають ризик емоційного та психологічного навантаження, почуття постійної втоми, стрес. Воно передбачає право працівника буквально відключитися від різноманітних гаджетів і не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення на пошту, месенджери у неробочий час, вихідні дні та відпустку.

Наразі в міжнародних нормативно-правових актах фіксація права на відключення, як фундаментального права працівника, поки не відбулась. На відміну від національного законодавства низки країн ЄС, в яких таке право закріплено впродовж останніх років. Зокрема «у Франції та Італії законодавче закріплення згадуваного права відбулось у 2017 році, в Іспанії та Бельгії з 2018 року, в Ірландії та Португалії з 2021 року» [8]. Тому ще в січні 2021 року «представники Європейського парламенту закликали Європейську комісію розробити проект закону, який би закріплював право на відключення в законодавстві як одне із фундаментальних прав працівників» [9, с. 438]. В науковій доктрині право на відключення обговорюється переважно вченими зарубіжних країн як в юридичному контексті [10, с. 1–34], так і з позицій управління персоналом. Зокрема, з юридичної точки зору право на відключення розглядається як реалізація статті 24 Загальної декларації прав людини, в якій проголошується, що: «Кожна людина має право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [11]». Конституція України в статті 45 також чітко встановлює право кожного, хто працює, на відпочинок [12, ст. 45].

На нашу думку, врахування досвіду закріплення права на відключення у трудовому законодавстві провідних європейських країн буде актуальним і корисним для нашої країни, в якій протягом останніх років цифровізація відбувається прискореними темпами. Насамперед доцільно проаналізувати досвід Франції в цьому питанні, яка за даними ООН [13] знаходиться на першому місці серед країн Європи з використання цифрових технологій. Закріплення права на відключення в трудовому законодавстві Франції стало результатом досліджень впливу цифрових технологій на працю. Крім того, дорожньою картою в даному випадку була Цифрова стратегія Франції, прийнята у 2017 році [14]. Отже, в 2017 році в Трудовий кодекс Франції були внесені зміни, спрямовані на врегулювання використання цифрових інструментів з метою запобігання професійному вигоранню, забезпечення поваги до відпочинку та відпустки, збереження сімейних відносин та особистого життя працівників. Згідно змін компанії (роботодавці), де працює понад 50 працівників, брали на себе зобов'язання щороку включати питання про право на відключення у колективні переговори, визначити та закріпити право на відключення в локальних документах компанії. В тому випадку, якщо роботодавець не включив право на відключення до Mandatory Annual Negotiation (MAN), він нестиме відповідальність у вигляді накладення штрафу у розмірі близько 4 тисяч євро [15].

В Іспанії, так само як у Франції, право на відключення поширюється на всіх працівників із застереженням, що можливість його застосування залежатиме від характеру трудових відносин. В цій країні право на відключення закріплено в нормах Органічного закону 3/2018 про захист персональних даних і гарантії цифрових прав (LORDGDD) [16], прийнятого в 2018 році.

У законі сенату Італії № 2233-В «Заходи щодо захисту трудової зайнятості, не пов'язаної з підприємницькою діяльністю, та щодо сприяння гнучкому поєднанню робочого і неробочого часу» («Measures to safeguard non-entrepreneurial selfemployment and measures to facilitate flexible articulation in times and places of subordinate employment») від 2017 року зазначено, що «у трудовому договорі у письмовій формі має бути закріплено час відпочинку співробітника, а також описані технічні та організаційні заходи, необхідні для забезпечення того, щоб працівника було відключено від технологічного обладнання» [17]. Вказаний закон поширюється лише на працівників, зайнятих у “smart work”, яка передбачає виконання роботи в будь-якому місці за гнучким графіком.

Словаччина пішла схожим шляхом, гарантувавши право на відключення лише для працівників, які виконують роботу дистанційно. Відповідно до поправок до трудового законодавства, внесених у 2021 році, до такої категорії працівників словацький законодавець відніс надомників, дистанційних працівників та тих працівників, які працюють з дому час від часу або за виняткових обставин. На них, зокрема, не поширюється дисциплінарна відповідальність за відключення [18]. В 2021 році законодавство Ірландії та Португалії також оновилося правилами для компаній, впровадженими як заходи у боротьбі з вигоранням і стресом на роботі. Зокрема «в Португалії для компаній, в яких працюють понад 10 співробітників, ввели «правило про роз'єднання», згідно з яким за спілкування зі співробітниками в неробочі години керівництво отримує штраф. Подібний механізм також був запроваджений в Ірландії, де згідно правил для роботодавців, співробітники не повинні виконувати робочі задачі в позаробочий час, спілкуватися з керівництвом тощо» [19].

У Німеччині право на відключення поки що не закріплено законодавчо, проте фактично воно надається провідними бізнес-корпораціями. Наприклад, компанія Volkswagen відмовилася від роз-

силки корпоративної пошти співробітникам у неробочий час. У локальних правилах Volkswagen зазначено, що менеджери не можуть відправляти мейли працівникам через 30 хвилин після завершення робочого дня. Ще одне технологічне рішення, прийняте компанією, надало можливість відкласти отримання пошти співробітником до початку найближчого робочого дня. Також ряд німецьких підприємств (BMW, Puma) в локальних актах визначили випадки, коли менеджери не можуть надсилати електронні листи співробітникам. Зокрема підприємства блокують розсилку електронних повідомлень співробітникам, які перебувають у відпустці або на лікарняному [20]. Відповідно до законодавства Бельгії встановлення права на відключення є радше правом, а не обов'язком роботодавця. В цій країні роботодавці, в яких працює понад 50 найманих працівників, зобов'язуються проводити колективні переговори щодо встановлення права на відключення. Проте навіть в тому випадку, якщо вони дійдуть згоди з представниками працівників в цьому питанні, кінцеве рішення приймається роботодавцем. Крім того, «працівникам держустанов дозволяється ігнорувати дзвінки та повідомлення від керівництва в неробочий час. Своєю чергою керівники не можуть утискати за це своїх співробітників, а турбувати підлеглих можна лише в разі надзвичайної ситуації» [19].

На основі проведеного аналізу очевидно, що на сьогоднішній день в багатьох країнах Європи питання обмеження постійного перебування працівника в режимі онлайн-доступності віддане на розсуд роботодавців. В той же час, право на відпочинок є непорушним і повинно суворо дотримуватися роботодавцем. Тому важливу роль у захисті працівника від надмірних навантажень, спричинених виконанням роботи за допомогою ІКТ, відіграють локальні нормативні акти, які деталізують правове регулювання цього питання на рівні підприємств, установ, організацій.

Щодо України, то, на жаль, доводиться констатувати той факт, що національне законодавство поки що не завжди вчасно та якісно відповідає на нові виклики та потреби, пов'язані з цифровізацією сфери праці. Закріплення права на відключення в українському законодавстві по часу співпало з пандемією Covid-19. У 2021 році до КЗпП України та Закону України «Про охорону праці» законом № 1213-IX [21] внесені відповідні зміни, якими гарантується період відключення лише для тих працівників, які виконують роботу дистанційно. Дистанційний режим роботи зарекомендував себе, як такий, що в умовах будь-якої кризи створює нові можливості як для працівника, так і роботодавця працювати, отримувати доходи, забезпечувати функціонування підприємств та організацій. В той же час практика його застосування свідчить про низку негативних моментів і проблем, пов'язаних з виконанням роботи дистанційно. І це не лише постійна «включеність» дистанційного працівника в роботу викликана низкою причин, серед яких, бажання більше заробити, різниця в часових поясах, необхідність підтримки безперебійного функціонування он-лайн сервісів та ін.

На дистанційних працівників мало поширюються загальні гарантії, встановлені КЗпП України (до прикладу щодо роботи у нічний час, дотримання права на відпочинок, оплати понаднормової роботи тощо). Незважаючи на те, що частиною 2 статті 158 КЗпП України на роботодавця покладається обов'язок «вживати заходів для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці...», на практиці спеціальна оцінка умов праці щодо дистанційних працівників не проводиться. Законом України «Про охорону праці» це питання також не врегульовано. Відповідно до статті 14 Закону «при виконанні роботи за трудовим договором про дистанційну роботу, відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці покладається на працівника, роботодавець несе відповідальність лише за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної або надомної роботи» [22, ст. 14]. Дистанційному працівнику також складно довести, що нещасний випадок трапився під час роботи. Тобто, фактично контроль у сфері охорони праці дистанційних працівників відсутній [23, с. 201].

Станом на сьогодні відповідно до статті 60-2 КЗпП України «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 власником або уповноваженим ним органом 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» [24, ст. 60-2]. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу розроблена Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського

господарства України і затверджена наказом № 913-21 від 5 травня 2021 року. Пункт 16 розділу V «Тривалість робочого часу і часу відпочинку» Типової форми передбачає указувати часові інтервали протягом доби та/або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем [25]. Відтак, фіксацію часу періоду відключення, як і в цілому порядок виконання роботи, передано на узгодження сторонам трудового договору про дистанційну роботу.

Як бачимо, український законодавець не лише необґрунтовано обмежив категорії працівників, які мають право на відключення, лише тими, хто виконує роботу дистанційно, а й прийняв декларативні за характером норми, не визначивши чіткий механізм реалізації права на відключення на практиці. Також невизначеними залишились питання щодо зобов'язань роботодавця включати питання про право на відключення у колективні переговори, відповідальності за не включення норм, які гарантують це право, в локальні акти підприємств та ін. Отже, існує потреба в перегляді концепції «права на відключення» вітчизняним законодавцем, розширенні кола працівників, які можуть його реалізовувати.

На нашу думку, заповнити цю законодавчу прогалину можливо за допомогою локального регулювання. Важливо налагодити алгоритм взаємодії роботодавця - представників профспілки - служби охорони праці (її фахівців) щодо організації робочого часу та часу відпочинку працівників з врахуванням трудових відносин та специфіки діяльності підприємств, установ, організацій. Зокрема вважаємо доцільним в колективному договорі або іншому локальному акті закріпити норми, які б:

1) встановлювали заборону для роботодавця вимагати від працівника виконання виробничих завдань у позаробочий час, у тому числі шляхом надсилання електронних повідомлень, використання месенджерів (визначити та закріпити у локальному акті, в які години працівники мають право не відповідати на ділові листи);

2) визначали виняткові випадки, коли роботодавець має право направляти співробітнику повідомлення в неробочий час (наприклад, у разі виробничої аварії, пожежі, надзвичайної ситуації тощо);

3) виключали можливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання службових обов'язків при отриманні подібних повідомлень у неробочий час.

Ще одним дискусійним питанням в контексті нашого дослідження є сфера застосування права на відключення. Відповідно до статті 62 КЗпП України «надурочні роботи, як правило, не допускаються», отже роботодавець не вправі вимагати від працівників перебувати «в межах доступу» в позаробочий час. Водночас таке обмеження не може розповсюджуватися на всі сфери діяльності і види бізнесу. Неefективним буде його застосування, наприклад, в сфері торгівлі, маркетингу, сервісу, тобто клієнтоорієнтованих сферах, де перебування в режимі «он-лайн» і реагування на потреби і бажання клієнта є одним з елементів стратегії ведення бізнесу. Також спірним є питання щодо можливості застосування права на відключення представниками окремих професій, наприклад лікарями. В процесі обговорення висловлюються думки, що право на відключення потрібно застосовувати у будь-якому випадку стосовно будь-якого працівника, і навпаки, що це право кожен працівник має використовувати на власний розсуд.

Як наголошують експерти, «цифровізація – це одна з визначальних тенденцій розвитку людської цивілізації, яка формує більш інклюзивне суспільство та кращі механізми управління, розширює доступ до охорони здоров'я, освіти та банківської справи, підвищує якість та охоплення державних послуг, розширює спосіб співпраці людей, а також дає змогу скористатися більшим розмаїттям товарів за нижчими цінами» [26]. Та попри ряд переваг цифровізації, не слід забувати про те, що позитиви, які породжені нею, насамперед мають служити людині-праці. Тому, в умовах цифровізації застосування технологій у сфері найманої праці має відбуватись на основі дотримання і гарантування основоположних прав людини.

**Висновки.** Вище наведені та інші проблеми, зумовлені впливом цифрових технологій на працю, підкреслюють необхідність адекватної відповіді законодавства на виклики. Сучасні тенденції правового регулювання трудових відносин свідчать про запровадження ефективних політик в царині часу відпочинку працівників. В подальшому при реформуванні національного законодавства про працю, розробці та застосуванні локальних актів, їх адаптації до цифрової економіки необхідно враховувати, що підвищеної уваги потребують питання, пов'язані з умовами та охороною праці працівників, які працюють за допомогою ІКТ, їх захистом від надмірних навантажень. Враховуючи

європейський досвід правового регулювання найманої праці, один із напрямів змін має стосуватися раціональної організації періодів робочого часу та часу відпочинку при виконанні роботи за допомогою ІКТ. Закріплення на законодавчому рівні чітких механізмів реалізації права на відключення, подальша його деталізація в локальних актах та ефективне використання на практиці є необхідними кроками до покращення життя та здоров'я працівників. Звісно правове регулювання «відключення» має враховувати питання балансу інтересів працівників і роботодавців та умови ринкової економіки. Також необхідно застосовувати рішення ЄСПЛ, пов'язані з цифровізацією праці та мінливістю трудових відносин. Це дозволило б гарантувати більшу захищеність працівників, а також підвищити продуктивність праці, на яку значний вплив мають організаційно-технічні умови праці (зокрема, режими праці і відпочинку, особливості використання техніки і технологій тощо).

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. PricewaterhouseCoopers. The long view: How will the global economic order change by 2050? London, 2017. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/world-2050/assets/pwc-world-in-2050-summary-report-feb-2017.pdf> (дата звернення: 09.04.2024)
2. Chang J.-H., Huynh P. ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation // Bureau for Employers' Activities. Working Paper No 9. Bangkok: ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2016. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_579554.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf) (дата звернення: 09.04.2024)
3. Гетьманцева Н.Д. Вплив цифровізації на правове регулювання суспільних відносин у сфері праці // Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми: Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 24 листопада 2023 року) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. С. 132–135.
4. WHO. 2019 (March 11). Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV). URL: [https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-\(mers-cov\)](https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndrome-coronavirus-(mers-cov)) (дата звернення: 11.04.2024).
5. В Україні офісні працівники відчувають стрес значно частіше, ніж в країнах Європи. URL: <https://www.village.com.ua/village/business/news/349047-v-ukrayini-ofisni-pratsivniki-vidchuvayut-stres-znachno-chastishe-nizh-u-krayinah-evropi-gradus-research> (дата звернення: 10.04.2024).
6. Вишневецька С.В. Вплив інформаційних технологій на трудові відносини // Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми: Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 24 листопада 2023 року) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. С. 116-117.
7. World Health Organization Ukraine [Electronic resource]. URL: [https://www.facebook.com/WHOukraine/?locale=uk\\_UA;https://prozdorovia.in.ua/statti/mentalne-zdorov-ia/](https://www.facebook.com/WHOukraine/?locale=uk_UA;https://prozdorovia.in.ua/statti/mentalne-zdorov-ia/) (дата звернення: 11.04.2024).
8. Right to Disconnect Legislation in Europe. 06.05.2022 // Capital global employment solutions. URL: <https://www.capital-ges.com/right-to-disconnectlegislation-in-europe/> (дата звернення: 15.03.2024).
9. Цит. за Гаращенко Л.П. Вплив цифровізації на трансформацію робочого часу. С. 437–440. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/59121/1/%D0%93%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9B.%D0%9F..pdf> (дата звернення: 11.03.2024).
10. Secunda P.M. The employee right to disconnect. *Notre Dame Journal of International and Comparative Law*. 2018. № 8(1). pp. 1–34. URL: <https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3/> (дата звернення: 11.03.2024).
11. Загальна Декларація прав людини, прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 11.03.2024).
12. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.03.2024).

13. 9 things you didn't know about France and #digital technology. URL: <https://www.gouvernement.fr/en/9-things-you-didn-t-know-about-france-and-digital-technology> (дата звернення: 15.03.2024).
14. France's International Digital Strategy. URL: <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreignpolicy/digital-diplomacy/france-s-international-digital-strategy/> (дата звернення: 15.03.2024).
15. Oscar Vargas Llave and Tina Weber. Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements. 2020. Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balancein-digitalflexible-working-arrangements> (дата звернення: 15.03.2024).
16. Ley Organica 3/2018, de 5 de diciembre, de Proteccion de Datos Personales y garantia de los derechos digitales. URL: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>; [https://polaridad.es/uk/proteccion-de-datos-en-espana-lortad-y-la-defensa-de-la-privacidad-en-la-era-digital/?expand\\_article=1](https://polaridad.es/uk/proteccion-de-datos-en-espana-lortad-y-la-defensa-de-la-privacidad-en-la-era-digital/?expand_article=1) (дата звернення: 15.03.2024).
17. Measures to safeguard non-entrepreneurial selfemployment and measures to facilitate flexible articulation in times and places of subordinate employment [i.e, Non-Autonomous] Work (Law No. 81), GAZZETTA UFFICIALE (June 13, 2017), NORMATTIVA (in Italian.) URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2017-07-07/italy-provisions-on-self-employed-workers-and-flexible-work-schedules/> (дата звернення: 15.03.2024).
18. Інна Кудінська І., Сандул Г. Право на відключення: відпочивайте на здоров'я. URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/68589/> (дата звернення: 10.04.2024).
19. У Бельгії менеджерам заборонили дзвонити колегам у неробочий час. URL: <https://vctr.media/ua/v-belgiyi-menedzheram-zaboronili-dzvoniti-kolegam-v-nerobochij-chas-116627/> (дата звернення: 10.04.2024).
20. Hesselberth P. Discourses on disconnectivity and the right to disconnect. *New Media & Society*. 2017. № 20 (5). URL: [https://www.researchgate.net/publication/317414265\\_Discourses\\_on\\_disconnectivity\\_and\\_the\\_right\\_to\\_disconnect](https://www.researchgate.net/publication/317414265_Discourses_on_disconnectivity_and_the_right_to_disconnect) (дата звернення: 10.04.2024).
21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р., 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
22. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 16.04.2024).
23. Вакарюк Л.В. До питання охорони праці та підтримки здоров'я дистанційних працівників // Цілі сталого розвитку в аспекті зміцнення національного та міжнародного правопорядку: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя-Львів-Одеса-Ужгород-Харків-Чернівці, 27 жовтня 2023 року). Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2023. С. 199–202.
24. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.04.2024).
25. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України № 913-21 від 5 травня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16> (дата звернення: 11.04.2024).
26. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv>.