

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.4>

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ: ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

Гуцу С.Ф.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права, професорка ХАІ,
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського,
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0000-0003-1373-6079*

Широка С.І.,

*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри філософії та соціальних наук,
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського,
«Харківський авіаційний інститут»
ORCID: 0000-0327-2790-5902*

Гуцу С.Ф., Широка С.І. До питання визначення юридичної природи права працівника на відключення: філософсько-правовий аналіз.

Сучасний світ праці з кожним роком стає все більш глобалізованим і технологічним. Інформація, необхідна для виконання великої кількості робочих завдань, наразі доступна в режимі реального часу через підключення до Інтернету. В свою чергу швидкість і об'єм інформації, на яку має відреагувати (прийняти, обробити/опрацювати, передати) людина на робочому місці за останні десять років виросла в декілька разів. Це не може не впливати на психіко-емоційний стан людини і, звісно, призводить до перевтоми і «професійного вигорання». Ключову роль для підтримки балансу між роботою та особистим життям, збереженням здоров'я працівника відіграє так зване «the right to disconnect» право працівника на відключення. У статті провадиться філософсько-правовий аналіз права працівника на відключення. Зазначається, що розвиток виробництва у XIX–XX століттях актуалізував проблеми трудового відчуження, особистої автономії, прав людини, а також на небезпеці виснаження та відсутності меж між роботою й життям. Погляди філософів цього періоду відображають глибоке усвідомлення ризиків перевантаження, соціального контролю та втрати індивідуальності в умовах індустріального й пізніше інформаційного суспільства.

У цій статті розглядаються існуючі закони в деяких розвинутих країнах Європи і світу про право на відключення. Вони відрізняються за охопленими працівниками, вимогами до впровадження та правозастосування. Аналізується вітчизняне трудове законодавство на предмет закріплення права на відключення як складової права працівника на відпочинок. Пропонується визначити зміст терміну «право на відключення» як право працівника мати можливість відключитися від роботи та утримуватися від участі в електронних комунікаціях, пов'язаних з його роботою, таких як електронні листи та повідомлення, дзвінки чи інші форми спілкування, протягом неробочих годин. Зазначається, що обмеження застосування права на відключення дистанційними працівниками є необґрунтованим. Наголошується про необхідність впровадження відповідних доповнень у діюче законодавство в сфері охорони праці та соціального партнерства.

Ключові слова: право на відключення, трудові правовідносини, час відпочинку, цифровізація, інформаційне суспільство, бізнес-етика.

Gutsu S.F., Shyroka S.I. On the issue of determining the legal nature of the employee's right to disconnect: philosophical and legal analysis.

The modern world of work is becoming more and more globalized and technological every year. The information required to perform a large number of work tasks is now available in real time via an Internet connection. In turn, the speed and volume of information to which a person in the workplace must respond (receive, process, and transmit) has increased several times over the past ten years. This cannot but affect the mental and emotional state of a person and, of course, leads to overwork and "professional burnout." The so-called "right to disconnect" plays a key role in maintaining the balance between work and personal life and preserving the employee's health. The article provides a philosophical and legal analysis of the employee's right to disconnect. It is noted that the development of production in the nineteenth and twentieth centuries actualized the problems of labor alienation, personal autonomy, human rights, as well as the danger of exhaustion and the lack of boundaries between work and life. The views of the philosophers of this period reflect a deep awareness of the risks of overwork, social control, and loss of individuality in the industrial and later information society. They differ in terms of employees covered, implementation and enforcement requirements. The article analyzes domestic labor legislation with a view to enshrining the right to disconnect as a component of an employee's right to rest. It is proposed to define the content of the term "right to disconnect" as the right of an employee to be able to disconnect from work and refrain from participating in electronic communications related to his/her work, such as emails and messages, calls or other forms of communication, during non-working hours. It is noted that the restriction of the right to disconnect by remote workers is unjustified. The author emphasizes the need to introduce appropriate amendments to the current legislation in the field of labor protection and social partnership.

Key words: the right to disconnect, labor relations, rest time, digitalization, information society, business ethics.

Постановка проблеми. Збільшення значення цифрових технологій у робочих процесах та швидке зростання всіх форм цифрових комунікацій, призвело до безпрецедентного збільшення використання дистанційної роботи та інших видів роботи, коли фізичне робоче місце замінюється віртуальним. Виконання роботи за межами традиційних робочих місць означає, що більшість працівників працюють із власного місця проживання, з очевидним впливом на приватне і сімейне життя. Для підтримки кращого балансу між роботою та особистим життям і інклюзивності на робочому місці роботодавців заохочують створювати робочі місця з гнучким графіком роботи. Однак гнучка робота може перетворитися на роботу без обмежень і культуру «постійної роботи». Право на відключення спрямоване на вирішення зростаючих проблем надмірного «включення» та надмірної доступності працівника для роботодавця.

Стан дослідження. На філософському рівні проблема цифрового рабства та права на відключення торкається фундаментальних питань автономії, свободи волі та людської гідності. Питання балансу між робочим та особистим життям цікавило філософів ще з часів античної епохи. Відмова від відпочинку, на думку класиків філософської думки, загрожує не лише фізичному здоров'ю, але й моральному благополуччю людини. Окремі аспекти правового регулювання праці і відпочинку в умовах інформатизації та використання ІКТ ставали предметом вітчизняних і зарубіжних наукових досліджень таких вчених, як Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.М. Ярошенко, Л.В. Вакарюк, Н.Д. Гетьманцева, К. Jaworska, T. Weber, J. Butler, E. Corcoran, U. Krudewagen та ін.

Метою статті є дослідження філософсько-правового погляду на зміст і природу «права на відключення», аналіз правового регулювання і закріплення права на відключення у трудовому законодавстві зарубіжних країн і України. Формулювання відповідних пропозицій до діючого законодавства в сфері організації і охорони праці.

Виклад основного матеріалу. У сучасному світі технологічний розвиток та цифровізація значно змінили структуру праці, створивши умови для постійної доступності працівників через електронні засоби зв'язку. На перший погляд, ця тенденція сприяє підвищенню ефективності, проте водночас вона викликає глибокі морально-етичні занепокоєння, пов'язані з правом людини на відпочинок, самореалізацію та особисту свободу. Розмивання меж між роботою та особистим життям породжує феномен постійної цифрової доступності, або так званого «цифрового рабства» [1]. Проблема стає ще більш актуальною в умовах тотального поширення віддаленої та гібридної

роботи після пандемії COVID-19 та повномасштабного вторгнення РФ в Україну. Дистанційна робота закріпилася як нова норма, коли масовий перехід на віддалені формати став необхідним для підтримки економічної діяльності під час карантинів, бойових дій та евакуації. Компанії та працівники почали усвідомлювати переваги гнучких графіків і зменшення витрат на офісну інфраструктуру, що стимулювало зростання популярності гібридних моделей роботи.

Окрім нагальної потреби в належному правовому регулюванні, ця ситуація вимагає переосмислення етичних стандартів трудових відносин та пошуку світоглядного балансу між вимогами сучасної економіки та правами особистості. Це є критично важливим для забезпечення сталого й здорового розвитку суспільства: оскільки робочі завдання вторгаються в особистий простір, стираючи межі між індивідуальним та соціальним, а нові робочі умови породжують ризики постійної доступності та перевтоми, питання щодо «права на відключення» є не лише актуальною проблемою трудового права, а й одним з ключовим елементів етичного ставлення до людини в умовах сучасного світу технологій.

Спеціаліст з організаційних відносин Елла Хафермальц розглядає цю проблему в контексті прагнення до видимості та контролю в розподілених організаціях «нової культури». Такі організації, які вона порівнює з паноптикумами, заохочують командні стосунки між співробітниками, які використовують цифрові технології, щоб залишатися на зв'язку один з одним та організацією. Дослідниця пов'язує «добровільне цифрове рабство» не тільки з прагненням до професійної успішності, але й з природним архаїчним страхом вигнання, тобто страхом бути залишеним, непоміченим, проігнорованим, і постійне перебування на зв'язку стає в певному сенсі засобом досягнення екзистенційного визнання серед колег [1]. Але згідно з результатами психологічних досліджень така ситуація, в якій працівники відчувають постійне внутрішнє прагнення або зовнішній тиск залишатися на зв'язку поза робочим часом, в нинішніх умовах постійної цифрової доступності призводить до емоційного виснаження, порушення балансу між роботою і життям, хронічного стресу та погіршення психічного здоров'я [2].

На філософському рівні проблема цифрового рабства та права на відключення торкається фундаментальних питань автономії, свободи волі та людської гідності. Розвиток виробництва у XIX–XX століттях актуалізував проблеми трудового відчуження, особистої автономії, прав людини, а також на небезпеці виснаження та відсутності меж між роботою й життям. Так, Ханна Арендт порушила важливу тему різниці між роботою та життям, що стає особливо актуальною в сучасному контексті. Вона стверджує, що робота, хоча й необхідна для виживання, не повинна бути єдиною метою людського існування. Відповідно до її ідей, справжня самореалізація відбувається поза межами робочого процесу, у просторі дії та творчості [3]. Це означає, що постійна зайнятість заважає людям розвиватися як особистостям. На її думку, діяльність людини повинна мати елементи творчості та самовираження, які не можуть бути досягнуті в умовах безперервної праці. В свою чергу, Пітер Сінгер, відомий утилітарист, вносить вагомий вклад у дискусії про моральні обов'язки та етичні норми в сучасному світі праці. Його ідеї підкреслюють важливість підтримки якості життя, що стало особливо актуальним в умовах постійної доступності працівників, зумовленої технологічними змінами [4]. Він підкреслює, що збереження балансу між роботою та особистим життям є необхідним для забезпечення довгострокової продуктивності. У цьому контексті право на відключення набуває особливого значення, адже воно дозволяє працівникам відновлювати енергію і запобігати вигорянню.

Джудіт Батлер в своїх дослідженнях піднімає питання, як соціальні структури формують індивідуальні досвіди. Зокрема, вона побічно торкається права на відключення – важливого аспекту трудового життя, що стосується не лише особистого благополуччя, але й колективної справедливості. Батлер підкреслює, що права людей повинні включати не лише право на працю, але й право на відпочинок та відключення. Це розуміння базується на її критиці економічних практик, які схиляють людей до постійної зайнятості і доступності, створюючи тиск, що заважає індивідуальній самореалізації. Вона стверджує, що «перманентна доступність призводить до зниження якості життя, оскільки особа стає об'єктом економічної експлуатації» [5].

Отже, філософи-моралісти доводять, що встановлення меж у робочому процесі є важливим не лише для індивідуального добробуту, але й для колективної справедливості. Праця – це така діяльність людини, за допомогою якої вона розвиває свої фізичні, інтелектуальні та пізнавальні здібності. Але водночас трудова діяльність може бути небезпечною для здоров'я. Таким чином, робота, яка надає можливість людині саморозвиватися, отримувати дохід необхідний для задо-

волення побутових потреб, підтримки достатнього життєвого рівня і фізичного здоров'я може одночасно негативно впливати на здоров'я. Цей негативний вплив на здоров'я, серед інших умов, є наслідком потреби в постійному зв'язку через ІКТ і тривалої роботи. Професійні ризики та гігієна праці залежать від характеристик виконуваної роботи та умов, у яких вона виконується. Розвиток і збільшення використання ІКТ на робочих місцях зробили можливими нові форми надання та децентралізації професійних послуг, які в багатьох випадках не вимагають присутності людини на робочому місці. Крім того, зростає попит на гнучкість праці та поєднання особистого та професійного життя працівників.[6]

Право працівника на відпочинок є одним з основних прав у трудовому законодавстві України. Стаття 45 Конституції України закріплює право кожного, хто працює на відпочинок. Це право також гарантується КЗпП України. Нажаль чинне трудове законодавство не надає визначення терміну «відпочинок», або «право на відпочинок». У статті 2 КЗпП зазначається, що: «..Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки...»[7]. Конституція, в свою чергу, роз'яснює, що це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Отже обсяг права працівника визначається через обмеження відповідних прав роботодавця. Таким чином зміст цих правових категорій ми можемо зрозуміти через аналіз інших правових норм, що регулюють сферу трудових правовідносин. Нажаль така законодавча невизначеність базових дефініцій трудового права ускладнює однозначне трактування їх змісту і основних елементів. Як зазначає Любченко М.І.: «Юридична термінологія є тим інструментом, який дає змогу не лише сформулювати зміст юридичного документа, а й забезпечити адекватне усвідомлення суб'єктами змісту правової вимоги,... а правові дефініції надають ясності та визначеності правовим явищам та конкретним обставинам» [8].

Необхідно також зазначити, що розвиток і впровадження ІКТ в трудові процеси значно посилює навантаження на працівника в період виконання ним своїх обов'язків. Так швидкість і об'єм інформації, на яку має відреагувати (прийняти, обробити/опрацювати, передати) людина на робочому місці за останні десять років виросла в декілька разів. Це не може не впливати на психіко-емоційний стан людини і, звісно, призводить до перевтоми і «професійного вигорання». Тому такі, на перший погляд, дрібниці, як: повідомлення від роботодавця або колег в смс, е-мейл чи в робочих чатах щодо робочих питань в неробочий час не дозволяють працівнику емоційно «відключитись» від роботи і повноцінно відпочити. Звісно, професійні ризики та гігієна праці залежать від характеристик виконуваної роботи та умов, у яких вона виконується.

Як показують дослідження Eurofound, працівники, які часто працюють віддалено, частіше працюють понаднормово, мають менше періодів відпочинку, менш передбачувані та більш нерегулярні графіки роботи (крім нічної роботи). Причинами цього є велике навантаження, необхідність бути доступним для роботи навіть поза робочим часом, часті переривання роботи та інше. Сектори з найбільшою часткою працівників, які працюють за угодами ТІСТМ, це інформаційні та комунікаційні технології (61% працівників у секторі), професійна та наукова діяльність (55%), фінансові та страхові послуги (44%), операції з нерухомістю (44%) та державне управління (30%) [9]. Подальші дослідження доводять, що кількість працівників які працюють у свій вільний час на робочому місці втричі нижча порівняно з дистанційними. Для працівників, які працюють з дому, цей показник становить 60%, а серед дуже мобільних працівників, які часто працюють з ІКТ, – 48% чоловіків та 40% жінок. Нижче наведено найбільш згадані причини відповіді на повідомлення, пов'язані з роботою в неробочий час: почуття відповідальності за свої завдання (82%), бажання бути «в курсі» (75%), тому що це очікується (75). %, страх перед негативним впливом, якщо відповідь не буде надано (61%) та очікування кращого просування по службі (50%).

Робота під час вільного часу є типовою для гнучких форм праці; існує реальний ризик того, що робочий час заходить на неробочий час. Загалом зростання використання ІКТ на робочому місці створило для багатьох працівників культуру «завжди на зв'язку». Такі умови праці пов'язані з ризиками для здоров'я, такими як порушення опорно-рухової системи, розлади сну, стрес і тривога, головний біль та напруга очей. Деякі з цих проблем пов'язані з використанням технологій, а інші – з аспектами організації праці або взаємодії між ними [9, 10]. Таким чином, право на відключення стає все більш актуальним з розвитком ІКТ і збільшенням кількості працівників, які використовують ці технології в трудовій діяльності.

Досвід зарубіжних країн в сфері законодавчого визначення і закріплення цього права показує з якими складнощами, здавалось би, базові права людини отримують легалізацію в нормативних актах. Так, на рівні ЄС не було спеціального законодавства щодо права на відключення. Однак низка існуючих директив ЄС містить відповідні положення, особливо Директива про робочий час (Директива 2003/88/ЄС). Ця директива встановлює обмеження робочого часу та регулює періоди відпочинку для всіх працівників. Резолюція Європейського парламенту від січня 2021 року (2019/2181 (INL)) закликала Європейську комісію розробити законодавство, яке стосується права на відключення, визнаючи ключову роль, яку відіграють соціальні партнери в переговорах з питань робочого місця. У 2022 році європейські міжгалузеві соціальні партнери розпочали переговори щодо можливої рамкової угоди щодо дистанційної роботи та права на відключення, але кінцевого результату досі не досягли. І все ж таки, Резолюція (2019/2181 (INL)) визначає право на відключення як право працівників утримуватися від виконання завдань, пов'язаних з роботою, а також від електронної комунікації, такої як телефонні дзвінки, електронні листи та інші повідомлення, поза робочим часом. У контексті запропонованого документу «відключення» означає невиконання робочих завдань або комунікацій за допомогою цифрових інструментів, прямо чи опосередковано, поза робочим часом. Виходячи з викладеного, слід визнати, що право на відключення це специфічний спосіб реалізації права на відпочинок, який не може включати жодну діяльність на користь роботодавця, яка б обмежувала, навіть у мінімальному обсязі, можливість працівника контролювати свій вільний час. Втручання в цей відпочинок шляхом телефонних дзвінків, електронної пошти або миттєвих повідомлень робить працівника доступним для роботодавця. Це, безумовно, має певні наслідки щодо робочого часу працівника та його обліку. Перевищення стандартів робочого часу шляхом спілкування з роботодавцем поза робочими годинами слід вважати понаднормовою роботою з усіма наслідками.

Незважаючи на наявність загальноєвропейських стандартів щодо регулювання режиму праці і відпочинку, законодавче закріплення права на відключення для працівників різниться від країни до країни. В світі існує декілька підходів до вирішення цієї проблеми, але загалом мета полягає в тому, щоб провести чітку межу між професійними обов'язками та особистим часом, гарантуючи, що працівники можуть повністю відірватися від роботи, щоб відпочити, відновитися та зайнятися своїм особистим життям без тиску постійного зв'язку зі своїм робочим місцем (Таблиця 1).

Таблиця 1. Підходи до регулювання права на відключення

Країни із штрафними санкціями за недотримання часу відпочинку	Іспанія, Португалія, Бразилія
Країни, що захищають право на відключення працівників дистанційної і надомної праці.	країни Латинської Америки, такі як Аргентина, Чилі, Перу і Мексика, а також Таїланд, Італія, Іспанія, Казахстан, Україна, Словачька Республіка
Країни, в яких право на відключення розповсюджується лише на окремі категорії працівників чи роботодавців	Франція, Бельгія
Країни, в яких право на відключення регулюється локальними нормативними актами	Австралія, Люксембург, Канада, Словенія

Іспанія та Португалія – це дві країни, які мають штрафи за недотримання вимог. Для Португалії це право базується на обмеженнях робочого часу та захисті від цифрової роботи, яка порушує права працівників. Роботодавці за законом зобов'язані уникати контактів із працівниками в неробочий час, а невиконання є адміністративним правопорушенням, яке карається грошовими штрафами. Так само в Іспанії недотримання певних аспектів вимог може призвести до грошових штрафів. Іспанія також була однією з перших, хто прийняв цю функцію: вона визнала певну форму цифрового відключення прямо у 2018 році.

В ряді країн право на відключення реалізується через встановлення певних обмежень для надомної і дистанційної роботи. Так, наприклад, в Аргентині закони про дистанційну роботу, які впроваджені там, надають працівникам право на віртуальне відключення, що має на меті уникнути контакту з працівниками в неробочий час, під час відпустки чи відсутності через хворобу.

В інших країнах вимоги поширюються лише на роботодавців із певною чи більшою кількістю працівників. Однією з перших країн, яка запровадила форму права на відключення, Франція, запровадила так званий закон Ель-Хомрі, який поширюється на компанії з принаймні 50 співробітниками та надає працівникам право відключатися від електронних пристроїв під час відпочинку.

В Бельгії з 20 листопада 2022 року компанії приватного сектору, в яких працює щонайменше 20 працівників, повинні гарантувати своїм працівникам право на відключення, ухваливши спеціальні правила всередині компанії.

Люксембург і Онтаріо, Канада покладають на роботодавців відповідальність за забезпечення відключення працівників не шляхом надання працівникам обов'язкового права, а через вимогу до роботодавців запровадити системи через відповідні колективні договори чи політику для забезпечення дотримання цього права [11].

Словенія запровадила право на відключення у своїй поправці до Закону про трудові відносини від листопада 2023 року. Діє перехідний період (до листопада 2024 року), протягом якого роботодавці та працівники можуть узгодити деталі права на відключення за допомогою колективного договору. Крім того, роботодавці можуть регулювати це внутрішньою політикою.

У Колумбії Закон 2191 від 2022 року регулює право на відключення, визначаючи його як право всіх працівників не мати контакту за допомогою будь-яких засобів чи інструментів, технологічних чи ні, з питань, пов'язаних із їхнім робочим середовищем або діяльністю, у часи поза межами звичайний робочий графік або максимальний законний графік, або під час відпустки чи перерви. Це право починається після закінчення робочого дня і поширюється як на державний, так і на приватний сектори.

Так само роботодавець повинен утримуватися від видання наказів та інших вимог до працівника поза графіком і повинен гарантувати, що працівник може ефективно та повноцінно користуватися своїм часом відпочинку, відпусткою, відпусткою та особистим і сімейним життям.

У 2021 році до КЗпП України та Закону України «Про охорону праці» Законом № 1213-IX внесені відповідні зміни, якими гарантується період відключення лише для тих працівників, які виконують роботу дистанційно: «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». Отже, в даному випадку український законодавець прирівняв період відключення до часу відпочинку при дистанційній формі роботи, що на наш погляд не зовсім відповідає змісту «права на відключення». Право на відключення має визначатися як основне соціально-трудове право працівника, незалежно від форми організації праці, професії та виду діяльності підприємства. Звуження сфери застосування цього права є безпідставним і веде до викривлення розуміння його юридичної природи.

Висновки. У сучасному взаємопов'язаному світі, де межі між приватним і професійним життям розмиті, законодавці звертають увагу на те, що все більше юрисдикцій у всьому світі впроваджують певну форму права на відключення для працівників. Сучасні філософи та юристи активно досліджують питання безпосередньо пов'язані з балансом між роботою та життям, а також етичною необхідністю забезпечити «право на відключення». Результатом має стати чітке розмежування між професійними обов'язками та особистим часом, гарантуючи, що працівники можуть повністю відірватися від роботи, щоб відпочити, відновитися та зайнятися своїм особистим життям без тиску постійного зв'язку зі своїм робочим місцем. Для цього вважаємо доцільним:

1. Врахувати наявні результати наукових досліджень щодо впливу впровадження ІКТ на емоційне і психологічне навантаження працівників і внести відповідні зміни до стандартів охорони праці.
2. Визначити «Право на відключення» в робочому та освітньому середовищі як «право працівника мати можливість відключитися від роботи та утримуватися від участі в електронних комунікаціях, пов'язаних з його роботою, таких як електронні листи та повідомлення, дзвінки чи інші форми спілкування, протягом неробочих годин».
3. Забов'язати роботодавців включати в текст колективного договору норми, які б: а) встановлювали заборону для роботодавця чи керівників структурних підрозділів направляти співробітнику повідомлення в неробочий час (у тому числі шляхом надсилання електро-

них повідомлень, використання месенджерів чи електронної пошти); б) визначали виняткові випадки, коли роботодавець має право направляти співробітнику повідомлення в неробочий час (наприклад, у разі виробничої аварії, пожежі, надзвичайної ситуації тощо) та варіанти реагування на них; в) визначили правовий режим і розмір оплати такої роботи (надурочна робота, виклик з відпустки тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Hafermalz, E. Out of the Panopticon and into Exile: Visibility and control in distributed new culture organizations. *Organization Studies*, 42(5), 697–717 (2021). URL: <https://doi.org/10.1177/0170840620909962>.
2. Зайчикова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. Випуск 11(56). 2020. С. 57–66. URL: [https://doi.org/10.31392/npu-nc.series.12.2020.11\(56\).05](https://doi.org/10.31392/npu-nc.series.12.2020.11(56).05).
3. Arendt H. *The human condition*. Chicago: Univ. of Chicago Press (1998). URL: https://monoskop.org/images/e/e2/Arendt_Hannah_The_Human_Condition_2nd_1998.pdf.
4. Singer P. *Most Good You Can Do: How Effective Altruism Is Changing Ideas About Living Ethically*. Text Publ. Co (2016). URL: <https://doi.org/10.12987/9780300182415>.
5. Butler J. *Notes Toward a Performative Theory of Assembly*. Harvard Univ. Press (2015). URL: <https://doi.org/10.4159/9780674495548>.
6. Lerouge, L., & Trujillo Pons, F. (2022). Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law? *European Labour Law Journal*, 13(3), 450-465. URL: <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>.
7. 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>.
8. Любченко М.І. Юридична термінологія: поняття, особливості, види: *монографія*. Харків: ТОВ «Видавництво права людини», 2015. 280 с. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/17318/1/Lubchenco_mon-2015.pdf.
9. Eurofound (2020), *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/regulations-address-work-life-balance-digital-flexible-working-arrangements>.
10. Eurofound (2023), *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/right-disconnect-implementation-and-impact-company-level>.
11. Emma Corcoran, Ute Krudewagen. A look at global employee disconnect laws for US counsel. URL: <https://www.dlapiper.com/en/insights/publications/2024/04/a-look-at-global-employee-disconnect-laws-for-us-counsel>.