

Актуальні секторальні проблеми стійкості критичної інфраструктури

Світлана Гуцу,

кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри права гуманітарно-правового факультету Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-1373-6079

e-mail: s.gutsu@khai.edu

Олександр Шестак,

студент 3 курсу гуманітарно-правового факультету Національного аерокосмічного університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна
e-mail: sashashestak26032004@gmail.com

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ В ЗАКОНОДАВСТВІ КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Анотація: Масове використання інформаційних технологій в організації робочого процесу призвело до безпрецедентного збільшення використання дистанційної роботи та інших видів роботи, коли фізичне робоче місце замінюється віртуальним. Виконання діяльності за межами традиційних робочих місць означає, що більшість працівників у розвинутих економіках працюють із власного місця проживання, з очевидним впливом на приватне життя. Численні дослідження демонструють згубність постійного «включення» як для ментального, так і для фізичного здоров'я працівників. Крім того, комунікація з робочих питань у неробочий час також має стресовий ефект, що викликає напруженість у відносинах з рідними та близькими людьми. В статті розглядається досвід правового закріплення права на відключення в законодавстві країн європейського союзу і його наслідки. На даний момент європейське законодавство прагне надати працівникам можливість відключитися після закінчення робочого часу, але відсутність санкцій не надає максимального ефекту реалізації даної політики.

Ключові слова: право на відключення, трудові відносини, права працівників.

THE EMPLOYEE'S RIGHT TO DISCONNECT IN THE LEGISLATION OF THE EUROPEAN UNION COUNTRIES

Abstract: The massive use of information technology in the organization of workflow has led to an unprecedented increase in the use of telecommuting and other types of work where the physical workplace is replaced by a virtual one. Performing activities outside of traditional workplaces means that the majority of workers in

developed economies work from their own homes, with obvious privacy implications. Numerous studies have demonstrated the detrimental effects of constant "plugging in" on both mental and physical health of employees. In addition, communication on work-related issues outside of working hours also has a stressful effect, causing tension in relations with family and friends. The article analyzes the experience of legal consolidation of the right to disconnect in the legislation of the European Union and its consequences. At the moment, European legislation seeks to provide employees with the opportunity to disconnect after working hours, but the absence of sanctions does not maximize the effect of this policy.

Keywords: right to disconnect, labor relations, employees' rights.

Технології змінили трудові відносини, стираючи межі між роботою та особистим життям працівників. Розвиток нетрадиційних форм зайнятості, нових форм трудових договорів і графіків роботи спричинила появу дисбалансу між роботою та особистим життям. Так, згідно з результатами дослідження, проведеного Єврофондом (Європейська фундація із поліпшення умов життя та праці), в квітні 2020 року 27% респондентів заявили, що під час роботи з дому вони працюють понаднормово, аби виконати всі робочі завдання. 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» [1]. Це неминуче приводить до зростання впливу стресу, пов'язаного з роботою, і професійного вигорання на психічне здоров'я та благополуччя працівників. 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» [2].

Для працівників право на відключення означає, що вони мають право відключитися від зв'язку, пов'язаного з роботою, у неробочий час, не боячись покарання. Він визнає, що працівники мають життя поза роботою і що їм потрібен час для відпочинку та відновлення сил, щоб підтримувати своє благополуччя.

Для роботодавців право на відключення означає, що вони повинні встановити чітку політику та вказівки щодо електронного спілкування в неробочий час. Це включає в себе встановлення очікувань щодо часу відповіді, забезпечення того, щоб працівники мали час відключитися та відпочити поза роботою, а також забезпечення того, щоб співробітники не каралися за те, що вони не відповідають на службові повідомлення поза межами свого звичайного робочого часу.

«Право на відключення» напряду не зазначено у міжнародних документах, втім, можна сказати, що воно є похідним від загального права на відпочинок. Стаття 24 Загальної декларації прав людини передбачає, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. Наразі не існує і європейської законодавчої бази, яка прямо визначає та регулює право на відключення. Директива про робочий час (Директива 2003/88/ЄС), однак, посилається на ряд прав, які опосередковано стосуються подібних питань, зокрема мінімальних щоденних і щотижневих періодів відпочинку, необхідних для захисту здоров'я та безпеки працівників. Крім того, право на відключення пов'язане з досягненням кращого балансу між роботою та особистим життям, мета, яка була основою останніх європейських ініціатив, наприклад, Принцип 9 («Баланс між роботою та особистим життям») і Принцип 10 («Здоровий, безпечне та добре адаптоване робоче середовище та захист даних») Європейської основи соціальних прав, а також Директиви про баланс між роботою та особистим життям, хоча в них не йдеться конкретно про право на відключення. 21 січня 2021 року Європейський парламент прийняв резолюцію на підтримку права на відключення, закликавши Комісію підготувати директиву, «яка дозволить тим, хто працює цифровим способом, відключатися в неробочий час». Ця директива «також має встановити мінімальні вимоги до дистанційної роботи та уточнити умови праці, години та періоди відпочинку». Депутати Європарламенту вважають, що право «робітників» на відключення є життєво важливим для захисту їхнього фізичного та психічного здоров'я та благополуччя, а також для захисту від психологічних ризиків». Резолюція супроводжується законодавчою пропозицією, яка визначає відключення як «не[залучення] до пов'язаної з роботою діяльності або спілкування за допомогою цифрових інструментів, прямо чи опосередковано, поза робочим часом». Організація роботодавців BusinessEurope висловила серйозне занепокоєння, стверджуючи, що було б краще покладатися на Європейську рамкову угоду про цифровізацію, яку європейські соціальні партнери уклали в 2020 році, ніж приймати універсальне законодавство. З боку профспілок Європейська конфедерація профспілок стверджувала, що ця угода не охоплює право на відключення, і закликала Комісію провести консультації з європейськими соціальними партнерами відповідно до статті 154 Договору про функціонування Європейського Союзу [3].

Більшість країн, що мають законодавство про право на відключення, знаходяться в Європейському Союзі. Франція була однією з перших, хто прийняв відповідну політику у 2017 році. З того часу закони про відключення прийняли Іспанія, Італія, Німеччина, Ірландія, Італія, Філіппіни та інші країни.

Право на відключення вперше було згадане у рішенні Палати з трудових спорів Верховного Суду Франції в 2001 році. Вже 2004 року Верховний Суд підтвердив свої висновки в іншому рішенні – «той факт, що працівник не був доступний по телефону в неробочий час не може розглядатися як порушення трудової дисципліни». Право на відключення було встановлено в статті L2242-

17 Трудового кодексу Франції (Code du travail). Кодекс не визначає, як саме має бути реалізоване право на відключення, залишаючи працівникам і роботодавцям можливість самим визначати механізми, які найкраще відповідають їхнім потребам і роду діяльності.

Після Франції Італія стала другою європейською країною, яка запровадила офіційне право на відключення від роботи. Закон №81 від 22 травня 2017 року зобов'язує роботодавців складати письмову угоду для працівників з гнучким графіком роботи, яка визначає їхнє право на перерву в роботі, а також правила відпочинку та робочого часу [4].

У грудні 2018 року в Іспанії було прийнято закон про захист персональних даних Data Protection Act. В ньому передбачаються норми щодо права на відключення. Даним правом користуються всі працівники державного та приватного секторів. Проте, є примітка - "якщо це можливо, виходячи із характеру трудових відносин" [5].

Закон № 311/2001 Coll., Трудовий кодекс Словаччини, встановлює основні правила, що стосуються моделей дистанційної роботи; останні зміни до відповідних статей набрали чинності 1 березня 2021 року. Трудовий кодекс Словаччини конкретно регулює "надомну працю" та "дистанційну роботу" як особливі форми організації робочого місця з узгодженим місцем роботи поза межами робочого місця роботодавця. За змінами до даного кодексу було встановлено норму, що працівник, який виконує надомну або дистанційну роботу, має право на відключення під час щоденного та щотижневого відпочинку, під час відпустки та у святкові дні [6].

7 квітня 2021 року в Ірландії був запроваджений Кодекс практики щодо права на відключення. Він складається з трьох елементів права, закріпленого в ньому. Право працівника на відпочинок за межами свого робочого часу. Відсутність покарання за відключення від роботи. Обов'язок поважати право іншої особи на відключення. Він також визнає, що гнучкий графік високо цінується працівниками і може бути необхідним для задоволення операційних потреб бізнесу, як зазначено в трудовому договорі працівника. Але підкреслює, що хоча нестандартний робочий час може підходити різним працівникам і різним організаціям, право на відключення від роботи в неробочий час є універсальним. Мета Кодексу - доповнити чинне законодавство про робочий час і, визнаючи, що універсальний підхід не може бути застосований до всіх підприємств і всіх ролей у цих підприємствах, забезпечити керівництво для розробки політики компанії щодо права на відключення від роботи [7].

Отже, можемо виділити позитивні наслідки введення в законодавство права на відключення, а саме:

- запобігання вигоранню працівника. Припинення робочих комунікацій у певний час може допомогти працівникам відчувати, що вони мають традиційний восьмигодинний робочий графік, що може допомогти зменшити тривогу та стрес;

- захист приватного життя працівників. При постійній роботі у працівника може залишатися все менше часу на відпочинок. Це не тільки може призвести до

зниження продуктивності, низької якості роботи та помилок на робочому місці, але й свідчить про те, що роботодавець не поважає їхнє особисте життя;

- зміцнення здорових кордонів. Право відключитися допомагає всім працівникам, особливо віддаленим, знайти правильний баланс між роботою та особистим життям, що сприяє підвищенню довіри та морального духу в колективі.

Однак при перевагах існують і певні недоліки в закріпленні цього права. Одним із потенційних негативних наслідків є те, що це може зменшити доступність працівників у неробочий час. Це може призвести до затримок у прийнятті важливих рішень або комунікації, особливо в галузях, де необхідна цілодобова доступність. Наприклад працівників, що зайняті на об'єктах критичної інфраструктури, рятівники, лікарі, працівники засобів масової інформації тощо. Крім того, деякі галузі, компанії та підприємства працюють у кількох часових поясах. Інколи їм може знадобитися зв'язатися з людьми в неробочий час, особливо під час надзвичайних ситуацій. Право на відключення може зменшити гнучкість підприємств у швидкому реагуванні на зміни на ринку чи вирішенні нагальних проблем, оскільки працівники не повинні перевіряти зв'язок, пов'язаний із роботою, у неробочий час.

Як приклад, можна навести, що в 2021 році Google оголосив, що запровадить політику, яка дозволить співробітникам блокувати певний час у своєму календарі для особистого часу, і колеги не зможуть планувати зустрічі на цей час. Хоча цю політику позитивно оцінили для балансу між роботою та особистим життям, були побоювання, що вона може обмежити співпрацю та ускладнити планування зустрічей у різних часових поясах.

Підсумовуюче викладене, можна дійти висновку, що закони та політика щодо подолання проблем з підключенням, захисту працівників і гарантування відключення є важливими для розвитку стійкості робочих місць та суспільства. На даний момент європейське законодавство прагне надати працівникам можливість відключитися після закінчення робочого часу. Компанії, на які поширюється дія законів, повинні взяти на себе зобов'язання встановлення політики відключення, але уряди не встановлюють жодних санкцій і відповідальності за невиконання цих вимог. В результаті право на відключення дає неоднозначні результати, оскільки його реалізація значно варіюється залежно від волі роботодавців. У своєму нинішньому вигляді закони про відключення не в змозі створити значні зміни на практиці у великому масштабі. А нещодавнє опитування Glassdoor показало, що французькі працівники продовжували працювати під час відпустки, щоб не відставати від очікувань своїх роботодавців і бути в курсі того, що відбувається на роботі. Цей приклад ілюструє, як гарно виглядають принципи та політики відключення на папері, але їх все ще важко застосувати на практиці. Тому ця політика має бути реалізована більш інклюзивними способами, більш доступним і більш адаптованим до поточних реалій робочого місця [8].

В Україні у 2021 році Кодекс законів про працю було доповнено статтею 60-2, яка визначає таку форму трудових відносин як дистанційна робота. Окрім

іншого, законодавець визнав, 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» [9]. Отже, чинне трудове законодавство України має визначення змісту «права на відключення», але, нажаль воно передбачене лише для працівників, що працюють дистанційно». Вважаємо, що ця норма має бути поширена на всі категорії працівників з чітким визначенням механізмів реалізації даного права.

Висновок. Визначення змісту і впровадження в трудове законодавство права на відключення - це шлях як до покращення життя та здоров'я кожного конкретного працівника, так і до підвищення продуктивності праці. Досвід зарубіжних країн в закріпленні норм реалізації права на відключення, та практика його використання (наприклад, через передбачення у колективному договорі відключення робочих поштових серверів після закінчення робочого дня тощо) дає нам можливість переконатися в необхідності і важливості правового регулювання цієї трудової гарантії. Реалізація політики права на відключення створить хорошу основу для організаційної культури, в якій межа між роботою та відпочинком поважається роботодавцем та сприймається серйозно. «Право на відключення», як частина права на відпочинок має бути закріплене в національному законодавстві як одне із фундаментальних прав працівників.

Список використаних джерел:

1. WHO. 2019 (March 11). Middle East respiratory syndrome coronavirus (MERS-CoV). URL: [https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndromecoronavirus-\(mers-cov\)](https://www.who.int/newsroom/fact-sheets/detail/middle-east-respiratory-syndromecoronavirus-(mers-cov)).
2. Вакарюк Л.В. До питання про право працівника на «відключення». Правові виклики сучасності: вплив інформаційних технологій на приватноправові і публічно-правові відносини. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. Чернівці: ЧНУ. (24 листопада, 2023) С. 104-106 (22.02Mb).
3. Eurofound (2021), Right to disconnect, European Industrial Relations Dictionary, Dublin URL:<https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect>
4. Law No. 81 of May 22, 2017, Measures for the Protection of Non-Entrepreneurial Autonomous Work and Measures to Encourage Flexible Adaptation as to Times and Places of Subordinate [i.e., Non-Autonomous] Work (Law No. 81), GAZZETTA UFFICIALE (June 13, 2017), NORMATTIVA (in Italian). URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81>.

5. Organic Law 3/2018 of 5 December, on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights. URL: <https://www.dataguidance.com/notes/spain-data-protection-overview>.

6. Remote working legislation, laws & regulations in Slovakia. URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-remote-working/slovakia>.

7. Síobhra Rush Ireland: New Code of Practice on the right to disconnect. URL: <https://www.lewissilkin.com/en/insights/ireland-new-code-of-practice-on-the-right-to-disconnect>.

8. The Right to Disconnect. Stanford Social Innovation. Review. Winter 2023. URL: https://uwaterloo.ca/scholar/sites/ca.scholar/files/12cousin/files/2023_-_pellerin_et_al_-_the_right_to_disconnect.pdf.

9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.