

reying-stran-po-urovnyu-organizovannoy-prestupnosti-ukraina-v-gruppe-hudshih  
(Дата звернення: 03.12.2021 р.).

**Мельничук О. Ф.**  
доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри публічно-правових дисциплін  
Вінницького державного педагогічного університету  
імені Михайла Коцюбинського,  
м. Вінниця, Україна

## **ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ (RIGHT TO DISCONNECT) В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН**

В умовах цифровізації суспільних відносин та використання смартфонів, з одного боку, розширилися можливості людини, а, з іншого, певною мірою, обмежилася її свобода в значенні постійного перебування «на зв'язку». Від телефонного дзвінка чи повідомлення в меседжері працівнику важко сховатися і тоді, коли він реалізує своє право на щоденний чи щотижневий відпочинок, або право на відпустку. Проблема стала більш відчутною в умовах пандемії, зумовленої коронавірусною хворобою, коли значна частина працівників у всьому світі була переведена на дистанційну або надомну форми роботи, які дещо розмили кордони робочого та особистого часу працівників і збільшили ризик понаднормової праці у вільний час. Як наслідок – працівники перебувають у стані постійної напруги, що негативно позначається на їх здоров'ї, призводить до фізичного і психоемоційного виснаження.

Проблема права на відключення є відносно нова, тому наразі є небагато наукових праць вчених, присвячених її розкриттю. Однак можна назвати інформаційно-популярні матеріали журналістів І. Кудінської та Г. Сандул [1] та дослідження, проведене Т. Яценко [2, с. 191-195].

У зв'язку з актуальністю та новизною означеної проблеми автор статті ставить за мету розкрити правове регулювання права на відключення в зарубіжних країнах та національному трудовому законодавстві.

З метою подолання існуючої проблеми депутати Європарламенту (472 голосами «за», 126 «проти» та 83 «утрималися») закликали прийняти закон,

який би дав змогу працівникам, що працюють у цифровому форматі, відключатися у позаробочий час. Депутати вважають право на відключення фундаментальним правом, яке дає можливість працівникам утримуватися від виконання завдань у позаробочий час, зокрема й у період відпусток, не відповідати на телефонні дзвінки, електронні листи та інші цифрові комунікації. Державам-членам пропонується вжити всіх необхідних заходів, щоб дозволити працівникам право на відключення, зокрема через колективні договори між соціальними партнерами. При цьому працівники не повинні бути піддані дискримінації, критиці, звільненню або іншим негативним діям з боку роботодавців [3].

У загальних рисах право на відключення «відноситься до права працівників відключатися від роботи без штрафу або збитку, а також не отримувати і не відповідати на робочі електронні листи, дзвінки чи повідомлення поза звичайним робочим часом» [4].

Враховуючи, що низка міжнародно-правових документів (ст. 24 Загальної декларації прав людини, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу), присвячених регулюванню робочого часу та часу відпочинку, не регламентує право на відключення, тому вважаємо законодавчу ініціативу депутатів Європарламенту цілком доцільною та вчасною.

Ідея запровадження права на відключення у законодавство держав-учасниць Європейського Союзу не є новою. Деякі європейські країни не тільки унормували цей відносно новий інститут трудового права, але й застосовують його на практиці. Першою державою, яка запровадила право на відключення стала Франція, Національна асамблея якої у травні 2016 р. прийняла законопроект про реформу трудової діяльності. Ухвалений закон поширив свою дію на організації з кількістю 50 і більше працівників. Відповідно до цього закону працівники мають право не виконувати завдання і функції в

позаробочий час, зокрема й у сфері цифрових технологій [5]. При цьому роботодавці зобов'язані скласти хартію доброї поведінки, узгоджену спільно з представниками профспілок, у якій вказуються години, коли персонал не повинен надсилати та відповідати на електронні листи [6].

У 2001 р. право на відключення вперше було згадане у рішенні Палати з трудових спорів Верховного Суду Франції, який у 2004 р. 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» [1; 2, с. 191-195].

В Італії право на відключення поширюється лише на працівників, які працюють на умовах гнучкого режиму роботи. Це встановлено ст. 19 Закону Сенату № 2233-В «Заходи щодо захисту непідприємницької самозайнятості та заходи, що сприяють визначенню гнучкого часу роботи та місця підпорядкованої зайнятості» від 10 травня 2017 р., в якій вказано, що у письмовому договорі про гнучкий режим роботи мають вказуватися «технічні та організаційні заходи, необхідні для забезпечення відключення працівника від технологічного обладнання» [7].

У березні 2020 року в Чилі було прийнято закон, який визнає право дистанційних працівників припинити зв'язок щонайменше на 12 годин поспіль упродовж 24-годинного періоду. Роботодавці не мають права вимагати, щоб працівник відповідав на повідомлення, виконував накази чи інші вимоги у цей дванадцятигодинний період, а також у вихідні дні, у дні, на які він має відповідний дозвіл роботодавця, та під час річної відпустки [8].

19 лютого 2021 р. Національна рада Словацької Республіки ухвалила зміни до Словацького Трудового, якими запровадила право на відключення для трьох категорій працівників: надомників, тих, хто працює дистанційно та час від часу чи за виняткових обставин.

01 квітня 2021 р. в Ірландії набрав чинності Кодекс поведінки роботодавців і працівників про право на відключення, який поширюється не тільки на дистанційних працівників, а на всіх зайнятих. Право на відключення

включає три елементи: право не виконувати роботу в неробочий час, включаючи відмову відповіді на електронні листи, дзвінки, повідомлення; право не бути покараним за відмову займатися робочими питаннями в цей час; обов'язок поважати право іншого на відключення [9, с. 3-4].

25 жовтня 2021 р. в провінції Онтаріо (Канада) розглянуто в першому читанні законопроект, яким право на відключення визначається як «відмова від роботи, пов'язаної з спілкуванням, зокрема електронною поштою, телефонними дзвінками, відеодзвінками або надсиланням чи переглядом повідомлень, у позаробочий час» Така норма, після її схвалення, буде поширюватися на роботодавців, у яких працює 25 і більше працівників [10].

На початку листопада 2021 р. парламент Португалії схвалив зміни до трудового законодавства, які забороняють роботодавцям контактувати з працівниками, які працюють дистанційно у позаробочі години. За новими правилами роботодавців штрафуватимуть за листування та дзвінки з працівниками у позаробочий час.

В Україні зміни до трудового законодавства в частині запровадження «періоду відключення» було внесено у зв'язку із запровадженням дистанційної роботи. Відповідно до Закону України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого він може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Тобто у цей час працівник має право не відповідати на телефонні дзвінки або електронні листи роботодавця. Так званий період відключення визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Отже, аналіз зарубіжного та вітчизняного трудового законодавства дає можливість зробити певні висновки: 1) право на відключення тісно пов'язане з

правом на відпочинок працівника; 2) воно стосується, переважно, тих працівників, які працюють дистанційно або надомників; 3) його зміст полягає у можливості працівника переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем визначений трудовим договором час; 4) застосування права на відключення не тягне за собою дисциплінарних стягнень.

### Список використаних джерел:

1. Кудінська І., Сандул Г. Право на відключення: відпочивайте на здоров'я. URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/68589>.

2. Яценко Т. П. Право працівника на оффлайн у позаробочий час Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. 280 с.

3. Right to disconnect' should be an EU-wide fundamental right. URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>.

4. Disconnecting the Dots - Breaking down the «Right to Disconnect» URL: <https://www.twobirds.com/en/news/articles/2021/uk/disconnecting-the-dots-breaking-down-the-right-to-disconnect>.

5. Should Canada follow France's lead in clamping down on off-hours email? URL: <https://www.benefitscanada.com/news/should-canada-follow-frances-lead-in-clamping-down-on-off-hours-email/>

6. The right to disconnect: What can the UK learn from Europe? URL: <https://www.lancaster.ac.uk/work-foundation/news/blog/the-right-to-disconnect-what-can-the-uk-learn-from-europe>.

7. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato URL: <https://www.se>

[nato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess\\_ddlme  
ssl](https://nato.it/japp/bgt/showdoc/17/DDLMESS/0/1022243/index.html?part=ddlmess_ddlme<br/>ssl).

8. Перед обличчям пандемії: забезпечення безпеки і здоров'я на роботі. Женева: Міжнародна організація праці (2020). URL: [https://www.ilo.org/budapest/WCMS\\_744721/lang--uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/WCMS_744721/lang--uk/index.htm).

9. Code of practice for employers and employees on the right to disconnect. URL: [https://www.workplacelrelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/c  
ode-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://www.workplacelrelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/c<br/>ode-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf).

10. Ontario Government Proposes Right to Disconnect and Prohibition of Employee Non-Competes. URL: [https://www.jdsupra.com/legalnews/ontario-  
government-proposes-right-to-1536956/](https://www.jdsupra.com/legalnews/ontario-<br/>government-proposes-right-to-1536956/).

**Оверковська Т.К.**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри публічно-правових дисциплін  
Вінницького державного педагогічного університету  
імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, України

## **ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ КЛІМАТУ ЯК ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ГРОМАДЯН НА БЕЗПЕЧНЕ ДОВКІЛЛЯ**

На початку XXI століття світовою спільнотою визнано, що зміна клімату є однією з основних проблем розвитку з потенційно серйозними загрозами для глобальної економіки та міжнародної безпеки внаслідок підвищення прямих і непрямих ризиків, пов'язаних з енергетичною безпекою, забезпеченням продовольством і питною водою, стабільним існуванням екосистем, ризиками для здоров'я і життя людей [1]. Саме тому відповідно до Основних засад (стратегії) державної екологічної політики України на період до 2030 року [1] стратегічними завданнями забезпечення інтеграції екологічної політики у процесі прийняття рішень щодо соціально-економічного розвитку України визначено: 1) покращення якості повітря; 2) збереження озонового шару; 3) запобігання зміни клімату; 4) стимулювання впровадження суб'єктами