

ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ В СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

RIGHT TO BE DISCONNECTED IN LIGHT OF THE CONCEPT OF WORK-LIFE BALANCE

Вакарюк Л.В., д.ю.н., професор,
професор кафедри приватного права

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

У статті наголошується, що сучасні умови праці несприятливо впливають на здоров'я працівників, яке страждає через надмірну завантаженість, високі темпи життя, стреси, що призводить до професійного вигорання та зниження продуктивності праці. В умовах змін організації робочого часу застосування цифрових технологій у сфері найманої праці має відбуватись на основі дотримання і гарантування прав людини, зокрема права на відпочинок і особисте життя.

Зазначається, що одним із ключових факторів підтримання здоров'я працівника, його продуктивності та залученості є дотримання балансу між роботою та особистим життям. Розповсюдження концепції балансу між роботою та особистим життям стало поштовхом для затвердження конкретних кроків по регулюванню прав працівників поза робочим часом на законодавчому рівні. Зокрема в законодавстві багатьох зарубіжних країн, а також на локальному рівні в колективних і трудових договорах впроваджується політика «work-life balance», метою якої є підтримання балансу між роботою та особистим життям працівника, кордону між зайнятістю та приватним життям, який стирається під впливом запровадження цифрових технологій у всі сфери життя соціуму.

Акцентується, що в умовах стрімкого зростання використання ІКТ та цифровізації праці значною мірою змінився характер трудових відносин, організація праці та способи комунікації між працівником і роботодавцем. На сьогоднішній день для узгодження інтересів працівника та роботодавця у трудових відносинах існує потреба в реформуванні та оновленні трудового законодавства відповідно новим викликам.

Обґрунтовується, що під впливом концепції балансу між роботою та особистим життям, метою якої є збереження фізичного та ментального здоров'я працівників, практичне значення права на відключення зростає. Розробка правової регламентації права на відключення для дотримання балансу між роботою та особистим життям, ефективне впровадження цієї політики на рівні підприємств, установ, організацій є необхідними кроками до покращення життя та здоров'я працівників.

Ключові слова: цифровізація праці, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, робочий час, право на відключення, захист трудових прав.

The article emphasizes that modern working conditions adversely affect the health of employees, who suffer from excessive workload, high pace of life, stress, which leads to professional burnout and reduced labor productivity. In the context of changes in the organization of working hours, the use of digital technologies in the field of paid labor should be based on compliance with and guaranteeing human rights, in particular the right to rest and private life.

It is noted that one of the key factors in maintaining employee health, productivity and engagement is maintaining a balance between work and personal life. The spread of the concept of work-life balance has become an impetus for the adoption of specific steps to regulate employees' rights outside working hours at the legislative level. In particular, the legislation of many foreign countries, as well as at the local level in collective and labor agreements, introduces a "work-life balance" policy, the purpose of which is to maintain a balance between work and personal life of an employee, the boundary between employment and private life, which is being erased under the influence of the introduction of digital technologies into all spheres of society.

It is emphasized that in the conditions of rapid growth of ICT use and digitalization of work, the nature of labor relations, labor organization, and methods of communication between the employee and the employer have changed significantly. Today, in order to reconcile the interests of the employee and the employer in labor relations, there is a need to reform and modernize labor legislation in accordance with new challenges.

It is argued that under the influence of the concept of work-life balance, the purpose of which is to preserve the physical and mental health of employees, the practical significance of the right to disconnect is increasing. Developing legal regulations for the right to disconnect to maintain a balance between work and private life, and effectively implementing this policy at the level of enterprises, institutions, and organizations are necessary steps towards improving the lives and health of employees.

Key words: digitalization of labor, labor relations, employee, employer, working hours, right to be disconnected, protection of labor rights.

Постановка проблеми. Технологічний прогрес незворотно впливає на суспільство, змінюючи умови праці, спосіб життя людей та комунікації між ними, ведення бізнесу. Вплив цифрових технологій має як позитивні, так і негативні сторони, які необхідно усвідомлювати для розробки механізмів подолання негативних наслідків їх застосування. Сучасні умови праці несприятливо впливають на здоров'я працівників, яке страждає через надмірну завантаженість, стреси, що призводить до професійного вигорання та зниження продуктивності праці. Попри ряд переваг цифровізації, не слід забувати про те, що позитиви, які породжені нею, насамперед мають служити людині-праці. В умовах змін організації робочого часу застосування цифрових технологій у сфері найманої праці має відбуватись на основі дотримання і гарантування прав людини, зокрема права на відпочинок і особисте життя. Тому дослідження «права на відключення» як способу регулювання організації праці в сучасних умовах цифровізації, набувають ще більшої актуальності та значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти правового регулювання найманої праці з використанням цифрових технологій були предметом дослідження таких вчених, як Р. Я. Бутинська, С. В. Вишневецька, Л. Д. Водянка, Л. П. Гаращенко, Д. В. Гринь, І. Кудінська, М. Ю. Кузнєцова, А. М. Магомедова, О. М. Рим, Г. Сандул, І. С. Сахарук, Я. В. Сімутіна, Н. М. Швець, М. М. Шумило, А. М. Юшко та інших вчених.

Метою статті є аналіз тенденцій становлення, особливостей та важливості права на відключення в фокусі концепції «work-life balance», з'ясування значення права на відключення для підтримання здоров'я працівника, практики його реалізації в законодавстві України та окремих зарубіжних країн.

Виклад основного матеріалу. Сучасні трудові правовідносини характеризуються розмиванням кордонів між робочим часом та часом відпочинку, між особистим життям працівника та роботою. Дистанційна зайнятість, яка стала особливо актуальною під час пандемії COVID-19, лише посилила цю тенденцію. Запровадження гнучких

режимів робочого часу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій дозволило працівникам виконувати роботу в будь-який час і з будь-якого місця та сформувало корпоративну культуру «always on work culture», тобто більше працювати і бути доступним в позаробочий час. Адміністративна рада МОП в матеріалах «Виклики і можливості цифровізації» від 4–14 березня 2024 року зазначила, що «зміцнюючи зв'язок з роботою, цифрові технології можуть формувати культуру «завжди на зв'язку» і тим самим продовжувати робочий час на шкоду балансу трудового і приватного життя» [1]. Збільшення тривалості роботи, постійне перебування на зв'язку з роботодавцем також є причиною «цифрового стресу», що потребує так званої «цифрової реабілітації».

Як наслідок страждає фізичне та ментальне здоров'я працівників, адже людський організм не призначений для постійної роботи та викликаного нею стресу. Європейське фундація з поліпшення умов життя та праці визначає пов'язаний з роботою стрес як ситуацію, в якій вимоги, які пред'являються робочим середовищем, перевищують здатність працівника справлятися з ними або контролювати їх. Стан стресу супроводжується дисфункціями чи скаргами фізичної, психологічної чи соціальної природи. Відповідно до досліджень працівники, робочий час яких перевищує 55 годин на тиждень, перебувають в групі підвищеного ризику серцевих захворювань, інсульту, а також мають майже вдвічі вищий ризик розвитку депресії та панічних атак. Не меншої уваги, потребує проблема емоційного вигорання працівника, спричиненого хронічним стресом на роботі. Слід зазначити, що починаючи з 2022 року, синдром емоційного вигорання включений ВООЗ до міжнародної класифікації хвороб. Сам синдром, як зазначає ВООЗ, «характеризується трьома вимірами: 1) відчуття енергетичного виснаження або виснаження; 2) підвищена психічна віддаленість від роботи, почуття негативізму або цинізму, пов'язаного з роботою; 3) зниження професійної ефективності» [2]. Наприклад, «бізнес Великобританії щорічно втрачає 77 мільйонів фунтів стерлінгів через вигорання працівників та супутніх з цим витрат на лікарняні, відпустки, ротацію кадрів, виробничі помилки...» [3]. В Україні «за підрахунком фахівців, що займаються проблемою вигорання та депресії через перевтому, з цією проблемою стикається щонайменше 30% українців [3]. Відповідно результатам дослідження, проведеним Gradus-research, «українські офісні працівники відчують стрес значно частіше, ніж у країнах Європи. Про відчуття стресу або сильної знервованості зазначили 78% офісних працівників в Україні. Зокрема найчастіше відчують стрес через роботу та пов'язані із нею питання 38% опитаних» [4]. Таким чином, визнання стресу, пов'язаного з роботою, ризиком для здоров'я працівника, потребує вжиття заходів для його превенції, розробки механізму його виявлення та оцінки завданої ним шкоди.

Одним із ключових факторів підтримання здоров'я працівника, його продуктивності та залученості є дотримання балансу між роботою та особистим життям. В звіті покращення умов життя і праці МОП наголошується на важливості концепції балансу між роботою і особистим життям («work-life balance»), як інструменту попередження ризиків для здоров'я і безпеки працівників, і наводиться позитивний вплив дій європейських компаній щодо індивідуальних домовленостей з працівниками з приводу їх робочих графіків і форм роботи [5]. Наприклад, такий передових досвід мають ряд корпорацій (BMW, Puma), які в локальних актах визначили випадки, коли менеджери не можуть надсилати електронні листи співробітникам або взагалі відмовилися від розсилки корпоративної пошти у неробочий час (Volkswagen, компанія в сфері охорони здоров'я Vupami). Також компанії блокують розсилку електронних повідомлень співробітникам, які перебувають у відпустці або на лікарняному [6; 7].

Як зазначає Д.В. Гринь, «баланс між роботою та особистим життям – це пошук гармонії та ефективне управління своїм часом і енергією для того, щоб вести повноцінне і збалансоване життя, що охоплює як професійні, так і особисті аспекти» [8, с. 215]. До невід'ємних складових «work-life balance» входить управління робочим часом, встановлення кордонів, управління стресом та гнучкість. «Людино-орієнтований підхід до майбутнього сфери праці передбачає, на думку І. С. Сахарук, не лише забезпечення повної й продуктивної зайнятості та просування прав працівників, але й новітні напрями, зокрема: ... б) створення можливостей для досягнення кращого балансу між роботою та життям (work-life balance), дозволяючи працівникам та роботодавцям домовлятися про рішення, що враховують їхні потреби (включаючи робочий час)» [9, с. 89].

Принцип балансу між роботою та особистим життям працівника закріплений як базовий в Європейському стовпі соціальних прав, який є декларацією для створення мінімальних стандартів життя в європейських країнах [10]. Загалом в європейському трудовому праві гостро стоїть питання про обов'язки роботодавця з обліку робочого часу працівника. Зокрема, в ЄС стандарти робочого часу закріплюються в таких правових актах, як Хартія Європейського Союзу про основоположні права і Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу». Відповідно до статті 31 Хартії Європейського Союзу про основоположні права «кожен працівник має право на умови праці, які поважають його здоров'я, безпеку та гідність (частина 1), кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, щоденні та щотижневі періоди відпочинку та щорічний період оплачуваної відпустки (частина 2)» [11]. В свою чергу Директива 2003/88/ЄС як акт вторинного законодавства, як зазначає О.М. Рим, «встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу та є основним документом ЄС, що регулює питання робочого часу та часу відпочинку. На рівні ЄС вона є другим таким актом і замінила однойменну Директиву 93/104/ЄС» [12, с. 103]. В статті 13 Директиви закріплений ключовий «загальний принцип адаптації роботи до працівника», відповідно до якого організація робочого часу має визначатися потребами працівника, а не лише роботодавця» [13]. Слід зазначити, що ЄСПЛ в рішенні від 14.05.2019 у справі С-5/18 «Федерація профспілок СССО проти Deutsche Банку» тлумачить Директиву 2003/88/ЄС саме в розумінні ч. 2 статті 31 Хартії про основоположні права, зокрема зазначає «кожен роботодавець повинен створити систему обліку щоденно відпрацьованого працівником робочого часу, у тому числі для того, щоб визначити кількість годин понаднормової роботи» [14].

Розповсюдження концепції балансу між роботою та особистим життям стало поштовхом для затвердження конкретних кроків по регулюванню прав працівників поза робочим часом на законодавчому рівні. Зокрема в законодавстві багатьох зарубіжних країн, а також на локальному рівні в колективних і трудових договорах впроваджується політика «work-life balance», метою якої є підтримання балансу між роботою та особистим життям працівника, кордону між зайнятістю та приватним життям, який стирається під впливом запровадження цифрових технологій у всі сфери життя соціуму. Дотримання правил корпоративної етики щодо заборони на вирішення будь-яких робочих питань поза робочим часом разом з закріпленою компаніями політикою «work-life balance» є взаємовигідним для всіх учасників трудових правовідносин. Окрім очевидної користі для працівника, серед плюсів для роботодавців називають «меншу плинність кадрів, підвищення продуктивності праці персоналу, зменшення витрат на лікарняні і т.п.» [15]. Нещодавні міжнародні дослідження показують, що шукачі роботи надають перевагу балансу

між роботою та особистим життям, а не зарплаті та пільгам: 65% респондентів в Англії та 63% у США віддають перевагу балансу між роботою та особистим життям, а не вищій зарплаті [16].

В умовах стрімкого зростання використання ІКТ та цифровізації праці значною мірою змінився характер трудових відносин, організація праці та способи комунікації між працівником і роботодавцем. На сьогоднішній день для узгодження інтересів працівника та роботодавця у трудових відносинах існує потреба в реформуванні та осучасненні трудового законодавства відповідно новим викликам. Вченими порушується питання щодо «регулювання нового соціального порядку, зокрема щодо формування та захисту майбутніх цифрових фундаментальних прав людини» [17]. Серед таких прав виділяють право на відключення (right to disconnect), яке є складовою концепції “work-life balance”. Право на відключення відіграє ключову роль для підтримки балансу між роботою та особистим життям, збереженням здоров’я працівника. Як зазначено в спільному звіті МОП-Європейської фундації з поліпшення умов життя та праці, «право на відключення має обмежити негативні наслідки впровадження інформаційних технологій та вирішити проблему «роботи без кінця» [18]. «Метою права на відключення є забезпечити, щоб це право вийшло на перший план як важлива міра безпеки» [8, с. 214].

В Європейському словнику виробничих відносин, виданому Євфондацією, право на відключення визначається як таке «що належить до права працівника мати можливість від’єднатися від роботи та відмовитися користуватися в позаробочий час пов’язаними з роботою електронними комунікаціями, такими як електронні листи та інші сповіщення» [19]. В науковій доктрині існує чимало підходів до розуміння та меж права на відключення. Здебільшого дискусії тривають щодо часу його виникнення (є це право за своєю природою новим [20] чи випливає з норм про робочий час); щодо форми його закріплення (законодавча чи локальна на рівні компанії); щодо суб’єктів, які мають бути наділені цим правом (всі працівники чи лише ті, хто працює дистанційно); щодо його змісту (передбачає здатність працівника відмовитися від роботи з цифровими пристроями поза нормальним або узгодженим робочим часом [21] чи обов’язок роботодавця, встановити та контролювати дотримання такого режиму робочого часу, щоб працівники не працювали під час часу відпочинку та відпусток; чи це взаємна відповідальність працівника та роботодавця).

Закріплення юридичної конструкції «права на відключення» в законодавстві є складним питанням. Адже має значення не стільки його формальне закріплення, скільки визначення дієвого на практиці механізму реалізації згаданого права, сфери його застосування та обмеження. Країни, які вже визначили це право в нормативних актах, демонструють позитивні результати, що наближає фіксацію права на відключення, як фундаментального права працівника, на міжнародному рівні та підкреслює його значущість в умовах цифровізації суспільних відносин у сфері найманої праці. На сьогоднішній день законодавчі ініціативи, спрямовані на захист працівників від надмірного

робочого навантаження та професійного вигорання, реалізовані в таких країнах, як Франція [22; 23], Іспанія [24], Італія [25], Португалія [26], Бельгія, Ірландія [27] та інших.

В українському законодавстві закріплення права на відключення відбулося у 2021 році шляхом внесення змін до КЗпП України та Закону України «Про охорону праці». Зокрема КЗпП України було доповнено статтею 60-2, в якій встановлено, 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 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» [28, ст. 60-2]. Пункт 16 розділу V «Тривалість робочого часу і часу відпочинку» Типової форми трудового договору про дистанційну роботу передбачає указувати часові інтервали протягом доби та/або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв’язок з роботодавцем [29]. 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 необґрунтовано обмежив категорії працівників, які мають право на відключення, лише тими, хто виконує роботу дистанційно, а також не передбачив чіткий механізм реалізації права на відключення на практиці. Проект Трудового кодексу України [30] також не містить принципово нових норм щодо досліджуваного питання, зокрема стаття 56 Проекту ТКУ передбачає період вільного часу для відпочинку (період відключення) у трудовому договорі про дистанційну роботу, про який сторони домовляються самостійно, тобто фактично дублює зміст статті 60-2 діючого КЗпП України. Таким чином, існує потреба в перегляді національним законодавцем юридичної конструкції права на відключення для дотримання принципу балансу між роботою та особистим життям працівника. Вважаємо, що врахування позитивного досвіду закріплення права на відключення у законодавстві провідних країн світу буде актуальним і корисним для нашої країни.

Висновки. Під впливом концепції балансу між роботою та особистим життям, метою якої є збереження фізичного та ментального здоров’я працівників, практичне значення права на відключення зростає. Незалежно від того, де виконується робота, мають бути забезпечені охорона особистого життя працівників та дотримання встановленої тривалості робочого часу. Оскільки взаємодія з роботодавцем поза робочим часом за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій можлива з будь-якими працівниками, право на відключення повинні мати не лише дистанційні, а усі працівники. Розробка правової регламентації права на відключення для дотримання балансу між роботою та особистим життям, ефективне впровадження цієї політики на рівні підприємств, установ, організацій є необхідними кроками до покращення життя та здоров’я працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Challenges and opportunities of digitalization. 20 February 2024. URL: <https://www.ilo.org/resource/gb/350/challenges-and-opportunities-digitalization-0> (дата звернення: 10.01.2025)
2. BOO3 визнала емоційне вигорання хворобою. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/2709011-vooz-vperse-viznala-emocijne-vigoranna-hvorobou.html> (дата звернення: 10.01.2025)
3. Work-life balance: розкіш чи необхідність? URL: <https://taslife.com.ua/blog/work-life-balance-rozkish-chy-neobhidnist> (дата звернення: 10.01.2025)
4. 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: 10.01.2025)
5. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf (дата звернення: 10.01.2025)

6. 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 (дата звернення: 12.01.2025)
7. Work-life-balance: кейси зарубіжних компаній + чек-лист по балансуванню. URL: <https://hurma.work/blog/work-life-balance-kejsi-zarubizhnih-kompanij-chek-list-po-balansuvanniu> (дата звернення: 12.01.2025)
8. Гринь Д.В. Право на відключення як елемент сучасних трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7/2024. С. 214-216. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2024/52.pdf (дата звернення: 12.01.2025)
9. Сахарук І. С. Ключові вектори розвитку трудового законодавства у контексті Декларації століття МОП про майбутнє праці. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. № 20 (2019). С. 87-95. URL: https://prc.com.ua/wp-content/uploads/2021/01/vprc_2019_20_13.pdf (дата звернення: 12.01.2025)
10. European Pillar of Social Rights in 20 principles. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en (дата звернення: 12.01.2025)
11. Хартія Європейського Союзу про основоположні права. URL: <https://ccl.org.ua/posts/2021/11/hartiya-osnovnyh-prav-yevropejskogo-soyuzu/> (дата звернення: 12.01.2025)
12. Рим О.М. Правове регулювання робочого часу в Європейському Союзі. *Право і суспільство*. № 3. 2020. С.102-109. URL: http://www.pravoisusplstvo.org.ua/archive/2020/3_2020/17.pdf (дата звернення: 12.01.2025)
13. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. OJ L 299, 18.11.2003. P. 9-19. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1993/104/oj/eng> (дата звернення: 12.01.2025)
14. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE. Case C-55/18. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2019:402. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62018CJ0055> (дата звернення: 12.01.2025)
15. Work-life balance: розкіш чи необхідність? URL: <https://taslife.com.ua/blog/work-life-balance-rozkish-chy-neobhidnist> (дата звернення: 12.01.2025)
16. Європейські країни, які представляють найкращий у світі баланс між роботою та особистим життям. URL: <https://www.matchoffice.com.ua/novyny/-3085> (дата звернення: 12.01.2025)
17. Custers, B. (2022). New digital rights: Imagining additional fundamental rights for the digital era. *Computer Law & Security Review*, Vol. 44, p. 1-13. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4329235 (дата звернення: 12.01.2025)
18. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Right to be disconnected and related policies. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-anytime-anywhere-effects-world-work> (дата звернення: 13.01.2025)
19. European Industrial Relations Dictionary. Right to disconnect (2021b). 01.12.2021. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/right-disconnect> (дата звернення: 13.01.2025)
20. Timellini C. Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition. *New Forms of Employment / J. Wratty, A. Ludera-Ruszel (eds.)*. Wiesbaden: Springer, 2020. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-28511-1_7 (дата звернення: 13.01.2025)
21. Vargas-Llave, O, Weber, T., Avogaro, M. Right to disconnect in the EU Member States. URL: <https://merit.url.edu/en/publications/right-to-disconnect-in-the-27-eu-member-states> (дата звернення: 13.01.2025)
22. France's International Digital Strategy. URL: <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreignpolicy/digital-diplomacy/france-s-international-digital-strategy/> (дата звернення: 15.01.2025)
23. 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: 15.01.2025)
24. 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> (дата звернення: 15.01.2025)
25. 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: 15.01.2025)
26. Portugal makes it illegal for your boss to text you after work in 'game changer' remote work law. Euronews. URL: <https://www.euronews.com/next/2021/11/08/portugal-makes-it-illegal-for-your-boss-to-text-you-after-work> (дата звернення: 12.01.2025)
27. Tanaiste signs Code of practice on right to disconnect. 1.04.2021. URL: https://www.workplacerelations.ie/en/news-media/workplace_relations_notices/tanaiste-signs-code-of-practice-on-right-to-disconnect.html (дата звернення: 12.01.2025)
28. 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: 12.01.2025)
29. Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України № 913-21 від 5 травня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16> (дата звернення: 12.01.2025)
30. Проект Трудового кодексу України. 27.12.2024. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode-su-ukrayiny-25122024.pdf (дата звернення: 12.01.2025)