

УДК 349.2

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ОФФЛАЙН У ПОЗАРОБОЧИЙ ЧАС

Яценко Т. П.

*старший викладач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

У XIX ст. робітники виходили на страйки, щоб отримати право на коротший робочий день, а у XXI ст. ми добровільно зробили його безперервним. Здається, що це не робота увірвалася в наше особисте життя — ми самі її запрошуємо. При тому після закінчення робочого дня ми виходимо з підприємств, установ, організацій, але ж не перестаємо працювати: електронна пошта і месенджери про-

¹ Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні: кол. моногр. / В. М. Новіков, Ю. О. Каряїн, В. В. Черніченко ; за наук. ред. В. Новікова, З. Сіройча, Г. Собчука. Київ-Варшава, 2020. 79 с. URL :https://idss.org.ua/arhiv/dual_2019.pdf.

довжують показувати сповіщення про робочі листи та повідомлення. Сьогодні вже не є виправданням, що «немає інтернету» і що «файл на робочому комп'ютері», тому що є 4G-покриття і хмарні сервіси зберігання даних. Тобто у нас немає причин не відповісти на робочий лист чи повідомлення.

У зв'язку з цим виникають питання про те, чи має працівник право бути офлайн (відключити свій телефон/комп'ютер) у позаробочий час; чи має право роботодавець вимагати від працівника бути онлайн 24/7; чи має право працівник після завершення робочого дня, у вихідні дні, під час відпустки не відповідати на дзвінки та робочі повідомлення; чи можна цьому зарадити.

Безперечно, непорушною аксіомою є необхідність охорони праці для кожного найманого працівника. Такою ж аксіомою має стати й охорона відпочинку для працюючих.

Власне представники Європейського парламенту закликали Європейську комісію розробити проект закону, який би закріплював «право на відключення» в законодавстві як одне із фундаментальних прав працівників, оскільки поки на рівні ЄС немає жодного законодавчого акта, який би закріплював «право на відключення». «Право на відключення» означає право працівника відключитися і не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення в неробочий час, вихідні дні, під час відпустки тощо. Широке використання смартфонів та цифрових технологій робить працівників більш вразливими, адже багато роботодавців очікують, що працівники постійно мають бути онлайн та відповідати на робочі запити в будь-який час. Виснажені працівники від постійної необхідності «бути на зв'язку» та й понаднормово, заслуговують надати їм «право на відключення». Це важливо для їхнього ментального та психічного здоров'я. Саме тому настав час привести права працівників у відповідність з новими цифровими реаліями.

Наразі «право на відключення» безпосередньо 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 відпустку¹.

¹ Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. № 995_015 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015вр#Text.

Ще до початку пандемії COVID-19, що стала одним із каталізаторів поширення дистанційної роботи, Міжнародна організація праці наголошувала на необхідності забезпечення «права на відключення» та конкретних механізмів його реалізації задля дієвого дотримання балансу між особистим життям та роботою. Проте застосування нових технологій не може суперечити загальновищезгаданим нормам робочого часу, як визначено в Рекомендації МОП щодо політики в галузі зайнятості № 169: політика в галузі впровадження нових технологій має сприяти поліпшенню умов праці та скороченню тривалості робочого часу працівників, відповідно збільшення робочих годин працівників, які працюють за допомогою інформаційно-комунікаційних пристроїв, є недопустимим¹.

У цьому контексті окремої і особливої уваги заслуговує досвід Франції. «Право на відключення» вперше було згадане у рішенні Палати з трудових спорів Верховного Суду Франції в 2001 р. Вже 2004 р. 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». Тому, відповідно до Трудового кодексу Франції, «право на відключення» вимагає «врегулювати використання цифрових інструментів з метою забезпечення поваги до відпочинку та відпустки, а також особистого та сімейного життя». При цьому роботодавці несуть обов'язок щодо створення механізмів забезпечення права на відпочинок під час роботи працівників, які використовують цифрові інструменти, порядок права на відключення має бути врегульовано локальними документами роботодавця. Для реалізації права на відключення найчастіше використовується різного роду програмне забезпечення, за допомогою якого працівники та роботодавці або можуть відслідкувати використання пристроїв мобільної та дистанційної роботи поза межами стандартних робочих годин, або ж здійснюється автоматичне відключення пристроїв, на яких працюють працівники, під час закінчення робочого часу нормальної тривалості².

¹ Рекомендація МОП № 169 щодо політики в галузі зайнятості від 26.06.1984 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#top.

² 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-digital-flexible-working-arrangements>.

Із метою зменшення впливу негативних наслідків нових форм роботи все частіше в законодавстві країн Європи зустрічаються нормативні положення, які закріплюють «право на відключення», тобто можливість працівників поза межами робочого часу вимикати всі електронні пристрої, пов'язані з роботою, не відповідати не телефонні дзвінки та не перевіряти електронні скриньки. Такі положення вже закріплено в таких країнах, як Аргентина, Франція, Філіппіни, Бельгія, Нідерланди, Люксембург, Індія, Італія, Іспанія, Словаччина, Чилі, Квебек, та надають своїм працівникам аналогічне право на оффлайн¹. Наразі активні дискусії щодо зміни законодавства тривають і у 8 країнах ЄС – Німеччині, Фінляндії, Ірландії, Люксембурзі, Литві, Мальті, Швеції та Словенії.

Спроби ввести в легальне поле України «права на відключення» були здійснені у прийнятому в лютому 2021 р. Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-IX від 04.02.2021 р., що мав на меті врегулювати дистанційну роботу. У роботі дистанційних працівників важливим є питання обліку робочого часу задля уникнення понаднормових годин роботи таких працівників. Згідно зі ст. 60 КЗпП України обов'язок щодо обліку робочого часу покладається на роботодавця². Проблема обліку робочого часу виникає через розмитість меж робочого часу та особистого часу працівників. Тому в ст. 60-2 КЗпП України вводиться поняття «період відключення» – 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 дисципліни³. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Дана норма є радше декларативною, адже не містить певних конкретних запобіжників та механізмів. Утім системний аналіз норм чинного трудового законодавства дозволяє стверджувати, що в теорії скористатися правом на відключення працівник може і зараз, адже за ст. 31 КЗпП України власник або уповноважений

¹ Там само.

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.

³ Там само.

ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором¹. Отже, якщо, наприклад, на підприємстві встановлено доволі стандартний графік роботи з 09:00 до 18:00, то працівник може не відповідати на робочі дзвінки або електронні листи починаючи з 18:01.

Тому в умовах сьогодення Україні потрібно врегульовувати це питання, вдосконалити трудове законодавство та привести у відповідність з ним діючі нормативно-правові акти. До того ж потрібно визначити додаткові гарантії для працівників, які використовують цифрові інструменти щодо дотримання нормальної тривалості робочого часу та належного забезпечення права на відпочинок, зокрема закріплення чітких механізмів реалізації «права на відключення». Власне ефективна практика його використання – це як шлях до покращення життя та здоров'я кожного конкретного працівника, так і ключ до підвищення продуктивності праці, адже працівник, що може повною мірою реалізувати своє право на відпочинок, апріорі буде більш ефективно виконувати свої трудові обов'язки.