

УДК 349.2:341.24+004.738.5

DOI: 10.60022/2(2)-33S

Озернюк Ганна Володимирівна

кандидат юридичних наук, доцент кафедри міжнародних відносин та права

Національний університет «Одеська політехніка», Україна

Ozernyuk Hanna

Candidate of Science of Law, Associate Professor of the Department of International Relations and Law

National University «Odesa Polytechnic», Ukraine

ORCID: 0000-0001-5030-6356

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВІДКЛЮЧЕННЯ: МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ТА НАЦІОНАЛЬНІ МОДЕЛІ РЕГУЛЮВАННЯ

Анотація. У статті досліджено правову природу, міжнародні стандарти та порівняльний законодавчий досвід нормативного закріплення права на відключення – складову новітнього інституту трудового права, що формується у відповідь на цифровізацію ринку праці, гнучкі форми зайнятості та розмиття меж між роботою й особистим життям. Акцент зроблено на тому, що право на відключення дозволяє працівникам не відповідати на робочі повідомлення чи дзвінки у позаробочий час без загрози дисциплінарної відповідальності, що особливо важливо в умовах масового поширення дистанційної та гібридної праці. Проаналізовано порівняльно-правові моделі реалізації цього права: від обов'язкового законодавчого регулювання до рекомендаційних кодексів та політик й корпоративного саморегулювання. Особливу увагу приділено змістовним елементом правового механізму права на відключення. У статті аргументовано, що запровадження права на відключення є не лише питанням охорони праці, а й засобом протидії цифровій експлуатації, професійному вигоранню та зниженню якості життя. Підкреслено відсутність в Україні нормативного регулювання цього права та актуальність запозичення зарубіжного досвіду в контексті трудових реформ, адаптації національного законодавства до стандартів ЄС і потреби забезпечення трудового добробуту громадян в умовах цифрової трансформації.

Ключові слова: цифровізація праці, цифрова доступність, право на відключення, міжнародні стандарти, досвід зарубіжних країн.

THE RIGHT TO DISCONNECT: INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS AND NATIONAL REGULATORY MODELS

Abstract. In the context of the rapid digitalization of labour relations and the expansion of remote and hybrid employment, there is an urgent need to ensure a balance between professional and personal life. Continuous availability through digital communication tools increasingly blurs the boundaries of working time, negatively affecting workers' psychological well-being and undermining the principles of decent work. As a response, the legal consolidation of the right to disconnect is gaining prominence as a legal guarantee for workers to remain unavailable outside established working hours without facing disciplinary consequences. Studying international standards and foreign regulatory practices in this area is an essential step in designing an effective national legal framework.

This article explores the legal nature, international standards, and comparative legal experience in regulating the right to disconnect – an integral element of the evolving contemporary labor law institution, shaped by the digitalization of the labor market, the proliferation of flexible forms of employment, and the increasing erosion of boundaries between professional and personal life. The paper emphasizes that the right to disconnect allows employees to refrain from responding to work-related messages or calls outside of working hours, which is particularly relevant in the context of widespread remote and hybrid work models. Various approaches to implementing this right are analysed, including binding legislative regulation, non-mandatory codes of practice, and corporate self-regulation. Special attention is given to the substantive elements of the legal mechanism for enforcing the right to disconnect. The article argues that introducing this right is not only a matter of labour protection but also a tool to counter digital exploitation, professional burnout, and deterioration in quality of life. The study underlines the lack of legal regulation in Ukraine and highlights the

importance of borrowing best practices from other countries in the course of labour reform and alignment with EU standards, especially in the context of digital transformation.

Keywords: *labour digitalization, digital availability, right to disconnect, international standards, foreign legal experience.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах цифрової трансформації ринку праці зросла потреба у формуванні нових підходів до регулювання трудових відносин, зокрема в частині забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям працівників. Стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, поширення гнучких форм зайнятості, дистанційної та гібридної роботи зумовили постійний зв'язок працівника з роботодавцем, навіть поза межами встановленого робочого часу. Це спричинило появу нового соціально-правового виклику – порушення права працівника на відпочинок, приватність і психологічну безпеку, що в умовах тривалого стресу набуває особливої ваги.

Проблема набула особливої актуальності під час запровадження жорстких карантинних обмежень у зв'язку з пандемією COVID-19, коли значна частина працівників була переведена на дистанційний режим роботи без належного нормативно-правового супроводу. Внаслідок цього мільйони людей опинилися в ситуації постійної доступності, коли неможливо чітко розмежувати робочі та особисті обов'язки. В Україні вказана ситуація ускладнилася в умовах воєнного стану, який, з одного боку, потребує безперервності трудових процесів, а з іншого – вимагає особливої уваги до збереження ментального здоров'я та прав працівників у надзвичайно складних умовах.

На жаль, право на відключення працівника не дивлячись на те, що саме наша країна зазнала затяжного всеосяжного переведення багатьох робітників на працю з удушливим доступом, досі не знайшло відповідного закріплення в діючому вітчизняному законодавстві.

Сьогодні міжнародна практика свідчить про різноманітність підходів щодо введення в правове поле права робітників на відключення – від обов'язкових законів до колективних угод на рівні окремих компаній. Розповсюдженість його впровадження говорить про формування загальновизнаних поглядів на проблеми трактування часу відпочинку робітників в умовах глобальної цифровізації.

Вивчення досвіду зарубіжних країн, міжнародно-правового регулювання права робітників на відключення дозволить сформулювати та обґрунтувати відповідні рекомендації щодо його закріплення в українському законодавстві, що не лише покращить умови праці, а й забезпечить реальний захист трудових прав в умовах воєнного стану, стрімкої цифровізації та майбутнього поствоєнного відновлення нашої країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд сучасної наукової літератури свідчить про зростаючий інтерес до правового регулювання права на відключення в умовах цифровізації праці та трансформації такого правового інституту як право на робочий час та час відпочинку.

Вітчизняні автори неодноразово звертають увагу на доцільність прямого законодавчого закріплення права на відключення в українському законодавстві, присвячуючи свої праці поняттю та механізмам регулювання права на відключення (О. Аліменко, С. Гуцу, С. Омелянчик, С. Широка) [1-3] та дослідженню особливостей зарубіжного законодавства (Л. Вакарюк, О. Мельничук) [4,5], в якому право на відключення знайшло відповідне відображення в діючих нормативно-правових актах.

Аналіз наукових доробок зарубіжних авторів також показав зацікавленість міжнародної наукової спільноти в проведенні вивчення особливостей трансформації трудових прав в реаліях цифровізації. Так, М. Бурсма, Е. Жоссеран розглядають практичні аспекти впровадження цього права, включаючи механізми вирішення спорів через Fair Work Commission в Австралії [6]. Дж. Хопкінгс аналізує, як у різних юрисдикціях визначається, впроваджується та оцінюється право працівника бути недоступним після закінчення робочого дня [7]. Дж. Джохана Камбо Гатонго, Л. Ндімурвімо досліджують законопроект Кенії щодо права на відключення, аналізуючи його ефективність та відповідність існуючому трудовому законодавству. Авторі підкреслюють необхідність чіткого визначення меж робочого часу [8]. Ізабелла Бокор-Сьоч аналізує правові аспекти права на відключення в контексті Європейського Союзу, зокрема зосереджуючись на законодавстві Румунії та інших держав-членів. Дослідження охоплює еволюцію цього права, його вплив на трудові відносини та пропозиції щодо впровадження відповідних директив на рівні ЄС [9].

Мета статті. Проаналізувати на основі міжнародних стандартів та досвіду правового регулювання зарубіжних країн правову природу та особливості регулювання права на відключення працівників в сучасних умовах цифровізації праці.

Виклад основного матеріалу. В сучасних реаліях зростання популярності дистанційної та гібридної зайнятості питання чіткого розмежування робочого часу та часу відпочинку стає справжнім викликом сьогодення. Втрата межі між професійною та приватною сферами призводить до порушення трудових прав, підвищеного психоемоційного навантаження, зниження продуктивності та погіршення якості життя працівників. Ці виклики актуалізують потребу в нормативному забезпеченні регулювання балансу між працею й особистим життям як важливої умови гідної та безпечної праці.

Виникнення права на відключення, що дозволяє працівникам не відповідати на робочі повідомлення чи дзвінки поза межами встановленого робочого часу, стало логічною відповіддю на комплекс соціально-економічних та технологічних змін, які трансформували традиційні трудові відносини.

Насамперед, ключовою передумовою стала цифровізація праці, яка забезпечила постійний доступ до робочих платформ, електронної пошти та засобів зв'язку, що, у свою чергу, призвело до фактичної розмитості меж між робочим і неробочим часом.

Другою важливою передумовою стало масове впровадження дистанційної та гібридної зайнятості, особливо в умовах пандемії COVID-19, що показало недостатність чинного трудового законодавства у сфері регулювання електронної доступності працівників та в потребі в окремих механізмах, які б забезпечували право працівника на приватність, відпочинок та психологічну безпеку. В Україні вказана ситуація додатково посилюється через надмірне цифрове навантаження впродовж останніх п'яти років, викликане поширенням дистанційної праці у зв'язку із воєнним станом.

Також важливим фактором стала зміна моделі організації праці, орієнтованої на результат, а не на формальне дотримання робочого часу, що одночасно посилило як автономію працівника, так і тиск із боку роботодавця щодо постійної присутності в мережі. У поєднанні з поширенням цифрових інструментів моніторингу та контролю, це створює нові ризики для прав людини у сфері праці, що потребують нормативного реагування.

На міжнародному рівні право на відключення наразі не закріплено як окрема універсальна правова норма, однак міжнародні документи про гідну працю, відпочинок та охорону психічного здоров'я працівників створюють нормативну основу для його поступового впровадження.

Так, на сьогодні МОП не має окремої конвенції чи рекомендації, яка б прямо регламентувала право на відключення, однак це право вписується у ширший контекст дотримання стандартів гідної праці, права на відпочинок та психосоціального благополуччя працівників. Додатково, у звітах МОП 2021-2023 років визнається, що надмірна цифрова доступність є ризиком для психічного здоров'я та рівноваги між працею і життям [10,11].

В свою чергу, ЄС просуває ідею права на відключення як частину цифрових прав працівників. У Резолюції Європейського парламенту від 21 січня 2021 року (2020/2180(INL)) [12] міститься заклик до розробки європейської Директиви про право на відключення, яка б зобов'язувала держави-члени забезпечити відповідні трудові гарантії. Цей документ не є обов'язковим, але заклав основу для подальших ініціатив.

Права на працю, справедливі умови праці та відпочинок передбачені в Європейській соціальній хартії (переглянутій) [13], яка закріплює обов'язок держав забезпечити право на щоденний та щотижневий відпочинок – що може тлумачитися як основа для закріплення права на відключення.

Окрім МОП та Європейського Союзу, питання права на відключення поступово з'являється на порядку денному й інших міжнародних організацій, однак воно переважно розглядається в ширшому контексті – цифрових трудових прав, соціального захисту, психічного здоров'я та балансу між роботою і особистим життям.

Так, ООН не має окремого інструменту щодо права на відключення, однак у звітах Програми розвитку ООН (UNDP) та Міжнародної організації охорони здоров'я (ВООЗ) це право згадується як ключова складова психосоціального добробуту та захисту від вигорання в умовах цифрової праці, особливо після пандемії COVID-19 [14,15]. У рамках Цілей сталого розвитку, особливо цілі 8 («Гідна праця та економічне зростання»), закладається основа для обговорення трудових гарантії у цифрову епоху, включно з правом на відпочинок та самовідновлення [16].

ОЕСР у звітах 2020-2023 рр. неодноразово наголошує на впливі надмірної цифрової доступності на продуктивність та психічне здоров'я працівників. У публікаціях ОЕСР рекомендується розробка політик «цифрової рівноваги» на національному рівні, включно з правом працівників залишатись офлайн у неробочий час [17].

Міжнародна конфедерація профспілок (ITUC) послідовно просуває ідею права на відключення як

частини цифрових трудових прав, особливо для гіг-працівників, фрилансерів та працівників платформ. У її звітах наголошується, що право на відключення повинно мати універсальне визнання та бути інтегроване в колективні договори [18].

Європейське агентство з безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) опублікувало аналітичні доповіді, в яких рекомендує закріплення права на відключення як засобу запобігання професійному вигоранню та цифровому стресу. Визначено, що використання цифрових технологій для контролю за працівниками має бути пропорційним та обмеженим у часі, з обов'язковим дотриманням права на відпочинок [19].

Не дивлячись на відсутність закріплення права на відключення на міжнародному рівні, сьогодні правове регулювання права на відключення у зарубіжних країнах здійснюється за різними підходами залежно від правової системи, рівня цифровізації та трудової культури. Умовно їх можна поділити на три основні варіанти регулювання: законодавче закріплення, добровільне або частково обов'язкове регулювання, корпоративне саморегулювання (ініціатива роботодавця).

Так, Франція стала першою країною, яка офіційно закріпила право на відключення. Закон № 2016-1088 від 8 серпня 2016 р, відомий як «Закон Ель Хомрі» (*Loi El Khomri*), набув чинності 1 січня 2017 р. Згідно з цим законом, компанії з понад 50 працівниками зобов'язані обговорювати з працівниками політику використання цифрових засобів комунікації поза робочим часом. У разі відсутності угоди, роботодавець повинен розробити «хартію» після консультацій з представниками працівників, яка визначає правила використання цифрових інструментів, щоб забезпечити повагу до часу відпочинку та особистого життя працівників [20].

У Португалії право на відключення було закріплено Законом № 83/2021 від 6 грудня 2021 р., який набув чинності 1 січня 2022 р. Положення ст. 199-А Закону вимагає від роботодавців утримуватися від контактів з працівниками під час їхнього відпочинку, за винятком випадків форс-мажору. Це положення застосовується до всіх працівників, незалежно від форми зайнятості, і спрямоване на захист психічного здоров'я та забезпечення балансу між роботою та особистим життям [21].

У Словенії право на відключення було введено змінами до Закону про трудові відносини (ZDR-1D). Згідно з новим положенням (стаття 142a), роботодавці зобов'язані до 16 листопада 2024 р. впровадити заходи, які забезпечують працівникам право бути недоступними під час відпочинку [22].

В Австралії право на відключення було закріплено поправками до Закону про справедливую працю (Fair Work Act) через Закон про закриття лазівок № 2 (Closing Loopholes № 2 Act, 2024), який набув чинності 26 серпня 2024 р. для середніх та великих підприємств, а для малих підприємств (менше 15 працівників) – з 26 серпня 2025 р. Згідно з новими положеннями, працівники мають право відмовитися від відповідей на робочі контакти поза робочим часом, якщо така відмова є розумною. У разі спорів, їх розглядатиме Комісія з питань справедливої праці, яка може видавати відповідні накази [23].

Сьогодні право на відключення законодавчо регламентовано і в інших зарубіжних країнах серед яких: Ангола, Аргентина, Чілі, Коламбія, Кіпр, Греція, Мексика, Тайланд тощо.

Наступними прикладами, вже добровільного або часткового регулювання права на відключення, може слугувати досвід Ірландії та Бельгії.

У квітні 2021 року Ірландія впровадила Кодекс практики щодо права на відключення [24], розроблений Комісією з трудових відносин (WRC). Хоча цей кодекс не є юридично обов'язковим, він має вагомe значення у трудових спорах, оскільки враховується при розгляді скарг у суді або WRC. Основними положеннями вказаного кодексу щодо регламентації права на відключення стали: право працівника не виконувати роботу поза межами звичайного робочого часу; заборона на покарання працівника за відмову від роботи поза робочим часом; обов'язок поважати право інших на відключення (наприклад, не надсилати електронні листи чи не телефонувати поза робочим часом). Кодекс також рекомендує роботодавцям розробити політику щодо права на відключення та проводити відповідне навчання для працівників і менеджерів.

У жовтні 2022 року Бельгія ухвалила закон, який зобов'язує роботодавців у приватному секторі з понад 20 працівниками впровадити право на відключення через колективні договори або внутрішні правила. З 1 квітня 2023 р. ці компанії повинні: визначити практичні заходи для реалізації права на відключення; надати інструкції щодо використання цифрових інструментів, щоб гарантувати періоди відпочинку та особисте життя працівників; організувати навчання та підвищення обізнаності працівників і керівництва щодо розумного використання цифрових інструментів та ризиків надмірного підключення. Хоча закон не передбачає конкретних санкцій за невиконання, порушення права на відключення може розглядатися як недотримання загальних обов'язків щодо добробуту працівників [25].

Корпоративне саморегулювання права на відключення набуло поширення в країнах, де відсутнє централізоване нормативно-правове регулювання цієї сфери. У таких умовах ініціатива переходить до окремих компаній, які з міркувань турботи про добробут працівників, запобігання вигоранню та підтримки іміджу соціально відповідального роботодавця впроваджують внутрішні політики цифрового балансу. Насамперед вони можуть включати автоматичне відключення серверів після закінчення робочого часу, блокування доступу до корпоративної пошти, а також внутрішні інструкції чи рекомендації щодо недопустимості контактування з працівниками у неробочий час. Такі рішення не носять характеру правової вимоги, однак демонструють еволюцію трудових відносин в умовах цифровізації.

Найбільш яскравими прикладами такого підходу є Німеччина, де компанії Volkswagen і Daimler першими запровадили механізми обмеження цифрової присутності працівників у позаробочий час. Аналогічні практики поширюються в Японії, США та Канаді, де переважає договірне регулювання умов праці. Хоча такі заходи мають добровільний характер, вони формують практику, яка поступово впливає на політичні та юридичні дискусії щодо необхідності загальнодержавного врегулювання. Корпоративне саморегулювання стає важливим етапом адаптації трудового простору до викликів цифрової епохи, слугуючи проміжним рішенням до ухвалення більш універсальних правових норм.

На сьогодні в Україні право на відключення не має окремого нормативно-правового закріплення у трудовому законодавстві. Хоча в останні роки відбулися суттєві зміни у сфері правового регулювання цифровізації праці – зокрема, прийнятий Закон України № 1213-IX від 04.02.2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дистанційної роботи», Закону України № 1217-IX від 19.02.2021 р. «Про внесення змін до деяких актів щодо обліку трудової діяльності в електронній формі», Закону України № 1667-IX від 15.07.2021 р. «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Але відсутність чітких нормативних приписів щодо права працівника бути недоступним у неробочий час фактично розмиває межі між особистим і професійним життям, особливо в умовах воєнного стану, коли значна частина населення перейшла на дистанційний або нестандартний формат роботи. Попри наявність загальних норм Конституції України (ст. 45 – право на відпочинок) та глава IV Кодексу законів про працю «Робочий час», вони не забезпечують реального механізму реалізації права на цифрову приватність або цифровий баланс. Наразі дискусія про необхідність впровадження права на відключення в Україні ведеться переважно в академічному середовищі та в рамках адаптації трудового законодавства до стандартів ЄС.

Висновки. Узагальнення зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання права на відключення засвідчує зростаючу важливість цієї правової конструкції в умовах цифровізації праці та масового поширення дистанційної та гібридної зайнятості. Досвід Франції, Португалії, Словенії, Австралії демонструє можливість ефективного законодавчого закріплення цього права як елемента охорони психоемоційного добробуту працівників та гарантування трудового балансу. Водночас моделі таких країн як Ірландія та Бельгія, де право на відключення реалізується через рекомендації закріплення на рівні колективних трудових угод, добровільне введення права на відключення на рівні окремих підприємств, підтверджують важливу роль колективних договорів, кодексів поведінки та саморегулювання у запровадженні етичних стандартів цифрової взаємодії.

Сьогодні право на відключення є не лише інструментом забезпечення гідних умов праці, а й засобом адаптації трудового законодавства до нових реалій цифрової економіки. Його запровадження дозволяє упередити перевтому, зменшити ризики професійного вигорання та сприяти формуванню здорового трудового середовища. Вивчення зарубіжних підходів до врегулювання цього права є надзвичайно цінним для розробки ефективних правових механізмів в Україні, зокрема в контексті післявоєнного відновлення, розвитку гібридної зайнятості та цифрової трансформації публічного управління.

Література

1. Широка С. І., Гуцу С. Ф. До питання визначення юридичної природи права працівника на відключення: філософсько-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. №3(86). С. 29-35.
2. Аліменко О. Ю., Омелянчик С. В. Правові механізми захисту трудових прав працівників при дистанційній зайнятості. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 10. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/219/140> (дата звернення: 25.04.2025).
3. Перепьолкіна Д. Дистанційна робота: особливості правового регулювання. *Актуальні питання права та соціально-економічних відносин Збірник наукових статей*. Кропивницький, 2023 р. С. 236-

243.

4. Вакарюк Л. В., Гетьманцева Н.Д. До питання про право працівників на «відключення»: компаративний аналіз. *Науковий вісник ужгородського національного університету*. Серія Право. 2024. Випуск 82: частина 2. С. 21-28.

5. Мельничук О. Ф. Право на відключення (right to disconnect) в трудовому законодавстві України та зарубіжних країн. *Забезпечення прав людини: національний та міжнародний виміри*. Збірник матеріалів І-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції. м. Вінниця, 10 грудня 2021 року. Вінниця, 2022. С.87-92.

6. Josserand E., Boersma M. Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation. *Journal of Industrial Relations*. (2024). 66(5). PP. 703-720.

7. Hopkins John Managing the Right to Disconnect – A Scoping Review. *Sustainability*. 2024. 16 (12). URL: https://www.mdpi.com/2071-1050/16/12/4970?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.04.2025).

8. Johana Kambo Gathongo, Ndimurwimo L. A Critical Analysis of the Proposed Law on the Employees' Right to Disconnect in Kenya. *Potchefstroom Electronic Law Journal*. 2025. № 28. PP. 1-24. URL:<https://doi.org/10.17159/1727-3781/2024/v27i0a17859> (дата звернення: 25.04.2025).

9. Bokor-Szőcs Izabella The right to disconnect. *Journal of Public Administration, Finance and Law*. 2023. Issue 29. PP. 88-96.

10. Working Time and Work-Life Balance Around the World (2022). International Labour Organization 2022. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_864222.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

11. Revolutionizing Health and Safety: Safeday25 Report (2025). International Labour Organization 2025. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%2B%281%29.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

12. European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8315c0ef-41cb-11ec-89db-01aa75ed71a1/language-en> (дата звернення: 25.04.2025).

13. Європейська соціальна хартія (переглянута). Страсбург, 3 травня 1996 р. Хартію ратифіковано із заявами Законом № 137-V від 14.09.2006. *Відомості Верховної Ради*. 2006, № 43. ст.418. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 25.04.2025).

14. Healthy and safe telework technical brief – Geneva, 2021. World Health Organization and International Labour Organization, 2021. URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1> (дата звернення: 25.04.2025).

15. Checklist for a Human Rights-Based Approach to Socio-Economic Country Responses to COVID-19. July 2020. UNDP, 2020. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-12/gpn-crisis-human-rights_Checklist_Human_Rights-Based_Approach_to_Socio-Economic_Country_Responses_to_COVID-19_REPORT.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

16. The Sustainable Development Goals Report 2023: Special edition Towards a Rescue Plan for People and Planet. United Nations, 2023. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf> (дата звернення: 25.04.2025).

17. Teleworking, workplace policies and trust: A critical relationship in the hybrid world of work. Insights from a survey of employees in seven OECD countries. March 2023. URL:https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/teleworking-workplace-policies-and-trust_daed5097/64cd6e8e-en.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

18. EU reforms: A step forward for trade union rights in new forms of work. ITUC. 19 March 2024. URL:<https://www.ituc-csi.org/eu-reforms-a-step-forward> (дата звернення: 25.04.2025).

19. Digitalisation and psychosocial risks: key insights and policy pointers. Policy brief. European Agency for Safety and Health at Work. URL: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Digitalisation-and-PSR_policy-brief_EN.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

20. LoiElKhomri. 08.08.2016. URL:https://legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000032984286 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000032984286 (дата звернення: 25.04.2025).

21. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. Diário da República n.º 235/2021, Série I de 2021-12-06. URL: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114> (дата звернення: 25.04.2025).

22. The latest amendment to the Labour Relations Act (ZDR-1D; OJ RS, № 114/2023 of 15.11.2023). Tax Newsletter Slovenia. August 2024. URL: https://taxslovenia.eu/resources/2024_wts/EN_WTS_Right_

Disconnect.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 25.04.2025).

23. The Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes №. 2). Act 2024 received Royal Assent on 26 February 2024. Australian Government. URL: <https://www.dewr.gov.au/closing-loopholes> (дата звернення: 25.04.2025).

24. Code of practice for employers and employees on the right to disconnect. Workplace Relations Commission. March 2021. URL: workplacelrelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf (дата звернення: 25.04.2025).

25. Service public federal Emploi, travail et Concertation sociale. 3 Octobre 2022. Service public federal Justice. URL: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2022-11-10&lg_txt=f&pd_search=2022-11-10&s_edite=&numac_search=2022206360&caller=&2022206360=&view_numac=2022206360dx2022206360nx2022206360f (дата звернення: 25.04.2025).

References

1. Shyroka, S. I., & Hutsu, S. F. (2024). Do pytannia vyznachennia yurydychnoi pryrody prava pratsivnyka na vidkliuchennia: filosofsko-pravovyi analiz [On the issue of defining the legal nature of the worker's right to disconnect: A philosophical and legal analysis]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo*, (3(86)), 29–35.

2. Alimenko, O. Yu., & Omelianchuk, S. V. (2025). Pravovi mekhanizmy zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv pry dystantsiinii zaïniatosti [Legal mechanisms for protecting labor rights in remote employment]. *Ukrainskyi polityko-pravovyi dyskurs*, (10). Available at: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/219/140> (accessed April 25, 2025).

3. Perepiolkina, D. (2023). Dystantsiina robota: osoblyvosti pravovoho rehuliuвання [Remote work: Features of legal regulation]. *Aktualni pytannia prava ta sotsialno-ekonomichnykh vidnosyn: zbirnyk naukovykh statei*, 236–243.

4. Vakariuk, L. V., & Hetmanceva, N. D. (2024). Do pytannia pro pravo pratsivnykiv na «vidkliuchennia»: komparatyvnyi analiz [On the issue of workers' right to disconnect: A comparative analysis]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Pravo*, (82, ch. 2), 21–28.

5. Melnychuk, O. F. (2022). Pravo na vidkliuchennia (right to disconnect) v trudovomu zakonodavstvi Ukrainy ta zarubizhnykh krain [The right to disconnect in labor legislation of Ukraine and foreign countries]. In *Zabezpechennia prav liudyny: natsionalnyi ta mizhnarodnyi vymiry. Zbirnyk materialiv I-yi Vseukrainskoi nauково-praktychnoi konferentsii* (pp. 87–92). Vinnytsia.

6. Josserand, E., & Boersma, M. (2024). Australia's right to disconnect from work: Beyond rhetoric and towards implementation. *Journal of Industrial Relations*, 66(5), 703–720.

7. Hopkins, J. (2024). Managing the right to disconnect – A scoping review. *Sustainability*, 16(12). Available at: <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/12/4970> (accessed April 25, 2025).

8. Gathongo, J. K., & Ndimurwimo, L. (2025). A critical analysis of the proposed law on the employees' right to disconnect in Kenya. *Potchefstroom Electronic Law Journal*, 28, 1–24. Available at: <https://doi.org/10.17159/1727-3781/2024/v27i0a17859> (accessed April 25, 2025).

9. Bokor-Szőcs, I. (2023). The right to disconnect. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, (29), 88–96.

10. International Labour Organization. (2022). *Working time and work-life balance around the world*. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_864222.pdf (accessed April 25, 2025).

11. International Labour Organization. (2025). *Revolutionizing health and safety: Safeday25 report*. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%2B%281%29.pdf (accessed April 25, 2025).

12. European Parliament. (2021). *European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL))*. Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8315c0ef-41cb-11ec-89db-01aa75ed71a1/language-en> (accessed April 25, 2025).

13. Verkhovna Rada Ukrainy. (2006). *Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliaknuta)* [European Social Charter (revised)]. Available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (accessed April 25, 2025).

14. World Health Organization, & International Labour Organization. (2021). *Healthy and safe telework: Technical brief*. Available at: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977->

eng.pdf (accessed April 25, 2025).

15. United Nations Development Programme. (2020). *Checklist for a human rights-based approach to socio-economic country responses to COVID-19*. Available at: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-12/gpn-crisis-human-rights_Checklist_Human_Rights-Based_Approach_to_Socio-Economic_Country_Responses_to_COVID-19_REPORT.pdf (accessed April 25, 2025).

16. United Nations. (2023). *The Sustainable Development Goals report 2023: Special edition Towards a rescue plan for people and planet*. Available at: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf> (accessed April 25, 2025).

17. OECD. (2023). *Teleworking, workplace policies and trust: A critical relationship in the hybrid world of work*. Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/teleworking-workplace-policies-and-trust_daed5097/64cd6e8e-en.pdf (accessed April 25, 2025).

18. International Trade Union Confederation. (2024). *EU reforms: A step forward for trade union rights in new forms of work*. Available at: <https://www.ituc-csi.org/eu-reforms-a-step-forward> (accessed April 25, 2025).

19. European Agency for Safety and Health at Work. (2024). *Digitalisation and psychosocial risks: Key insights and policy pointers*. Available at: https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/Digitalisation-and-PSR_policy-brief_EN.pdf (accessed April 25, 2025).

20. Loi El Khomri. (2016, August 8). *Legifrance*. Available at: https://legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000032984286 (accessed April 25, 2025).

21. Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro. (2021). *Diário da República n.º 235/2021, Série I*. Available at: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114> (accessed April 25, 2025).

22. Government of Slovenia. (2023). *The latest amendment to the Labour Relations Act (ZDR-1D; OJ RS, № 114/2023 of 15.11.2023)*. Available at: https://taxslovenia.eu/resources/2024_wts/EN_WTS_Right_Disconnect.pdf (accessed April 25, 2025).

23. Australian Government. (2024). *The Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2)*. Available at: <https://www.dewr.gov.au/closing-loopholes> (accessed April 25, 2025).

24. Workplace Relations Commission. (2021). *Code of practice for employers and employees on the right to disconnect*. Available at: workplacelrelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf (accessed April 25, 2025).

25. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2022, October 3). *Service public fédéral Justice*. Available at: https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2022-11-10&lg_txt=f&pd_search=2022-11-10&s_edite=&numac_search=2022206360&caller=&2022206360=&view_numac=2022206360dx2022206360nx2022206360f (accessed April 25, 2025).