

УДК 349.2

EDN: GCSUGY

DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/vestnikieran620228596>

ПРОБЛЕМА «ПРАВА НА ОТКЛЮЧЕНИЕ»: ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ

Денис Иванович Колесов

ИЕ РАН, Москва, Россия, e-mail: deniskolesov@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8713-2492

Ссылка для цитирования: Колесов Д.И. Проблема «права на отключение»: европейский опыт // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН. 2022. №6. С. 85-96. DOI: 10.15211/vestnikieran620228596

***Аннотация.** В статье рассмотрено «право на отключение» (ПнО) как способ регулирования цифровой организации труда в странах – членах ЕС и в РФ. Речь о праве отказаться от работы и коммуникации посредством цифровых устройств в периоды отдыха. В связи с ростом удалённой занятости во время пандемии COVID-19, актуальным стал вопрос её регулирования. Хотя меры социального дистанцирования были отменены, у общества и бизнеса остался запрос на новые способы работы. Цель статьи – рассмотреть особенности принятого «права на отключение» в странах ЕС и в РФ. В исследовании кратко представлены изменения сферы труда в связи с цифровизацией, проанализированы подходы к определению «права на отключение», изучены практики его реализации в ряде стран ЕС, а также изменение Трудового кодекса РФ. В результате были выявлены отличия не только в реализации «права на отключение», но и различия в понимании самой его сущности. Исследование даёт представление об одной из составляющих возможного комплекса регулирования цифровой организации труда и необходимости разграничивать «право на отключение» от схожих существующих трудовых прав.*

***Ключевые слова:** Европейский союз, социальная политика, Европейская социальная модель, Европейская опора социальных прав, «право на отключение», телеработа, COVID-19, рабочее время, изменение условий труда, право быть офлайн.*

Статья поступила в редакцию: 24.10.2022.

THE PROBLEM OF RIGHT TO DISCONNECT: EUROPEAN EXPERIENCE

Denis I. Kolesov

Institute of Europe, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia,
e-mail: deniskolesov@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8713-2492

For citing: Kolesov, D.I. (2022). The problem of right to disconnect: European experience. Nauchno-analiticheskij vestnik IE RAN 30(6): 85-96. (in Russian). DOI: 10.15211/vestnikieran620228596

Abstract. *The study explores the right to disconnect as a means of regulation of digital labor management in the European Union and the Russian Federation. The issue of remote work regulation and preventing risks has become particularly crucial, due to the rise of remote work during the pandemic of COVID-19. Though social distancing measures were cancelled, society and business sphere had a demand for new types of work. The aim of the study is to scrutinise the features of the right to disconnect in the EU and Russia. The research briefly describes the changes in the working sphere as a result of digitalization as well as analyses the approaches to the right to disconnect and explores the practices of implementation of the right to disconnect in several EU country members and the changes in the Labor Code of the Russian Federation. The study reveals differences not only in the ways of implementation of the right to disconnect but also in the way the essence of the right is defined. In other words, the problem of the right to disconnect is based on what is meant by «disconnect» and digital rights. The study sheds light on one of the components of the system of regulation of digital labor management as well as on the importance of differentiating between the right to disconnect and similar existing rights.*

Key words: *the European Union, social policy, European social model, European Pillar of Social Rights, right to disconnect, telework, COVID-19, working time, change in work conditions, right to be offline.*

Article received: 24.10.2022.

Одним из «новых способов» организации труда, появившихся в результате технологического развития, является удалённая работа. Ее развитие ставит новые вопросы в сфере регулирования трудовых отношений, гигиены и безопасности труда. Они стали особенно актуальны во время пандемии *COVID-19*, когда удалённая занятость стала массовым явлением. «За последние 20 лет такие факторы, как появление очень гибких методов работы на основе информационных и коммуникационных технологий, позволили большему количеству людей осуществлять деятельность в любое время и в любом месте и сформировали особую культуру трудиться дольше и быть доступными в нерабочее время. Вызванный пандемией всплеск удалённой занятости усилил эту тенденцию» (Vargas Llave 2022).

Другая проблема – сложность разграничения между стандартной занятостью и телеработой. Многие профессии, предполагающие стандартную занятость на территории работодателя, могут обладать элементами как дистанционной (*teleworkable*), так и недистанционной (*non-teleworkable*) работы, которые сложно отделить друг от друга. Высококвалифицированный труд может быть связан с деятельностью вне офиса, которая также описывается как телеработа, если она признаётся такой в результате контракта (Sostero, Milasi, Hurley, Fernández-Macías, Bisello 2020: 9). Такие характеристики телеработы, как гибкость, сверхзанятость, неофициальная оплата, размытость границы между телеработой как основной занятостью и дополнительной (*Working anytime, anywhere...* 2017: 21-23), усилились ситуацией, когда она стала повсеместной. Этот вид занятости также может негативно сказываться на здоровье работников (Vargas Llave 2020; Isusi, Durán, Corral 2022: 29), приводить к злоупотреблениям договорными отношениями со стороны работодателя, в особенности в условиях страха безработицы (Tsolaki 2021).

Несмотря на возврат к стандартной занятости после пандемии, проблема регулирования телеработы остаётся актуальной, так как она обладает преимуществами как для работников, так и для бизнеса. Рост использования информационных и коммуникационных технологий

ставит вопрос о регулировании нового социального порядка, в частности о формировании и защите будущих цифровых фундаментальных прав человека (Custers, 2022). Самые сложные инициативы в регулировании цифрового труда были реализованы в рамках «права на отключение». Последнее должно ограничить негативные последствия внедрения информационных технологий и решить проблему «работы без конца» (Working anytime, anywhere... 2017: 49-51). Таким образом, необходимо рассмотреть существующее понятие «права на отключение», сферу его применения и ограничения. Оно представляет пример нового возможного способа регулирования цифровых отношений для других государств и для наднационального права ЕС, влияет на существующую дискуссию о цифровой организации труда.

Понятие «права на отключение»

Эта норма предполагает регулирование «официальной» телеработы, но она также применима к неформальной занятости в нерабочие часы, включая использование почтовых сервисов, мессенджеров. Согласно Европейскому словарю производственных отношений, ПнО «относится к праву работника иметь возможность отъединиться от работы и отказаться пользоваться в нерабочее время связанными с работой электронными коммуникациями, такими как электронные письма или другие сообщения» (Right to disconnect... 2021b). «Право на отключение» может рассматриваться «как способность работника отказаться от работы с цифровыми устройствами вне нормального или согласованного рабочего времени (“right to disconnect”). Оно также может быть понято и реализовано как обязанность работодателя следить за тем, чтобы сотрудники не работали в периоды отдыха и отпусков (“right to be disconnected”)» (Vargas-Llave, Weber, Avogaro 2020: 1). ПнО может также рассматриваться как часть более широкого права быть вне связи (Custers 2022).

Вместе с тем «право на отключение» можно трактовать как несуществующую социально-политическую конструкцию, не представляющую собой какой-либо отдельной правовой области. В таком случае оно предполагает несуществующие официально трудовые отношения, которые нарушают законодательство, если возникают (Glowacka 2021). В итоге встаёт вопрос: является ли ПнО новым цифровым правом (вариант – его частью) или модернизацией существующих прав (Chiuffo 2019). Во втором случае отключение выступает как средство предотвращения злоупотреблений со стороны работодателя, а право – часть права на справедливые условия труда (Chesalina 2021).

«Право на отключение» не определяется и не регулируется напрямую законодательством ЕС, но последнее предполагает различные варианты возможного отключения. По отношению к удалённой работе отключение ограничивается рамками понятия «телеработа». Согласно Рамочному соглашению по телеработе 2002 г., она обладает следующими характеристиками: *использование информационных технологий, трудовой договор или трудовые отношения, выполнение за пределами территории работодателя и регулярность* (Framework agreement... 2002), то есть соглашение не затрагивает рост использования информационных и коммуникационных технологий на случайной и неформальной основе (Working anytime, anywhere... 2017: 44). Так как значительная часть телеработы не попадает в сферу регулирования Соглашения, могут возникнуть сложности при реализации «права на отключение» в его рамках (Gschwind, Vargas 2019: 70).

В 2020 г. было заключено Европейское рамочное соглашение социальных партнёров по цифровизации, вторая часть которого носит название «Модальности подключения и отключения». Однако данное соглашение не предполагает наличия особого «права на отключение» и не даёт определения отключению и подключению (European social partners... 2020). Дальней-

шее развитие ПнО получило в Резолюции Европейского парламента от 21 января 2021 г. с рекомендациями Комиссии о праве на отключение (2019/2181(INL)). Резолюция предполагала принятие отдельной Директивы по данному вопросу, а также структурировала комплекс регулирования цифровых трудовых отношений. Согласно Директиве, «право на отключение» широко трактуется и как отключение от работы, и как неучастие в коммуникации, связанной с работой, в том числе обязанность работодателя не связываться с работником во вне рабочее время. Директиву отличает широкая сфера применения: «Право на отключение должно применяться ко всем работникам и всем секторам, как государственному, так и частному...» (European Parliament resolution... 2021).

Резолюцию поддержала Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC) и призвала Еврокомиссию немедленно выступить с законодательной инициативой (ETUC Position... 2021). Организация работодателей *BusinessEurope*, напротив, считает, что отключение должно регулироваться в рамках уже существующего Соглашения социальных партнёров. В итоге принятие Директивы было отложено до истечения срока реализации этого Соглашения и мониторинга его результатов со стороны Еврокомиссии (Right to disconnect... 2021a). Хотя мнения социальных партнёров разделились, «право на отключение» является частью Плана действий по реализации Европейской основы социальных прав (The European Pillar... 2021) и Рабочей программы социальных партнёров 2022–2024 (EU Social Partners... 2022). Тем самым ПнО становится частью социального измерения европейской интеграции и частью нового нарратива построения Социальной Европы (см.: Биссон, Борко 2019; Биссон 2020).

Регулирование на национальном уровне ЕС

На сегодняшний день «право на отключение» существует в законодательных системах Бельгии, Франции, Греции, Италии, Словакии, Португалии, Ирландии и Испании. Эти страны имеют модели с разными уровнями социальной защиты, ролью профсоюзов, коллективных и отраслевых соглашений. Отсюда следуют и различия в регулировании цифровой занятости. Коллективные соглашения имеют большое значение в Австрии, Германии, Нидерландах и странах Северной Европы (Дания, Финляндия и Швеция). В Бельгии, Франции, Италии, Испании большее значение уделяется национальному регулированию, хотя соглашения тоже играют значимую роль. В странах Центральной и Восточной Европы, а также в Ирландии коллективные переговоры на уровне секторов и компаний мало распространены. В ЦВЕ ключевым инструментом контроля условий труда выступает национальное законодательство (Vargas-Llave, Weber, Avogaro 2020: 17). «Право на отключение» принято в странах, где законодательство является важным инструментом регулирования трудовых отношений, на его принятие также влияет значение коллективных переговоров. В некоторых странах нет отдельного законодательства о телеработе, например, в Швеции, Дании, Великобритании (Regulations to address... 2020: 13).

Первой страной, где кодифицировали «право на отключение», была Франция. Оно было введено законом № 2016–1088 от 8 августа 2016 г. и реализуется при помощи соглашений между работодателями и профсоюзами в компаниях с минимум 50 работниками. Если социальные партнёры не могут прийти к согласию, работодатели обязаны составить устав, регулирующий эти вопросы, но соглашения и уставы не имеют обязательной силы (Right to disconnect: Exploring... 2021: 18). Французское законодательство не определяет само «право на отключение», а лишь требует ежегодных переговоров, а также закрепляет уже существующую концепцию, установленную решением Кассационного суда от 17 февраля 2004 г., согласно которой неспособность сотрудника ответить на звонок в нерабочее время не может быть при-

чиной для увольнения. В 2018 г. Кассационный суд установил, что связь с работодателем в период отдыха также должна оплачиваться (Boring 2020). Закон совмещает как законодательное регулирование (требование *ETUC*), так и необходимость коллективных переговоров между работодателем и работниками, на которых должно основываться отключение, по мнению *BusinessEurope* (Gill 2022).

Схожий подход к регулированию был принят в Бельгии в 2018 г. Закон об укреплении экономического роста и социальной сплочённости также требует переговоров между комитетом по охране труда и работодателем в компаниях с более 50 работниками. Но если им не удалось достичь соглашения, предприятие не обязано издавать специальный документ (*Right to disconnect...* 2021: 18). Вместе с тем «право на отключение» было реализовано Королевским указом от 2 декабря 2021 г. В соответствии с ним сотрудники правительственных учреждений могут быть недоступны в периоды отдыха, и за то, что они находятся вне связи, не должны подвергаться санкциям. В дальнейшем планируется распространить «право на отключение» в такой форме на частный сектор (Broux 2022). Такой способ регулирования обладает большим потенциалом по сравнению с французским опытом, но он пока ограничен государственными учреждениями.

Другой способ реализации ПнО представлен в Италии, Словакии и Греции, где оно ограничено телеработой. В Италии оно было принято в отношении «умных работников» (*smart workers*), выполняющих задачи частично за пределами помещений компании с использованием технологических устройств и с гибким графиком рабочего времени. «Умная работа» регулируется на основе индивидуальных договоров, которые, в частности, содержат способы подключения и отключения (*Right to disconnect: Exploring...* 2021: 19). Закон не даёт определения «права на отключение» и не предполагает конкретных мер, кроме индивидуальных соглашений, поэтому реализация может сильно варьироваться, исходя из разницы в организации труда (Dagnino 2020: 11). В Словакии «право на отключение» также реализуется в отношении телеработников, которые выполняют часть заданий дома на регулярной основе, и работников домашнего офиса, которые работают дома нерегулярно. Оно предполагает возможность не использовать рабочее оборудование в нерабочее время и в праздничные дни, не опасаясь последствий со стороны работодателя (Hanková 2021). В Греции «право на отключение» также предполагает возможность отключиться от работы и не участвовать в рабочей коммуникации для телеработников (Greece: Greek Law... 2021).

В Испании «право на отключение» было введено в 2018 г. Статья 88 Органического закона 3/2018 о защите персональных данных и гарантии цифровых прав предполагает регулирование «права на отключение» на основе коллективных переговоров, но вместо обязательства их проведения закон призывает компании разработать внутреннюю политику и меры его регулирования. При этом сфера применения закона не ограничена. ПнО в отношении дистанционной работы регулируется отдельно Королевским указом-законом 28/2020, согласно которому она должна выполняться удалённо не менее 30% рабочего времени. Оно также основывается на коллективных соглашениях (*Right to disconnect...* 2021: 19).

В Ирландии 1 апреля 2021 г. в силу вступил Свод правил относительно «права на отключение», который обладает рекомендательным характером. Несоблюдение его работодателем не приведёт к последствиям, но он может использоваться в ходе разбирательства в суде в отношении вопросов, связанных с рабочим временем, балансом работы и личной жизни, здоровьем и безопасностью труда. Кроме права не отвечать на коммуникацию и запрет санкций за это, ирландское «право на отключение» вносит третью составляющую – уважение к отдыху коллег (*Right to Disconnect...* 2021b).

В Португалии согласно Закону 83/2021 было введено «право на отключение», которое распространяется на всех работников и обязывает работодателя обеспечить его соблюдение. Более того, нарушение права рассматривается как административное правонарушение, а менее благоприятное обращение – как акт дискриминации (New rules... 2021). Однако у закона также есть ограничения: он действует для предприятий, где работают больше десяти человек. Хотя работодатель не может связываться с сотрудниками в период их отдыха, Ассамблея Республики отклонила предложение, позволяющее отключать устройства в нерабочее время (Tilo 2021). В законе нет определений «права на отключение», «контакта» и «форс-мажорных обстоятельств», при которых коммуникация допустима. Формально закон регулирует право на период отдыха, хотя фактически вводит «право на отключение» (Ramos 2022).

Проблема регулирования «права на отключение» присутствует в странах, в которых нет специального законодательства, регулирующего телеработу, например, в Великобритании. Рабочее законодательство страны остаётся тесно связанным с правом ЕС (Josephine 2021). В Соединённом Королевстве, несмотря на запрос со стороны общества, а также широко распространённое общение по рабочим вопросам во вне рабочее время (6 in 10 across... 2022), введение «права на отключение» потребует широких изменений существующего трудового законодательства, основанного на индивидуализированной системе защиты и отсутствии формальной системы инспекции труда. Поэтому гипотетически возможные две поправки к Закону о трудовых правах 1996 г., которые могут ввести право на отключение, не будут эффективными (Jones, Vano 2021: 20-21). Британский пример демонстрирует, что вопрос реализации «права на отключение» во многом зависит от существующей модели социальной политики и социального законодательства.

Другой пример показывает ФРГ, где «право на отключение» активно внедряется на уровне корпораций, например, его ввели *Volkswagen*, *BMW*, *Puma*. «Корпоративный саморегулируемый подход Германии позволяет сотрудникам участвовать в обсуждениях с соответствующими социальными партнёрами с целью разработки уникальных правил... Однако риск... заключается в том, что работодатели часто создают правила, которые на первый взгляд благоприятствуют работникам, но на практике не обеспечивают им реальной защиты. Более того, немецкие работодатели не обязаны заниматься корпоративным саморегулированием» (Müller 2020: 4).

Европейский фонд улучшения условий жизни и труда выделяет два подхода к регулированию «права на отключение» на корпоративном уровне. При мягком подходе работники и менеджеры берут на себя ответственность за ограничение подключения. К нему склонно большинство компаний. Жёсткий подход предполагает ограничение коммуникации в определённые промежутки времени. Мягкий подход подразумевает регулирование на уровне социальных партнёров, а жёсткий – установление правил для работодателей и работников, а также более широкой системы технического контроля работников (Right to disconnect: Exploring... 2021). Второй подход может привести к снижению гибкости, установлению строгого рабочего графика. При таких условиях работник сам не принимает решения подключаться или нет. Мягкие методы не всегда гарантируют «право на отключение» и зависят от корпоративной культуры; жёсткие – невозможно реализовать полностью, т.к. это скажется на непрерывности рабочего процесса. Они к тому же требуют более широкой системы технического контроля деятельности работника. Право на отключение на корпоративном уровне предполагает бóльшую универсальность, включающую регулирование стандартной занятости, тем самым сферой применения выступает весь комплекс цифровой организации труда. Вместе с тем ужесточение регулирования свободного времени может привести к ужесточению контроля над со-

блюдением рабочего времени, тем самым изменится и возможная гибкость работы (Henshall 2021).

Вопрос мягкого и жёсткого подхода в регулировании подключения/отключения можно транслировать и на государственный уровень, так как в итоге «право на отключение» осуществляется компаниями в рамках внутренней политики (хартии), корпоративной культуры или на основе коллективных соглашений. С другой стороны, его принятие как обязательство для работодателя должно предполагать жёсткий подход к регулированию на корпоративном уровне. В рассмотренных примерах государства тяготеют к мягкому подходу, основанному не на обязательстве отключения, а на соглашениях между работодателями и работниками.

«Право на отключение» на национальном уровне не является универсальным, ограничения могут касаться секторов, вида работ, количества работников и др. Тем самым оно отличается от проекта Директивы, которая исходит из более жёсткого подхода. Вместе с тем введение «права на отключение», независимо от ограничений, и даже «в тени закона», увеличивает количество коллективных договоров на отраслевом и корпоративном уровнях. Это повышает активность социальных партнёров и изменяет правовую культуру (Right to disconnect: Exploring... 2021: 55-56). С другой стороны, мягкий подход на государственном уровне не обязательно эффективен и зависит от корпоративной и трудовой культуры, силы профсоюзов, компетенций трудовых инспекций. В 2021 г. в Испании только каждый третий сотрудник сообщал, что «право на отключение» признано в его компании, во Франции 60% телеработников формально не имели его, а в Ирландии к концу 2021 г. 14% сотрудников сообщили, что их работодатель не признаёт это право. Причина кроется в корпоративной культуре, которую законодательство не может изменить (Vargas Llave 2022). Сильные различия в регулировании «права на отключение» между государствами-членами создают условия для нового социального неравенства и неравенства между работниками разных стран (Franklin, Bérastégui, Cefaliello, Musu, Schaapman 2021: 151). Кроме того, в национальном законодательстве слабо определено само «право на отключение», предполагая не столько право человека, сколько средство регулирования цифровой занятости.

Вместе с тем национальное и корпоративное регулирование свидетельствуют о том, что «право на отключение» актуально независимо от ситуации пандемии, а сильные различия требуют общеевропейской унификации. Опыт реализации данного права предполагает различные варианты, которые могут быть приняты в противовес проекту Директивы. Учитывая уже существующие способы регулирования, в дальнейшем на уровне ЕС можно ожидать мягкого подхода, который в силу различия между странами будет малоэффективен.

«Право на отключение» в Российской Федерации

В России ситуация пандемии также актуализировала дискуссии о регулировании теле-работы и пересмотре существующего законодательства. В РФ и после пандемии существует запрос на удалённую работу как со стороны работников, так и работодателей (Удалённый год... 2021; 56% россиян... 2022) В настоящий момент «право на отключение» дословно не является частью Трудового кодекса, но он предполагает его наличие.

Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ внёс изменения в главу 49.1 ТК РФ, регулиующую порядок дистанционной работы. Закон изначально предполагал закрепление «права на отключение» в ст. 312.7: «Работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника, включается в рабочее время... взаимодействие работодателя с работником в период времени отдыха работника, допускается с его предварительного письменного согласия» (Зако-

нопроект № 973264-7... 2020). Такая формулировка включала «право на отключение» как «право на неприкосновенность времени отдыха», то есть не как отдельное основное право, а как часть более широкого комплекса регулирования труда. В итоге подобное право было закреплено, но в ограниченной форме в ст. 312.4: «Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время» (ТК РФ Статья 312.4... 2022).

Введение положения о времени взаимодействия может пониматься и как «право на отключение», и как его отсутствие, что приводит к различным трактовкам новой статьи. По словам одного из авторов законопроекта, новая норма «... означает, что нарушение “права на оф-лайн” расценивается как сверхурочная работа, ... то есть может проходить только с письменного согласия работника и оплачивается как сверхурочная работа» (Замахина 2020). С другой стороны, «это утверждение соответствовало бы действительности, если бы из ТК РФ была исключена статья 101 о ненормированном рабочем дне, позволяющая работодателю легально обходить ограничения, связанные со сверхурочной работой...» (Лютков 2021: 41). При ненормированном рабочем дне работники могут привлекаться к выполнению работы за пределами установленного рабочего времени (ТК РФ Статья 101... 2022). Разница в трактовках, таким образом, основывается на проблеме, как понимать подключение – как сверхурочную или как ненормированную работу.

Подходы к «праву на отключение» также можно рассмотреть в рамках вопроса защиты работников и цифровой гибкости, за которую выступают работодатели. В России закон был принят в интересах работодателей (Лютков 2021), что соответствует и законодательному регулированию в ЕС. Существующее регулирование на национальном уровне предполагает очень разное толкование «права на отключение», которое может и не включать буквального наличия права в законодательстве. К недостаткам новой редакции ТК РФ также относятся неразрешённые вопросы об определении понятий работодателя и его взаимодействия с работниками, отсутствие механизма контроля и равенства между работниками. «Если это время будет оплачиваться в одинарном размере, возникает вопрос о том, почему другие работники имеют право на оплату сверхурочной работы в повышенном размере» (Черных 2021: 40-41).

Таким образом, регулирование «права на отключение», как и в целом дистанционной работы в РФ, следует европейским тенденциям и поднимает проблемы трактовки нового права, его дословного закрепления, соотношения с существующим законодательством, возможных злоупотреблений, взаимодействия социальных партнёров, а также нового социального расслоения между теми, кто может и не может пользоваться преимуществами законодательства. Несмотря на критику, принятие «права на отключение», даже ограниченного, является существенным шагом в развитии телеработы. Но налицо и отличия: если в ЕС принятие «права на отключение» и его уже существующая реализация обозначают только начало дискуссий, то в РФ вопрос регулирования нового права считается уже решённым законодателями.

* * *

«Право на отключение», несмотря на завершение пандемии *COVID-19* и отмены мер социального дистанцирования в Европе, остаётся актуальной темой дискуссий. Речь идёт как о самом понятии нового права, так и сфере его применения и ограничений. Разные подходы к пониманию «права на отключение» предполагают и различные формы его реализации. Как на общеевропейском уровне, так и на уровне государств-членов и корпораций в основном принят мягкий подход, основывающийся на регулировании коллективными соглашениями, ограничении сферы применения, а также отсутствии санкций. Схожий подход свойственен России, где «право на отключение» было принято также в ограниченной формулировке, исходя

из интересов работодателей. Принятие законодательных актов, содержащих «право на отключение», несмотря на дискуссионность вопроса об отдельном существовании такового, повлияет на общеевропейское регулирование цифровой организации труда. Представленные модели показывают, что каждая из них имеет свои недостатки. Поэтому для успешной реализации «права на отключение» в РФ необходимо изменить не только законодательство, но и системы регулирования цифровой организации труда. Это затрагивает как право, так и корпоративную культуру.

Список литературы / References

6 in 10 across the UK would support a law giving employees the right to ignore work-related communications outside of working hours (2022). IPSOS. 11.03.2022. Available at: <https://www.ipsos.com/en-uk/6-in-10-across-uk-would-support-right-to-disconnect-law> (accessed 08.10.2022).

Boring, N. (2020). Telework and the French «Right to Disconnect». The Library of Congress. 21.08.2020. Available at: <https://blogs.loc.gov/law/2020/08/telework-and-the-french-right-to-disconnect/> (accessed 08.10.2022).

Broux, A. (2022). Belgium: Is there a right to disconnect in the private sector? DLA Piper. 25.02.2022. Available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=1d1d802a-eff5-476d-a0f2-0675f4cd88c1> (accessed 08.10.2022).

Chesalina, O. (2021). The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law. *Russian Law Journal* 9(3): 36–59. DOI: 10.17589/2309-8678-2021-9-3-36-59

Chiuffo, F.M. (2019). The «Right to disconnect» or «How to pull the plug on work». 4th Labour Law Research Network Conference held at the Pontificia Universidad Católica de Valparaiso (June 23-25, 2019, Valparaiso, Chile). DOI: 10.2139/ssrn.3422283

Custers, B. (2022). New digital rights: Imagining additional fundamental rights for the digital era. *Computer Law & Security Review* (44). DOI: 10.1016/j.clsr.2021.105636

Dagnino, E. (2020). Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 9(3): 1-19.

ETUC Position on the Right to Disconnect. ETUC. 24.03.2021. Available at: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-right-disconnect> (accessed 11.10.2022).

EU Social Partners Work Programme 2022-2024. SGI Europe. 28.06.2022. Available at: <https://sgieurope.org/publications/eu-social-partners-work-programme-2022-2024/?from=home&anchor=latest> (accessed 11.10.2022).

European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). 2021. Available at: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html (accessed 11.10.2022).

European social partners framework agreement on digitalization. ETUC. 2020. Available at: https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf (accessed 10.10.2022).

Framework agreement on telework. ETUC. 2002. Available at: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (accessed 10.10.2022).

Franklin, P., Bérastégui, P., Cefaliello, A., Musu, T., Schaapman, M. (2021). Occupational health and safety inequalities in the EU. In: Countouris, N., Jagodzinski, R., Theodoropoulou, S.

(eds.) (2021). *Benchmarking Working Europe 2021. Unequal Europe*. ETUI: Brussels: 133-155.

Гилл, Дж. (2022). Бельгийцы обрели «право на отключение» от работы. Euronews. 01.02.2022. [Gill, J. (2022). The Belgians have gained the «right to disconnect» from work. Euronews. 01.02.2022. (in Russian).] Available at: <https://ru.euronews.com/my-europe/2022/02/01/eu-belgium-right-to-disconnect> (accessed 10.10.2022).

Greece: Greek Law 4808/2021 – Major reforms in employment legislation. *Industrial Relations and Labour Law. Newsletter*. 08.2021. Available at: <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-august-2021-1/news/article/greece-greek-law-4808-2021-major-reforms-in-employment-legislation> (accessed 08.10.2022).

Gschwind, L., Vargas, O. (2019). *Telework and its effects in Europe*. In: Messenger, J.C. (ed.) (2019). *Telework in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing: 36-75.

Hanková, S. (2021). The 2021 amendment to the Slovak Labour Code. *CMS Legal*. 05.03.2021. Available at: <https://www.cms-lawnow.com/ealerts/2021/03/the-2021-amendment-to-the-slovak-labour-code> (accessed 11.10.2022).

Henshall A. (2021). Can the «right to disconnect» exist in a remote-work world? *BBC*. 21.05.2021. Available at: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210517-can-the-right-to-disconnect-exist-in-a-remote-work-world> (accessed 11.10.2022).

Isusi, I., Durán, J., Corral, A. (2022). *Working conditions in telework during the pandemic and future challenges*. Geneva: International Labour Office.

Jones, P., Bano, N. (2021). The Right to Disconnect. *Autonomy*. 16.08.2021. Available at: <https://autonomy.work/portfolio/righttodisconnect/> (accessed 08.10.2022).

Josephine, B. (2021). How has UK employment law changed after Brexit? *LinkedIn*. 20.10.2022. Available at: https://www.linkedin.com/pulse/how-has-uk-employment-law-changed-after-brexit-josephine-broadstock?trk=public_profile_article_view (accessed 11.10.2022).

Müller, K. (2020). The right to disconnect. *European Parliamentary Research Service*. 07.2020. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2020\)642847](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2020)642847) (accessed 08.10.2022).

New rules on the teleworking regime and the right to disconnect. *Garrigues*. 06.12.2021. Available at: https://www.garrigues.com/en_GB/new/portugal-new-rules-teleworking-regime-and-right-disconnect (accessed 11.10.2022).

Ramos, M.P. (2022). The right to disconnect – or as Portugal calls it – the duty of absence of contact. *Global Workplace Law & Policy*. 09.03.2022. Available at: <http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/> (accessed 11.10.2022).

Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements. *New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2020. DOI: 10.2806/03528

Right to Disconnect – What does it mean for Employers? (2021a). *McCann FitzGerald LLP*. Available at: <https://www.mccannfitzgerald.com/knowledge/employment/right-to-disconnect-what-does-it-mean-for-employers#:~:text=What%20is%20the%20Right%20to,messages%2C%20outside%20normal%20working%20hours> (accessed 08.10.2022).

Right to disconnect (2021b). *European Industrial Relations Dictionary*. 01.12.2021. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect#:~:text=Definition,%2C%20during%20non%2Dwork%20hours.> (accessed 07.10.2022).

Right to disconnect: Exploring company practices. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2021. DOI: 10.2806/748556

Sostero, M., Milasi S., Hurley, J., Fernández-Macías, E., Bisello, M. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? Seville: European Commission.

The European Pillar of Social Rights Action Plan. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2021. DOI: 10.2767/89

Tilo, D. (2021). Right to disconnect: Portugal bans out of hours emails. HRD Online. 08.11.2021. Available at: <https://www.hcamag.com/ca/specialization/employment-law/right-to-disconnect-portugal-bans-out-of-hours-emails/316391> (accessed 11.10.2022).

Tsolaki, E. (2021). The right to disconnect: EU lost in translation? LegalPost.eu. 06.02.2021. Available at: <http://www.legalpost.eu/2021/02/the-right-to-disconnect-eu-lost-in.html> (accessed 09.10.2022).

Vargas Llave, O. (2022). Working conditions and sustainable work. Do we really have the right to disconnect? Eurofound. 13.07.2022. Available at: eurofound.link/ef22060 (accessed 08.10.2022).

Vargas-Llave, O, Weber, T., Avogaro, M. (2020). Right to disconnect in the 27 EU Member States. Eurofound. 28.07. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf> (accessed 07.10.2022).

Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Geneva: the International Labour Office. 2017. DOI: 10.2806/372726

56% россиян хотели бы поработать на удалёнке в этом году. Работа.ру. 2022. [56% of Russians would like to work remotely this year. Rabota.ru. 2022. (in Russian).] Available at: <https://press.rabota.ru/56-rossiyan-khoteli-by-porabotat-na-udalenske-v-etom-godu> (accessed 11.10.2022).

Биссон Л.С. (2020). Европейская социальная модель: содержание и ограничения // Научно-аналитический вестник ИЕ РАН 1: 64-70. [Bisson, L.S. (2020). European Social Model: Contents and Limits. Nauchno-analiticheskij vestnik IE RAN 1: 5-17. (in Russian).] DOI: 10.15211/vestnikieran120206470

Борко Ю.А., Биссон Л.С. (2019). Европейская интеграция: перезапуск идеи «социальной Европы» // Современная Европа 6: 5-17. [Borko, Y.A., Bisson, L.S. (2019). European Integration: A Restart of the Idea of «Social Europe». Sovremennaya Evropa 6: 5-17. (in Russian).] DOI: 10.15211/soveurope620190517

Законопроект № 973264-7 (2020). Система обеспечения законодательной деятельности Государственной автоматизированной системы «Законотворчество» [Draft Law No. 973264-7 (2020). Sistema obespecheniya zakonodatel'noj deyatel'nosti Gosudarstvennoj avtomatizirovannoj sistemy «Zakonotvorchestvo». (in Russian).] Available at: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (accessed 08.10.2022).

Замахина, Т. (2020). В Госдуме заявили, что «право на офлайн» осталось в проекте об «удалёнке». Интернет-портал «Российской газеты». 26.11.2020. [Zamahina, T. (2020). The State Duma claimed that the «right to go offline» remained in the project on remote work. Internet-portal «Rossijskoj gazety». 26.11.2020. (in Russian).] Available at: <https://rg.ru/2020/11/26/v-gosdume-zaiavili-chto-pravo-na-oflajn-ostalos-v-proekte-ob-udalenske.html> (accessed 09.10.2022).

Лютков, Н.Л. (2021). Новые нормы о дистанционном труде: решены ли старые проблемы? // Lex russica 74(6): 36–45. [Lyutov, N.L. (2021). New Remote Work Regulations: Have Old Problems Been Solved? Lex russica 74(6): 36-45. (in Russian).] DOI: 10.17803/1729-5920.2021.175.6.036-045

ТК РФ Статья 101. Ненормированный рабочий день. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022). Консультант Плюс. 2022. [Labor Code of the Russian Federation Article 101. Irregular working hours. «Labor Code of the Russian Federation» dated December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on October 07, 2022). Konsul'tant Plyus.

2022. (in Russian).] Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b9ff16dfa24d64dc0d98e10210863c9e99d28ad8/ (accessed 09.10.2022).

ТК РФ Статья 312.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022). Консультант Плюс. 2022. [Labor Code of the Russian Federation Article 312.4. Features of the working hours and rest time of a remote worker. «Labor Code of the Russian Federation» dated December 30, 2001 № 197-FZ (as amended on October 07, 2022). Konsul'tant Plyus. 2022. (in Russian).] Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/86140eaa988e04b2e9c8eb5b0eceda393be81437/ (accessed 08.10.2022).

Удалённый год: как компании уходили в онлайн, справлялись с трудностями и «болтали у кулера» не выходя из дома. HeadHunter. 25.03.2021. [Remote year: how companies went online, coped with difficulties and «chatted at the cooler» without leaving home. HeadHunter. 25.03.2021. (in Russian).] Available at: <https://hh.ru/article/28307> (accessed 11.10.2022).

Черных, Н.В. (2021). Достоинства и недостатки новой редакции главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации // *Lex russica* 74(12): 32–43. [Chernykh, N.V. (2021). Advantages and Disadvantages of the New Edition of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation. *Lex russica* 74(12): 32-43. (in Russian).] DOI: 10.17803/1729-5920.2021.181.12.032-043