

ABSTRACT

Valentin Dvornyk, Roman Opatsky, Natalya Devyatkina, Serhiy Kovalev. Marriage: retrospective review and perspectives. The article is devoted to the study of the evolution of marital relations, and an attempt to forecast the further development of this institution.

The author conducted a retrospective analysis of marriage as an institution of society using the historical method of cognition. It was established that the primary form of the studied relationship was promiscuity, that is, unregulated chaotic relationships that were based only on instincts. The further development of the institution of marriage directly depended on the economic development of society (polygamy, polyandry) and religious beliefs.

It has been established that currently marriage is a fairly researched legal category. Scientists have highlighted the main features: it is a voluntary union of two people. Thus, in the event of the death of one of the members, the marriage automatically ceases to exist.; a mandatory condition of this union is that the persons belong to different sexes; concluding a marriage involves the creation of a family, that is, the birth and joint upbringing of children; no regulatory act provides for the terms for which the marriage is concluded, and therefore this union can be considered indefinite; marriage union is voluntary. No one can be forced into marriage or forced to stay in it; marriage is an equal union of two equal people.

Today, the process of transformation of marital relations has not stopped and continues to evolve together with social relations. Now, marriage is not a stable union of a man and a woman, as the final choice for a lifetime to create a family, give birth and raise children. Rather, it is a contracted union of a man and a woman to satisfy their own spiritual, cultural and emotional interests for a period of their complete satisfaction. A similar trend, in our opinion, will continue in the future with the gradual legalization of same-sex marriages. Marriage itself will be a temporary union of two people aimed at achieving common interests and satisfying cultural and emotional needs.

Keywords: marriage, family, family union, signs of marriage, state registration of marriage.

УДК 349.245

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-1-164-170



Лілія ЗОЛОТУХІНА ©

доктор юридичних наук, професор
(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ЗНАЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ (на прикладі Нідерландів)

Надано оцінку правовому регулюванню дистанційної зайнятості. Встановлено, що проблема використання праці віддалених працівників полягає у таких моментах, що стосуються контролю за виконаною роботою, звітності, збереження комерційної таємниці, можливостей кар'єрного зростання. Вирішення проблеми вбачається у запровадженні позитивного досвіду правового регулювання дистанційної зайнятості у Європейських країнах, зокрема Нідерландах. Це можна здійснити шляхом регулювання факультативних умов трудового договору, котрі повинні, в разі погодження сторонами, включати положення щодо умов застосування дистанційної зайнятості.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу, нетрадиційні форми зайнятості, істотні умови праці, робоче місце працівника, факультативні умови трудового договору.

Постановка проблеми. У сучасних умовах особливої актуальності набуває реалізація громадянами права на працю. Після забезпечення основних прав, таких як право на життя, безпеку, завжди постає потреба в забезпеченні матеріальних засобів існування.

Воєнний стан в Україні вплинув на кожного роботодавця та працівника в Україні, адже основний актив – працівники наразі вимушені евакуюватися зі своїх домівок,

© Л. Золотухіна, 2023

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4453-3576>

la.zolotukhina@gmail.com

вийжджати за кордон або залишатися у бомбосховищах. Потреба у забезпеченні балансу між інтересами працівника і роботодавця залишається вкрай важливою. Роботодавцю необхідно уникнути дефіциту робочої сили, а працівникові – зберегти робоче місце. Відповідно до ст. 60² КЗпП України у разі виникнення загрози збройної агресії може бути запроваджена дистанційна форма роботи.

Якщо працівники знаходяться у більш-менш безпечних умовах перебування або вийшли за кордон і фактично можуть виконувати робочі завдання, то роботодавець може перевести їх на дистанційну роботу на час воєнного стану. Для цього не потрібно застосовувати норму щодо істотної зміни умов праці, а достатньо видати наказ про запровадження дистанційної роботи. Ознайомити працівника з наказом можна і за допомогою електронних засобів зв'язку (електронна пошта, соціальні мережі та ін.).

Згідно зі ст. 60² дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому [1].

Виходячи з аналізу норм чинного трудового законодавства, перевагами для працівників у використанні дистанційної форми організації праці є: можливість планування свого часу та встановлення зручного режиму роботи; на таких працівників не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; робоче місце вибирається самостійно; зменшення витрат (зокрема, на проїзд); відчуття більшої свободи при плануванні свого часу. Переваги для роботодавців теж значні: не треба кожного працівника забезпечувати робочим місцем; значно розширюється географія залучення фахівців (з інших міст, країн тощо); є можливість отримати більш мотивованих співробітників.

З іншого боку, виникають проблеми стосовно контролю за виконаною роботою, звітності, збереження комерційної таємниці, можливостей кар'єрного зростання для працівників.

Метою цієї статті є зробити аналіз законодавчого регулювання режиму дистанційної роботи у сучасних умовах з використанням позитивного європейського досвіду (на прикладі Нідерландів).

Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми. Вітчизняні науковці й раніше звертали увагу на такі форми організації праці, як віддалена або дистанційна. Однак правове регулювання зазначеного виду зайнятості актуалізувалося спочатку у зв'язку з загальною світовою пандемією, спричиненою поширенням COVID-19, а у сучасних умовах – у зв'язку з введенням воєнного стану. Значну увагу дистанційній формі зайнятості в різних її аспектах було присвячено в дослідженнях таких вітчизняних науковців, як В. Авескулов, Н. Вапнярчук, С. Вишновецька, В. Венедіктов, О. Демченко, М. Іншин, І. Кисельов, Л. Котова, М. Кузнецова, В. Тютюнник та ін. Однак нині виникають нові умови, що потребують своєчасного правового регулювання. Зокрема, набувають актуальності різні форми гнучкого режиму праці, дистанційної зайнятості, що з урахуванням позитивного досвіду європейських країн підвищує практичне значення досліджуваної тематики.

Виклад основного матеріалу. Зайнятість населення загалом, у будь-якій формі її організації, – це головна характеристика ринку праці, що є показником економічного та соціального розвитку держави і суспільства, а також показником забезпечення та реалізації гарантованого державою права на працю [2, с. 219]. Як справедливо зазначає С. Вишновецька, в загальному розумінні стандартної чи нестандартної зайнятості лежить форма організації трудового процесу, що останнім часом набуває дедалі більше нових форм [3]. Нині головною залишається максимальна консолідація суспільства, працівників та роботодавців задля забезпечення найбільш ефективних способів виконання трудової функції працівниками та досягнення бажаного результату для роботодавця із забезпеченням дотримання усіх гарантованих трудових прав працівників та роботодавців [4, с. 161].

О. Гулевич називає п'ять основних видів дистанційної зайнятості: 1) дистанційна зайнятість, що поділена за кількома місяцями: частково – вдома, частково – у приміщеннях, що є власністю роботодавця (на більшу частину робіт поширюється дія колективних договорів); 2) надомна робота, що складається з одноманітних, часто

повторюваних операцій, котрі не потребують високої кваліфікації (оплачується за кінцевим результатом); 3) позаштатна дистанційна робота, що базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками на основі договорів із роботодавцем (комп'ютерне програмування, дизайн тощо); 4) мобільна дистанційна робота, що передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності (робота торгових представників, інспекторів тощо); 5) робота у спеціально обладнаному офісі, що здійснюється за допомогою телекомунікаційного зв'язку («телеробота» та «теледоступ») [5, с. 11].

Основні переваги дистанційної зайнятості визначає, зокрема, В. Красномоєць, а саме: 1) скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць; 2) істотна економія часу, енергії і засобів працівника внаслідок відсутності транспортних проблем; 3) зростання продуктивності праці при її організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в більш комфортних домашніх умовах; 4) зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків; 5) можливість підвищення ділової активності тих, хто дистанційно працює; 6) отримання можливості працювати, не залишаючи дім, для деяких верств населення (людей з інвалідністю, жінок із малолітніми дітьми тощо); 7) можливість для підприємців залучати працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем [6, с. 87].

Дослідження групи науковців – Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker – привертає увагу до проблем соціальної підтримки, що зросла та стала набагато виразнішою під час пандемії. Саме соціальну підтримку науковці називають найпотужнішою характеристикою, що впливає на результативність праці. З-поміж виявлених позитивних аспектів науковці акцентували на такому: наявність можливості в умовах пандемії дистанційно працювати вберегла багатьох від самотності та підвищила рівень самодисципліни, додаючи, що критерій самодисципліни чітко виділився в умовах гнучкості робочого часу та робочої обстановки. Крім того, дистанційна робота знизил ризики конфліктів на роботі, при цьому науковці зазначили зростання родинних конфліктів, котрі зумовлені перебуванням працівників вдома, про що свідчать численні опитування [7].

На цьому наголошує і Ю. Шовкун, констатуючи, що, незважаючи на окремі недоліки, що породжують ще більше правової невизначеності, та відсутність повноцінного законодавчого врегулювання питання дистанційної, надомної роботи, а також те, що відкритими залишаються питання стосовно визначення механізму організації та умов праці під час дистанційної роботи, повноважень, забезпечення працівника необхідними засобами для праці та порядку компенсації за знос (амортизацію) у разі використання останнім власних засобів тощо, все ж вдалося нормативно закріпити обов'язковість дотримання істотних умов трудового договору (оплата праці в повному обсязі та в строки, заборона перевищення тривалості робочого часу, продовження строків звернення до судових органів, тощо) [8].

Опитування роботодавців свідчить, що дистанційна робота майже не вплинула на продуктивність праці: вона залишилася такою самою і стала навіть вищою. Згідно з дослідженням одного з українських кадрових порталів лише 19 % роботодавців поскаржилися на погіршення якості праці.

Однак при всіх позитивних аспектах, названих вітчизняними науковцями, зарубіжні психологи б'ють тривогу щодо негативних факторів появи нових форм організації праці, зауважуючи, що є суттєва різниця між ситуацією, коли особа свідомо вибирає такі форми зайнятості, і ситуацією, коли особа вимушено опинилася в таких умовах роботи.

Значним мінусом дистанційної роботи є відсутність кар'єрного зростання. Адже роботодавці зазвичай призначають на керівні посади працівників, які знаходяться в офісі та з якими безпосередньо є зворотний зв'язок. Є і проблеми з самоорганізацією – не кожен здатен працювати вдома, є багато факторів, що можуть відволікати співробітника. Наприклад, відсутність окремого робочого місця, особливо це стосується сімей із дітьми, які знаходяться вдома. Через це збільшується психологічна напруга та втома.

Для роботодавців мінусами в дистанційній роботі є забезпечення працівників необхідним обладнанням, програмно-технічними та іншими засобами. А головне – потреба у розробці механізмів контролю за виконаною роботою, оскільки співробітники можуть вводити в оману. Наприклад, скаржитися на відсутність інтернету, перебої зв'язку та відтермінувати строки подання звітності або результатів виконаної роботи.

Тому наразі деякі компанії, особливо це характерно для ІТ та фінансової галузей, вирішують питання контролю встановлення спеціальних програм-трекерів, що відслідковують робочий час та активність співробітників.

Крім того, роботодавці стикаються зі збільшенням ризику витоку корпоративної інформації через недбалість працівників, із необхідністю використовувати додаткові сервіси з документообігу, організації робочих нарад. У деяких європейських країнах із цією метою дозволений моніторинг електронної пошти працівників. Контроль над робочими електронними листами є правом роботодавця. Зокрема, це передбачено відповідно до ч. 1 ст. 223 Трудового кодексу республіки Польща [9, с. 125].

Якщо брати до уваги досвід європейських країн, то за кількістю віддалених працівників Нідерланди займають перше місце у Євросоюзі. За даними Євростатту, 14,1 % працівників працювали, знаходячись удома [10].

З початку 2000-х років уряд Нідерландів почав активно підтримувати використання віддаленої роботи завдяки податковим пільгам для роботодавців. Було відмінено оподаткування витрат за використання інтернету та телефонів віддаленими працівниками [11]. Крім того, Нідерланди підтримували розвиток віддаленої зайнятості для соціалізації людей з обмеженими можливостями. Так, роботодавці отримали пільги в частині внесків на соціальне забезпечення у випадку, якщо вони наймають людей з фізичними або психічними захворюваннями. Більше того, роботодавці, а також працівники – особи з інвалідністю можуть отримати додаткове фінансування для створення необхідних змін на робочому місці та придбання необхідного обладнання для віддаленої роботи [12].

Крім того, у Нідерландах була заснована національна незалежна платформа TelewerkenForum. Її мета – аналізувати та узагальнювати кращі практики дистанційної зайнятості та допомагати роботодавцям і працівникам у побудові ефективної віддаленої роботи [13].

У Нідерландах немає спеціального закону або спеціальної глави в законі, що були б присвячені дистанційній зайнятості. З іншого боку, в 2016 році був прийнятий Закон про гнучку зайнятість (Wet Flexibel Werken), що є основним на даний час правовим актом, котрий регулює віддалену зайнятість та дозволяє працівникам ставити питання про переведення на дистанційну зайнятість. Також працівник та роботодавець можуть досягнути угоди про віддалену роботу без цього запиту працівника, включивши це положення у зміст трудового договору або додатка до нього. Це впливає із загального регулювання трудових відносин у цивільному кодексі Нідерландів. Крім того, слід відмітити, що Нідерланди є членом Євросоюзу, а це означає, що акти Євросоюзу, що тією чи іншою мірою регулюють дистанційну зайнятість, також є джерелом права Нідерландів (зокрема, європейська рамкова угода про віддалену зайнятість). Угода була реалізована у Нідерландах через укладення колективних договорів соціальними партнерами на різних рівнях [14].

Як було зазначено, основним джерелом регулювання віддаленої роботи в Нідерландах є Закон про гнучку зайнятість (далі – Закон). Згідно з Законом працівник, який пропрацював не менше ніж 26 тижнів, може звернутися до свого роботодавця з проханням про зміну робочого місця і/або режиму роботи. Під робочим місцем розуміється будь-яке узгоджене з роботодавцем місце, де працівник звичайно виконує свою роботу. У трудовому договорі (додатковій угоді до нього) та/або правилах внутрішнього трудового розпорядку (далі – ПВТР) сторони можуть закріпити обов'язок своєчасно інформувати одне одного про будь-які обставини, що можуть вплинути на якість роботи (наприклад, безпека даних та якість зв'язку). Крім того, якщо працівник хоче продовжити працювати, перебуваючи в іншій країні, в трудовому договорі може бути закріплений його обов'язок отримати попередньо дозвіл від роботодавця. Більше того, у ПВТР та/або трудовому договорі може бути також вказана відповідальність працівників за недотримання норм із охорони праці та збереження конфіденційної інформації. Відповідно до ст. 2 Закону працівник може запросити зміну робочого місця не менш ніж за 2 місяці до бажаної дати переходу на дистанційну зайнятість. Документ не визначає форми подання заяви, але на практиці переважає письмова форма. Наприклад, у рішенні Суду Амстердама № AMS 17/6062 прохання про заміну робочого місця було передано працівником електронною поштою [15]. Після подання заяви працівником роботодавець повинен надати йому відповідь не пізніше ніж за місяць до дати переведення на віддалену роботу. Якщо роботодавець не надасть відповідь у строк,

то робоче місце повинно бути змінено відповідно до заяви працівника. Роботодавець має право відмовити працівникові у проханні, проте він зобов'язаний письмово повідомити його про це рішення із зазначенням причини відмови та проконсультуватися з працівником. Закон не перераховує можливі причини відмови, тому у роботодавців існує певна свобода дії у виборі таких причин. Більше того, Закон гарантує роботодавцям право відізвати рішення про зміну робочого місця після його затвердження, якщо виникають важливі ділові причини (наприклад, низька працездатність дистанційного працівника, бізнес-причини). Водночас працівникам гарантується захист від звільнення за подання заяви про перехід на віддалену зайнятість (ст. 3 Закону). Ця гарантія разом із можливістю повтору запиту про заміну робочого місця один раз на рік дозволяє працівникам діяти рішуче. Отже, в цьому питанні враховані інтереси як працівників, так і роботодавців.

Хоча де-юре судова практика не є джерелом права у Нідерландах, де-факто вона інтерпретує правові норми та створює нові правила їх застосування. Проаналізувавши законодавство та судову практику, можна дійти таких висновків. По-перше, роботодавці зобов'язані втілити систему оцінку ризиків та перевірити, чи є умови праці віддалених працівників безпечними. Роботодавці несуть відповідальність у вигляді штрафу за порушення правил техніки безпеки. Апеляційний суд Амстердама в рішенні № 536/05 від 7 вересня 2006 р. вказав, що роботодавець зобов'язаний створити ергономічне робоче місце не тільки в офісі, але й у житловому приміщенні працівника, якщо там його робоче місце [16]. Більше того, роботодавець зобов'язаний проінформувати дистанційного працівника про всі негативні наслідки, якщо він працює віддалено (ст. 7 Цивільного кодексу Нідерландів).

По-друге, роботодавці повинні провадити політику попередження завдання психологічної шкоди віддаленому працівнику. Роботодавці мають проконсультуватися з виробничими радами чи іншими представниками працівників щодо умов праці. Для виконання цих обов'язків роботодавці повинні мати доступ до місця проживання віддалених працівників, але на практиці такий працівник може відмовити в доступі, посилаючись на захист приватної власності. Також дистанційні працівники можуть працювати у віддалених локаціях або за кордоном. З огляду на це наразі нідерландські роботодавці вносять до ПВТР або трудових договорів положення, згідно з яким віддалений працівник повинен відправляти фото, відео та відповідну інформацію про своє робоче місце. Більше того, зважаючи на всі ризики для бізнесу (податки, соціальне забезпечення, міграція тощо), роботодавець має право заборонити (відмовити) працівнику працювати з іншої країни. Якщо віддалений працівник все ж таки виїжджає до іншої країни, роботодавець має право призупинити виплату заробітної плати та застосувати процедуру дисциплінарного стягнення аж до звільнення.

Профспілки займають активну позицію з приводу організації праці віддалених працівників. Вони закликали роботодавців компенсувати своїм співробітникам витрати за роботу поза офісом (електрика, Інтернет, кава, чай). Було визначено, що такі додаткові витрати можуть складати приблизно 43 євро на місяць. Також активно порушується питання про вжиття додаткових заходів щодо недопущення вигорання віддалених працівників, зокрема, посилення відповідальності за залучення до понаднормових робіт та недостатній моніторинг обліку робочого часу та часу відпочинку.

Висновки. 1. Закон у Нідерландах встановлює значну кількість обов'язків для роботодавців у сфері охорони праці при використанні дистанційної зайнятості. Під час імплементації позитивного європейського досвіду з регулювання дистанційної зайнятості в національне трудове законодавство корисно було б додати ще й норму стосовно моніторингу безпеки робочого місця дистанційного працівника, норми робочого часу та часу відпочинку тощо. 2. На сьогодні у Нідерландах достатньо гнучке правове регулювання, що дозволяє працівникам запитувати дистанційну зайнятість у роботодавця один раз на рік або, минаючи таку процедуру, напряму домовлятися з роботодавцем про дистанційну зайнятість, закріплюючи це в трудовому договорі або додатковій угоді до нього. Цей позитивний досвід можна перейняти шляхом регулювання факультативних умов трудового договору, зокрема, закріпити в них: 1) можливість працювати за кордоном (після отримання попередньої згоди від роботодавця); 2) обов'язок збереження конфіденційної інформації, 3) моніторинг робочого місця працівника (якщо працює у віддалених локаціях, надсилати фото, відео,

іншу інформацію про робоче місце), 4) відшкодування за використання працівником власних матеріальних ресурсів при виконанні трудових функцій. Отже, регулювання факультативних умов трудового договору має зараз виходити на якісно новий рівень. Саме вони зможуть найбільш оптимально поєднати інтереси як працівників, так і роботодавців.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n455>.
2. Дігтяр А.О. Зайнятість населення, як показник реалізації права на працю. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 10-річчю УАФТП «Захист прав людини – європейський вимір України»*. м. Севастополь : Українська Асоціація фахівців трудового права, 2012. С. 219–222.
3. Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис національного університету «Острозька академія». Серія : Право*. 2015. № 1. URL : <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>.
4. Горбачова К. М., Нежевело В. В., Міщенко Є. В. Актуальні проблеми правового регулювання дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму зайнятості населення. *Юридичний електронний журнал*. 2021. № 3. С. 165.
5. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–13.
6. Красномоєць В. А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2011. № 2. С. 86–91.
7. Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. *International Association of Applied Psychology*. 2020. URL : <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12290>.
8. Шовкун Ю. В. Правове регулювання дистанційної (надомної) роботи під час карантину. *Право. Людина. Довкілля*. 2020. Вип. 11. № 3. С. 96–101.
9. Varianychenko A., Tiutchenko S. Monitoring of employees' work emails as a means of information security of a polish enterprise. *Philosophy, Economics and Law Review*. Vol. 1, 2021. P. 124-133.
10. How usual is it to work from home? Eurostat. 24 April 2020. URL : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1#:~:text=The%20Netherlands%20and%20Finland%20topped,respectively%20usually%20worked%20from%20home>.
11. Christian Welz and Felix Wolf. Telework in the European Union. Eurofound. 10 January 2010. P. 18. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>.
12. Robbert van het Kaar. Telework in the Netherlands. Eurofound. 29 April 2008. URL : <http://www.telewerkforum.nl/>.
13. Antoine T.J.M. Jacobs. Netherlands (2020), p. 83 in Frank Hendrickx (ed.), IEL Labour Law (Kluwer Law International BV, Netherlands).
14. RA, 6 November 2018, AMS 17/6062. URL : <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:7998&showbutton=true&keyword=flexibel+werken+arbeidsplaats>.
15. GA 7 September 2006, ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431, JAR 2007/65. URL : <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431>.

Надійшла до редакції 08.03.2023

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Labor Code of Ukraine] vid 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n455>. [in Ukr.].
2. Digtyar, A.O. (2012) Zaynyatist naseleynna yak pokaznik realizacii prava na pracyu [Employment of the population as an indicator of the realization of the right to work]. *Materialu miznarodnoi naukovo-praktichnoi konferencii, prusvyachenoj 10-richu UAFTP «Zaxust prav lyudynu – evropejskij vumir Ukrainu»*. m. Sevastopol : Ukrainaska asociaciya faxivciv trudovogo prava, pp. 219–222. [in Ukr.].
3. Vushnovecka. S. V. (2015) Do putannya pro probiemu pravovogo reguluvannya dustancijnoi zajnatosti pracivnukiv [Regarding the issue of legal regulation of remote employment of employees]. *Chasopis nacionalnogo universitetu «Ostrozka akademiya»*. Seriya : Pravo. № 1. URL : <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf>. [in Ukr.].
4. Gorbachova, K. M., Negevelo, V. V., Mishenko, E. V. (2021) Aktualni problemy pravovogo reguluvannya dustancijnoi, nadomnoi robotu ta gnuchkogo rejumu zajnyatosti naseleynna [Actual problems of legal regulation of remote, home work and flexible employment regime of the population]. *Yuruduchnij elektronij jurnal*. № 3, pp. 165. [in Ukr.].

5. Gulevich, O. (2010) Transformaciya zajnyatosti u sferi poslug pid vplivom rozvutku informacijnix tehnologij [Transformation of employment in the service sector under the influence of information technology development]. *Ukraina: aspekty praci*. № 2, pp. 10–13. [in Ukr.].
6. Krasnomovets, V. A. (2011) Kharakterystyka trudovykh vidnosyn v umovakh dystantsiĭnoi zaĭniatosti [Characteristics of labor relations in conditions of remote employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka* : zbirnyk nauk. prats / M-vo osvity i nauky, molodi ta sportu Ukraĭny, DVNZ «Kyĭvskyĭ nats. ekon. un-t im. Vadyma Hetmana» ; vidp. red. T.H. Kysak. № 2, pp. 86–91. [in Ukr.].
7. Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian, Sharon K. Parker Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. *International Association of Applied Psychology*. 2020. URL : <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12290>.
8. Shovkun, Y. V. (2020) Pravove regulyvannya dustancijnoi (nadamnoi) rabotu pid chas karantuny [Legal regulation of remote (home) work during quarantine]. *Pravo. Luduna. Dovkillya*. Issue 11, № 3, pp. 96–101. [in Ukr.].
9. Varianychenko, A., Tiutchenko, S. (2021) Monitoring of employees' work emails as a means of information security of a polish enterprise. *Philosophy, Economics and Law Review*. Vol. 1, pp. 124–133.
10. How usual is it to work from home? Eurostat. 24 April 2020. URL : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1#:~:text=The%20Netherlands%20and%20Finland%20topped,respectively%20usually%20worked%20from%20home>.
11. Christian Welz and Felix Wolf. Telework in the European Union. Eurofound. 10 January 2010. P. 18. URL : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>.
12. Robbert van het Kaar. Telework in the Netherlands. Eurofound. 29 April 2008. URL : <http://www.telewerkforum.nl/>.
13. Antoine T.J.M. Jacobs. Netherlands (2020), p. 83 in Frank Hendrickx (ed.), *IEL Labour Law* (Kluwer Law International BV, Netherlands).
14. RA, 6 November 2018, AMS 17/6062. URL: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:7998&showbutton=true&keyword=flexibel+werken+arbeidsplaats>.
15. GA 7 September 2006, ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431, JAR 2007/65. URL:<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2006:AZ5431>.

ABSTRACT

Liliia Zolotukhina. The importance of remote form of organization of work to ensure the interest of employees (on the example of the Netherlands). An assessment of the legal regulation of remote employment is given. The legal regulation of this type of employment proved to be the most relevant at first in connection with the general global pandemic caused by the spread of COVID-19, in modern conditions – in connection with the imposition of martial law.

The need to strike a balance between the interests of the employee and the employer remains crucial. The employer needs to avoid labor shortages, and the employee needs to keep the job. Based on the analysis of current labor legislation, the advantages for employees in using a remote form of labor organization are: planning their own time and establishing a comfortable work schedule, do not apply the rules of internal labor regulations, choose a job, reduce costs (including travel), feeling more freedom in planning your time. The benefits for employers are also significant: it is not necessary to provide every employee with a job, a much larger geography of attracting specialists (from other cities, countries, etc.), to get more motivated employees. It has been established that the problem of using the work of remote workers is in such aspects as control of work performed, reporting, trade secrets, career opportunities for employees. The solution to the problem is seen in the introduction of positive experience in the legal regulation of remote employment in European countries, especially the Netherlands. This can be done by regulating the optional terms of the employment contract, which should, if agreed by the parties, include provisions on the conditions of remote employment (ability to work abroad, organization of work, control over results, obligation to maintain confidential information, monitoring the workplace of employees, compensation to employees in case of use of their own material resources in the performance of labor functions, career opportunities, etc.). It is the optional terms of the employment contract that will be able to best combine the interests of the parties to the employment contract.

Keywords: *remote work, home work, flexible working hours, non-traditional forms of employment, essential working conditions, employee's workplace, optional terms of employment contract.*