СВОБОДА ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ЗМІНІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

МОСКАЛЕНКО Олена Вячеславівна - доктор юридичних наук, професор, декан факультету менеджменту, адміністрування та права Державного біотехнологічного Університету

https://orcid.org/0000-0002-0807-0519

УДК 346.2

DOI: https://doi.org/10.32782/ep.2024.2.49

У статті досліджується проблема свободи волі працівника та роботодавця при зміні трудового договору в контексті сучасних змін у трудовому законодавстві України. Актуальність теми обумовлена швидкими технологічними змінами, глобалізацією та економічною нестабільністю, які впливають на умови праці та взаємовідносини між сторонами трудового договору. Автор аналізує погляди провідних науковців на принцип свободи праці та його реалізацію в сучасних умовах. Особлива увага приділяється концепції свободи волі сторін трудового договору як фундаментального елементу трудових відносин. Розглядаються різні аспекти свободи волі, включаючи можливість вільного вибору умов праці, зміни трудового договору та його припинення. У статті детально аналізуються зміни в трудовому законодавстві України, зокрема щодо регулювання дистанційної роботи та особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану. Автор розглядає, як ці зміни впливають на свободу волі працівника та роботодавця, відзначаючи як розширення можливостей, так і нові обмеження для обох сторін.

Особлива увага приділяється правовому регулюванню дистанційної роботи, яке значно змінило баланс прав та обов'язків сторін трудового договору. Автор аналізує, як нові норми впливають на автономію працівника у виборі місця роботи та розподілі робочого часу, а також на можливості роботодавця щодо контролю та організації праці.

У контексті воєнного стану розглядаються додаткові обмеження свободи волі сторін трудового договору, зокрема можливість роботодавця змінювати умови праці без згоди працівника. Автор наголошує на необхідності балансу між гнучкістю трудових відносин та захистом прав працівників у цих складних умовах.

Ключові слова: свобода волі сторін трудового договору; зміна трудового договору, дистанційна робота, працівник, роботодавець, трудові відносини, праця, трудові права, трудовий договір, сторони трудового договору, зміна істотних умов праці, право на працю.

Актуальність теми дослідження

У сучасному світі, який характеризується швидкими технологічними змінами, глобалізацією та економічною нестабільністю, умови праці зазнають суттєвих трансформацій. Ці зміни безпосередньо впливають на свободу волі як працівників, так і роботодавців при укладенні та зміні трудових договорів. Сучасні умови праці, зокрема перехід до гнучких графіків роботи, зростання ролі дистанційної праці та збільшення кількості тимчасових контрактів та строкових трудових договорів, змушують сторони адаптуватися до нових реалій. В умовах економічної нестабільності роботодавці прагнуть забезпечити більшу гнучкість у управлінні персоналом, що включає можливість швидкої зміни умов праці відповідно до вимог ринку. Це може призвести до обмеження свободи волі працівників, які змушені погоджуватися на менш сприятливі умови, аби зберегти робоче місце. Водночас, працівники, особливо високо кваліфіковані фахівці, мають

можливість обирати більш вигідні умови, що створює динамічний баланс інтересів сторін трудових відносин.

Дослідження питання свободи волі при зміні умов трудового договору має значну практичну цінність. Для роботодавців це дозволяє розробити стратегії управління персоналом, які враховують сучасні тенденції і законодавчі вимоги, що дозволить підвищити гнучкість і адаптивність компанії на ринку. Зокрема, роботодавці зможуть краще планувати кадрову політику, знижувати ризики конфліктів і юридичних спорів, забезпечувати стабільність і ефективність праці. Для працівників таке дослідження є важливим для розуміння своїх прав та обов'язків, можливостей захисту своїх інтересів у трудових відносинах. Працівники зможуть краще орієнтуватися у змінах законодавства, вимагати належних умов праці, ефективно використовувати свої права для досягнення балансу між професійним та особистим життям.

Узагальнюючи, актуальність дослідження свободи волі працівника та роботодавця при зміні трудового договору обумовлена як сучасними тенденціями в організації праці, так і змінами в законодавчому регулюванні трудових відносин. Це дослідження сприятиме створенню більш справедливих і ефективних трудових відносин, що відповідають вимогам сучасного суспільства.

Мета дослідження полягає в аналізі свободи волі працівника та роботодавця при зміні трудового договору.

Виклад основного матеріалу

Свобода волі сторін трудового договору є фундаментальним елементом, що визначає взаємовідносини між працівником та роботодавцем. Дослідження цього питання дозволяє краще зрозуміти, як захистити права обох сторін та забезпечити баланс інтересів. Свобода волі при укладенні та зміні трудового договору є основою для гарантування справедливих умов праці та дотримання правових норм.

З точки зору О.Я. Лаврова, працівник і роботодавець мають право вільно обирати один одного, що є основою для укладення трудового договору. Також автор зазначає, що принцип свободи праці є особливо актуальним в умовах ринкової економіки. Він є «провідним принципом трудового права, основною і центральною ідеєю регулювання праці кожної людини в сучасних умовах» [1, с. 60]. Для його реалізації потрібна активна роль держави у встановленні гарантій для працівників, що полягає в тому, що: 1) держава не бере на себе обов'язок реально надавати роботу кожному, але проводить політику сприяння реалізації прав громадян на працю [1, с. 56]; 2) держава встановлює певний рівень трудових прав і гарантій для працівників, які не можуть бути погіршені трудовим договором; 3) держава повинна продовжувати відігравати активну роль у регулюванні трудових відносин [1, с. 59];

В свою чергу автор наголошує на тому, що свобода укладення трудового договору це важливий прояв принципу свободи праці, що означає можливість працівника вільно обирати місце і вид роботи, а роботодавця – обирати працівника. В свою чергу, сторони можуть вільні погоджувати умови договору, але не можуть погіршувати становище працівника порівняно із законодавством. І такому випадку свобода трудового договору свідчить про прояв рівноправних елементів у регулюванні трудових відносин [1, с. 58,59,60];

Дещо схожого підходу до свободи волі сторін трудового договору висвітлює О. О. Коваленко. У своїй праці вказує на те, що питання волі і свободи волі сторін трудового договору стають ключовими у трудовому праві України та мають «виняткову актуальність» в умовах розбудови громадянського суспільства. Волю і свободу волі, авторка розглядає як визначальні категорії для трудового права, що «закладені у генетичному коді цієї галузі права» [2, с. 89]. Досить цікаву думку запропонувала авторка, яка наголошує на необхідності розглядати волю і свободу волі сторін трудового договору в комплексному вимірі, враховуючи економічні (так і як стан економіки держави, її фінансової системи) та позаекономічні чинники (повага до честі та гідності людини, довіра, справедливість, рівність, соціальна відповідальність тощо). Так вона підкрес-

лює важливість врахування аксіологічних якостей як добро, істина, свобода, рівність, справедливість, мораль, духовність [2, с. 89].

При цьому, дослідниця розглядає саме трудовий договір як форма реалізації права на працю наголошуючи на тому, що право на працю за міжнародними, європейськими стандартами та національним законодавством України базується на свободі волі людини і – реалізуючи право на працю через трудовий договір, працівник разом із роботодавцем проявляє свободу волі і визначає зміст трудового договору таким чином трудовий договір виступає формою, в якій свобода волі сторін отримує необхідний юридичний фундамент для задоволення їхніх інтересів [2, с. 89-91].

Таким чином, що О.Я. Лавров та О.О. Коваленко підкреслюють фундаментальну роль цього принципу в регулюванні трудових відносин. Вони наголошують на необхідності комплексного підходу до розуміння свободи волі, враховуючи як економічні, так і позаекономічні фактори. Автори приходять до висновку, що свобода волі сторін трудового договору є основою для справедливих трудових відносин, але підкреслюють важливість законодавчого регулювання для захисту прав працівників. Цей підхід відображає сучасне розуміння трудових відносин, де свобода волі поєднується з необхідністю соціального захисту.

Свобода волі сторін трудового договору є ключовим принципом сучасного трудового права України, що відображає баланс між автономією сторін та необхідністю державного регулювання для захисту прав працівників. Тому, свобода волі є фундаментальною для справедливих трудових відносин, але при цьому потрібен комплексний підхід, що враховує як економічні, так і соціальні фактори. В такому випадку без правової природи свободи волі працівника та роботодавця дане питання залишається не визначеним.

Тому, правову природу свободи волі працівника та роботодавця слід розглядати, як свободу волі сторін трудового договору, що визначається як можливість визначитись із певним варіантом поведінки, обрати його та реалізувати, де свобода волі є проявом волі – можливістю прийняття рішення суб'єктом щодо своїх діянь, а також, свобода волі сторін трудового договору є категорією, яка наче скринька містить безцінний скарб для задоволення сторонами трудового договору своїх інтересів [3, с. 305].

Таким чином, свободу волі сторін трудового договору слід розглядати як ключову правову категорію, що визначає можливості працівника та роботодавця у трудових відносинах та реалізації їх інтересів.

Колектив авторів розглядає принцип свободи праці в ракурсі припинення трудових правовідносин. Вказуючи на те, що свобода праці передбачає можливість вибору варіанту поведінки сторонами трудового договору при припиненні трудових відносин, при цьому вказують, що реальна вільна діяльність людини виступає перш за все як вибір альтернативних ліній поведінки. Свобода є там, де є вибір: вибір цілей діяльності, вибір засобів, що ведуть до досягнення цілей, вибір вчинків у певній життєвій ситуації. Наголошуючи на тому, що і працівник, і роботодавець мають право самостійно вирішувати питання про припинення, зміну чи поновлення трудових відносин. Завдання трудового законодавства – збалансувати їх взаємовідносини, щоб не обмежувати свободу вибору [4, с.46-47].

Що стосується зміни умов трудового договору є важливим процесом у трудових відносинах, що передбачає можливість модифікації його умов за згодою сторін. Цей процес регулюється трудовим законодавством, яке встановлює правові рамки та межі свободи волі працівника і роботодавця. Так Н.Я. Заболотна та С.І Семчишин у своєму дослідженні наголошують, що зміна трудового договору є ефективним засобом оптимізації трудових відносин відповідно до вимог часу та потреб ринку праці. Однак такі зміни не повинні порушувати трудові права працівників і такі зміни істотних умов праці може бути визнана законною тільки у випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Також автори наголошують на тому, що в умовах воєнного стану були внесені тимчасові зміни до трудового законодавства, які розширюють права роботодавців щодо зміни умов праці без

згоди працівника, зазначаючи, що навіть в умовах воєнного стану зміни умов праці не повинні порушувати основні трудові права працівників [5, с. 241-242].

У даному випадку, на нашу думку слід звернути увагу на той фак, що внесення тимчасових змін до трудового законодавства в умовах воєнного стану, які розширюють права роботодавців щодо зміни умов праці без згоди працівника, можна розглядати як обмеження свободи волі сторін трудового договору і їх нерівність, особливо працівника. Це підтверджується тим що відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6] від 15 березня 2022 року вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України. Закон надає роботодавцю право переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення в іншу місцевість з активними бойовими діями) і у період воєнного стану не застосовуються норми щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці. Таким чином, ці зміни можна розглядати як обмеження свободи волі працівника, оскільки вони зменшують його можливості впливати на умови своєї праці та відмовлятися від змін, які його не влаштовують. Однак важливо зазначити, що автори підкреслюють тимчасовий характер цих обмежень, зумовлений особливими обставинами воєнного стану.

Також Л. Ю. Прогонюк у своїй роботі торкнулася питання волі сторін трудового договору в умовах воєнного стану. Авторка розглядає зміни в законодавстві, які впливають на свободу волі працівника та роботодавця щодо зміни чи припинення трудових відносин. Зокрема зазначає, що працівник отримав право за власною ініціативою припинити трудові відносини в будь-який час без відпрацювання двотижневого терміну за певних умов) [7, с. 230-231] і це розширює свободу волі працівника.

Звертає увагу на новий інститут призупинення дії трудового договору, який може бути ініційований як роботодавцем, так і працівником [7, с. 230-231]. Це відображає зміни у можливостях сторін виражати свою волю щодо трудових відносин. Також, наголошує на необхідності надати працівнику право ініціювати відновлення трудових відносин після призупинення [7, с. 233]. Це пропозиція щодо розширення свободи волі працівника. А також слід звернути увагу на те, що на думку дослідниці зміни в законодавстві повинні балансувати між гнучкістю трудових відносин та захистом прав працівників [7, с. 233-234] із чим ми цілком погоджуємося.

Таким чином, умовах воєнного стану відбуваються суттєві зміни в трудовому законодавстві України, які безпосередньо впливають на свободу волі сторін трудового договору. Введення нових інститутів, таких як призупинення дії трудового договору, та модифікація існуючих норм щодо припинення трудових відносин, відображають спробу законодавця збалансувати інтереси працівників та роботодавців у складних умовах. З одного боку, ці зміни надають більше гнучкості у регулюванні трудових відносин, дозволяючи швидко реагувати на виклики воєнного часу. З іншого боку, вони створюють нові ризики для працівників, зокрема в контексті можливого обмеження їхніх прав. Ключовим аспектом цих змін є розширення можливостей для вираження волі сторін трудового договору, особливо в питаннях припинення або тимчасового призупинення трудових відносин. Однак, як зазначають дослідники, ці нововведення потребують подальшого доопрацювання та вдосконалення, щоб забезпечити належний захист прав працівників та запобігти можливим зловживанням з боку роботодавців. Особливу увагу слід приділити механізмам відновлення трудових відносин після їх призупинення та гарантіям для працівників у випадку незаконного призупинення договору.

Загалом, ці зміни відображають складний процес адаптації трудового законодавства до екстремальних умов воєнного стану, намагаючись зберегти баланс між необхідною гнучкістю та захистом фундаментальних трудових прав, що призвело до появи та стрімкий розвиток дистанційної роботи в останні роки, особливо в умовах карантинних обмежень та воєнного стану, поставили нові виклики перед сторонами трудового

договору. Свобода волі працівника та роботодавця при укладенні та зміні умов трудового договору зазнала певних обмежень, продиктованих необхідністю адаптації до нових реалій.

Щодо правового регулювання питань дистанційної роботи в Україні були внесені відповідні зміни до Кодексу законів про працю:

- введено поняття «дистанційної роботи» як форми організації праці, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;

- визначено, що дистанційний працівник сам обирає місце роботи, створює безпечні умови праці та використовує необхідні технології. Роботодавець забезпечує працівника обладнанням, програмами, засобами захисту інформації;

- встановлено, що при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором;

- передбачено можливість поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця[8].

З огляну на вище викладене слід зазначити, що внесені зміни до Кодексу законів про працю України щодо регулювання дистанційної роботи мають значний вплив на свободу волі сторін трудового договору, зокрема:

1. Розширення свободи волі працівника: а) працівник отримує більшу автономію у виборі місця виконання роботи, що розширює його свободу вибору та можливості для самоорганізації; б) самостійний розподіл робочого часу дає працівнику більше свободи у плануванні свого дня та поєднанні роботи з особистим життям; в) можливість поєднувати дистанційну роботу з роботою в офісі розширює варіанти вибору для працівника.

2. Зміни у свободі волі роботодавця: а) роботодавець отримує більше гнучкості в організації робочого процесу та управлінні персоналом; б) водночас, роботодавець має менше безпосереднього контролю над працівником, що може вимагати нових підходів до управління та оцінки ефективності роботи.

3. Зміни у взаємодії сторін: а) збільшується роль домовленостей між працівником та роботодавцем щодо конкретних умов дистанційної роботи, що посилює договірний характер трудових відносин; б) виникає необхідність більш чіткого визначення обов'язків сторін у трудовому договорі, особливо щодо забезпечення умов праці та використання обладнання.

4 Вплив на свободу волі при укладанні трудового договору: а) сторони отримують більше можливостей для узгодження індивідуальних умов праці, що відповідають їхнім потребам та інтересам; б) розширюється спектр питань, які сторони можуть вільно обговорювати та узгоджувати при укладанні трудового договору.

5. Зміни у балансі прав та обов'язків: а) працівник отримує більше свободи, але разом з тим і більше відповідальності за організацію свого робочого процесу та забезпечення безпечних умов праці; б) роботодавець має менше можливостей для безпосереднього контролю, але зберігає відповідальність за забезпечення працівника необхідними засобами праці.

Таким чином, зміни в законодавстві щодо дистанційної роботи загалом розширюють свободу волі обох сторін трудового договору, надаючи їм більше можливостей для гнучкого регулювання трудових відносин. Водночас, ці зміни вимагають від сторін більшої відповідальності та взаємної довіри у реалізації своїх прав та обов'язків.

При цьому, в умовах воєнного стану законодавство встановлює додаткові обмеження свободи волі сторін трудового договору при переведенні на дистанційну роботу[9][10]:

- роботодавець може перевести працівників на дистанційну роботу без їх згоди та без дотримання двомісячного строку попередження про зміну істотних умов праці. Достатньо отримати письмові заяви працівників;

- загальна тривалість робочого часу при дистанційній роботі не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП (40 годин на тиждень);

- призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із

сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. При цьому трудові відносини не припиняються.

Таким чином, дистанційна робота, особливо в умовах воєнного стану, як і обмежує свободу волі сторін трудового договору так і розширює їм права. Роботодавець отримує більше повноважень в односторонньому порядку змінювати умови праці, а працівник – менше можливостей впливати на ці зміни. Водночас, такі обмеження є вимушеними заходами, спрямованими на збереження трудових відносин та забезпечення функціонування бізнесу в складних умовах.

Аналіз змін у трудовому законодавстві України, зокрема щодо регулювання дистанційної роботи та особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану, дозволяє зробити висновок про суттєву трансформацію концепції свободи волі сторін трудового договору. Ці зміни відображають загальну тенденцію до підвищення гнучкості трудових відносин та адаптації законодавства до сучасних реалій, включаючи технологічний прогрес та надзвичайні обставини. З одного боку, нові норми значно розширюють свободу волі як працівників, так і роботодавців, надаючи їм більше автономії у визначенні умов праці, зокрема місця роботи, розподілу робочого часу та способів взаємодії. Це створює передумови для більш індивідуалізованого підходу до організації трудового процесу, що може сприяти підвищенню ефективності праці та задоволеності працівників. З іншого боку, ці зміни призводять до перерозподілу відповідальності між сторонами трудового договору, вимагаючи від них вищого рівня самоорганізації, взаємної довіри та комунікації.

Висновки

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що концепція свободи волі сторін трудового договору зазнає суттєвої трансформації в умовах сучасних змін трудового законодавства України. Ці зміни відображають складний процес адаптації трудового права до викликів сучасності, включаючи технологічний прогрес, глобалізацію та надзвичайні обставини, такі як воєнний стан. З одного боку, нові норми значно розширюють свободу волі як працівників, так і роботодавців, надаючи їм більше автономії у визначенні умов праці, зокрема при регулюванні дистанційної роботи. Це створює передумови для більш індивідуалізованого підходу до організації трудового процесу, що може сприяти підвищенню ефективності праці та задоволеності працівників. З іншого боку, ці зміни призводять до перерозподілу відповідальності між сторонами трудового договору, вимагаючи від них вищого рівня самоорганізації, взаємної довіри та комунікації. Особливо важливим аспектом є посилення договірного характеру трудових відносин, що відкриває нові можливості для узгодження інтересів сторін, але також може створювати ризики для менш захищеної сторони – працівника.

В умовах воєнного стану законодавець вимушений балансувати між необхідністю забезпечення гнучкості трудових відносин та захистом прав працівників, що призводить до тимчасового обмеження свободи волі сторін в окремих аспектах. Ці обмеження, хоча і виправдані надзвичайними обставинами, потребують особливої уваги з точки зору дотримання принципів трудового права та забезпечення балансу інтересів. Загалом, ці законодавчі зміни відображають складний процес адаптації трудового права до викликів сучасності, де свобода волі сторін трудового договору набуває нових форм та значень, вимагаючи від учасників трудових відносин більшої гнучкості, відповідальності та взаємоповаги. Водночас, ці трансформації створюють нові виклики для правозастосовної практики та потребують подальшого вдосконалення механізмів захисту трудових прав в умовах підвищеної автономії сторін трудового договору.

Література

1. Лаврів О.Я. Принцип свободи праці в трудовому законодавстві України. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. № 1. Т. 1. 2017. С. 55–61.

2. Коваленко О. О.Воля і свобода волі сторін трудового договору як категорії сучасного трудового права України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-

практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. С.88-91

3. Фатєєв Я.В. Воля і свобода волі як відправні категорії у визначенні правових можливостей сторін трудового договору. Юридичний науковий електронний журнал. 2024. № 4. С. 303–305.

4. Підстави припинення трудового контракту: теоретико-прикладний П 62 дискурс : монографія / О. М. Ярошенко, Н. О. Мельничук, О. Г. Середа, О. Є. Луценко, В. В. Гребенюк, О. О. Конопельцева; за заг. ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2024. 224 с.

5. Заболотна Н. Я., Семчишин С. І. Зміна істотних умов праці: правовий аспект. Юридичний науково-електронний журнал. 2023. № 3. С. 240–242.

6. Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. (б. д.). Офіційний вісник України офіційне видання від 22.04.2022— 2022 р., № 31, стор. 40, стаття 1634, код акта 110863/2022

7. Прогонюк Л. Ю. Відмінності припинення трудового договору від поняття його призупинення в період дії воєнного стану: актуальні аспекти. Вісник Луганського навчально-наукового інституту імені Е.О. Дідоренка. 2023. № 1. С. 226–237.

8. Трудовий договір про надомну та дистанційну роботу. Основна відмінність та нюанси у документальному оформленні. (б. д.). Вища школа адвокатури НААУ.URL : https://www.hsa.org.ua/blog/trudovii-dogovir-pro-nadomnu-ta-distanciinu-robotu-osnovna-vidminnist-ta-niuansi-u-dokumentalnomu-oformlenni (дата звернення 25.06.2024)

9. «Актуально – Профспілка працівників державних установ м. Києва».URL: https://profspilka.com.ua/vakansiyi-kmtsz/. (Дата звернення 25.07.2024)

10. «Інспекція праці інформує: Щодо особливостей правового регулювання дистанційної роботи під час дії воєнного стану – Східне міжрегіональне управління». URL: https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-shchodo-osoblyvostei-pravovoho-rehuliuvannia-dystantsiinoi-roboty-pid-chas-dii-voiennoho-stanu/.(Дата звернення 25.07.2024)

SUMMARY

The article examines the issue of freedom of will of employees and employers in changing employment contracts within the context of recent changes in Ukrainian labor legislation. The relevance of the topic is driven by rapid technological changes, globalization, and economic instability, which affect working conditions and relationships between parties to employment contracts. The author analyzes the views of leading scholars on the principle of freedom of labor and its implementation in modern conditions. Special attention is paid to the concept of freedom of will of parties to an employment contract as a fundamental element of labor relations. Various aspects of freedom of will are considered, including the ability to freely choose working conditions, change employment contracts, and terminate them.

The article provides a detailed analysis of changes in Ukrainian labor legislation, particularly regarding the regulation of remote work and the specifics of labor relations under martial law. The author examines how these changes affect the freedom of will of employees and employers, noting both the expansion of opportunities and new restrictions for both parties. Particular attention is given to the legal regulation of remote work, which has significantly altered the balance of rights and obligations of parties to employment contracts. The author analyzes how new norms affect employee autonomy in choosing work location and distributing working hours, as well as the employer's ability to control and organize work. In the context of martial law, additional restrictions on the freedom of will of parties to employment contracts are considered, including the employer's ability to change working conditions without employee consent. The author emphasizes the need for balance between flexibility in labor relations and protection of workers' rights in these challenging conditions.

The article concludes that changes in labor legislation reflect a general trend towards increased flexibility in labor relations, but at the same time create new challenges for protecting workers' rights. The author emphasizes the need for further improvement of mechanisms to protect labor rights in conditions of increased autonomy of parties to employment contracts. The study contributes to a deeper understanding of the transformation of the concept of freedom of will in labor relations in light of modern challenges. It highlights the importance of adapting labor law to new realities while maintaining a balance between the interests of employees and employers. The article provides valuable insights for legal scholars, practitioners, and policymakers involved in shaping and interpreting labor legislation in Ukraine.

Keywords: freedom of will of the parties to an employment agreement; amendment of an employment agreement, remote work, employee, employer, labor relations, labor, labor rights, employment contract, parties to an employment agreement, change of essential working conditions, right to work.