



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

{Щодо дії Закону див. [пункт 3](#) розділу "Прикінцеві положення"}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами

[№ 2352-IX від 01.07.2022](#)

[№ 3494-IX від 22.11.2023, ВВР, 2023, № 134, ст.786](#)

[№ 4352-IX від 15.04.2025](#)

[№ 4412-IX від 01.05.2025](#)

[№ 4582-IX від 21.08.2025](#)}

Стаття 1. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану

1. Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі - працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до [Закону України "Про правовий режим воєнного стану"](#).

{Частина перша статті 1 в редакції Закону [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

2. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених [статтями 43, 44](#) Конституції України.

{Частина друга статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

3. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України ["Про державну службу"](#), ["Про службу в органах місцевого самоврядування"](#), інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом.

{Частина третя статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

2. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

3. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

2. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених [частиною третьою статті 32](#) та [статтею 103](#) Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

{Частина друга статті 3 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

2. У період дії воєнного стану норми [статті 43](#) Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

3. У період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі, не підлягає звільненню на підставі [пункту 4](#) частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України. Час відсутності на роботі такого працівника не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого [пунктом 4](#) частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

{Статтю 5 доповнено частиною третьою згідно із Законом [№ 4412-IX від 01.05.2025](#)}

Стаття 6. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

{Частина перша статті 6 в редакції Закону [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

2. Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

{Частина друга статті 6 в редакції Закону [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

{Частина третя статті 6 в редакції Закону [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми [статті 53](#), частини першої статті 65, частин [третьої](#) - [п'ятої](#) статті 67, [статей 71, 73, 78¹](#) Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки".

{Частина шоста статті 6 в редакції Закону [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

7. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до [частин першої](#) та [другої](#) цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

{Статтю 6 доповнено частиною сьомою згідно із Законом [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

8. Норми [частин першої](#), [другої](#) та [п'ятої](#) цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх.

{Статтю 6 доповнено частиною восьмою згідно із Законом [№ 2352-IX від 01.07.2022](#)}

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів на територіях активних та можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством, визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

{Частина перша статті 7 із змінами, внесеними згідно із Законом № 4412-IX від 01.05.2025}

2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

3. Кожна із сторін трудового договору зобов'язана постійно (у тому числі під час призупинення дії трудового договору) забезпечувати можливість комунікації з нею та невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних, зокрема адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо. Виконання цього обов'язку забезпечується:

роботодавцем - шляхом внесення відповідних змін до відомостей про нього, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;

роботодавцем - фізичною особою, яка не є підприємцем, - шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та/або за номером телефону працівника;

працівником - шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження роботодавця або адресу електронної пошти роботодавця, зазначені в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань. У разі відсутності у працівника можливості надіслати інформацію засобами поштового зв'язку та/або технічними засобами електронних комунікацій роботодавець може бути повідомлений з використанням засобів телефонного зв'язку шляхом надсилання текстового повідомлення на офіційний номер телефону роботодавця.

{Статтю 7 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 4412-IX від 01.05.2025}

4. У разі якщо одна із сторін трудового договору не виконує вимогу, передбачену **частиною третьою** цієї статті, здійснення іншою стороною трудового договору комунікації за останніми відомими їй адресою місцезнаходження (місця проживання), адресою електронної пошти або номером телефону вважається належним виконанням такою стороною вимоги щодо повідомлення іншої сторони трудового договору.

У разі відсутності поштового зв'язку та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними визначена законодавством вимога щодо повідомлення такої сторони про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення/розірвання трудового договору не застосовується.

{Статтю 7 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 4412-IX від 01.05.2025}

{Стаття 7 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 8. Робота в нічний час

1. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

2. У період дії воєнного стану норми частин [першої](#) і [другої](#) статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

Стаття 9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

1. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

{Частину другу статті 9 виключено на підставі Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 10. Оплата праці

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.

1. У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.

{Частина перша статті 11 в редакції Закону № 4582-IX від 21.08.2025}

Стаття 12. Відпустки

1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

{Абзац другий частини першої статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3494-IX від 22.11.2023}

У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену **абзацом першим** цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

{Частину першу статті 12 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 3494-IX від 22.11.2023}

Положення другого речення **абзацу другого** та **абзацу третього** цієї частини не застосовуються до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

{Частину першу статті 12 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 3494-IX від 22.11.2023}

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми **частини сьомої** статті 79, **частини п'ятої** статті 80 Кодексу законів про працю України та **частини п'ятої** статті 11, **частини другої** статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до **статті 24** Закону України "Про відпустки".

{Частина перша статті 12 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

{Частина друга статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3494-IX від 22.11.2023}

3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого **частиною першою** статті 26 Закону України "Про відпустки", без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого **пунктом 4** частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

{Частина третя статті 12 в редакції Закону № 3494-IX від 22.11.2023}

4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого **пунктом 4** частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

{Статтю 12 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів під час дії воєнного стану (враховуючи строки його продовження).

{Щодо введення в дію абзацу третього частини першої статті 13 див. пункт 1 розділу III}

За згодою сторін строк призупинення дії трудового договору може бути продовжений на строк понад 90 календарних днів, але не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану.

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану або до закінчення встановленого у наказі (розпорядженні) строку роботодавець повинен за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням.

Після закінчення строку призупинення дії трудового договору, визначеного **абзацами третім і четвертим** цієї частини, дія трудового договору відновлюється в повному обсязі. У разі неможливості виконання сторонами трудового договору, дію якого відновлено, передбачених ним обов'язків цей трудовий договір припиняється з підстав, визначених законом.

У разі припинення трудового договору роботодавець зобов'язаний провести розрахунок із працівником, а також видати трудову книжку (за умови зберігання трудової книжки у роботодавця) не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги. У разі відсутності доступу до трудової книжки або її втрати роботодавець зобов'язаний видати працівнику дублікат трудової книжки в порядку та строки, встановлені законодавством.

{Частина перша статті 13 в редакції Закону № 4412-IX від 01.05.2025}

2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

3. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення

законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцями за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

{Текст статті 13 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 14. Діяльність профспілок

1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів.

Стаття 15. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України

1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

{Закон доповнено статтею 15 згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності,

господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) та законності припинення трудових договорів.

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) з питань вчинення мобінгу (цькування) не можуть здійснюватися одночасно з позаплановими заходами державного нагляду (контролю) з будь-яких інших питань.

{Частина перша статті 16 в редакції Закону № 4352-IX від 15.04.2025}

2. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому [Законом України](#) "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

3. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

за наявності підстав, визначених абзацами [п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим](#) частини першої статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності";

за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені [статтею 265](#) Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

{Закон доповнено статтею 16 згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. [Главу XIX](#) "Прикінцеві положення" Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) доповнити пунктом 2 такого змісту:

"2. Під час дії воєнного стану, введенного відповідно до [Закону України](#) "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".

3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введенного відповідно до [Закону України](#) "Про правовий режим воєнного стану", та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім:

другого речення [абзацу другого](#) частини першої та третього речення [абзацу третього](#) частини першої статті 12 цього Закону, які втрачають чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану;

частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

{Пункт 3 розділу "Прикінцеві положення" в редакції Законів № 2352-IX від 01.07.2022, № 3494-IX від 22.11.2023}

Президент України

В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ

м. Київ
15 березня 2022 року
№ 2136-IX



Про організацію трудових відносин в умовах
воєнного стану
Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX
Редакція від **01.10.2025**, підстава — [4352-IX](#)
Постійна адреса:
<https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20>

Законодавство України
станом на 15.10.2025
чинний



2136-20

Публікації документа

- **Голос України** від 23.03.2022 — № 64
- **Урядовий кур'єр** від 26.03.2022 — № 69
- **Офіційний вісник України** від 22.04.2022 — 2022 р., № 31, стор. 40, стаття 1634, код акта 110863/2022