ISSN 2524-0374

УДК 349. 2
DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-2/30

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS UNDER MARTIAL LAW IN UKRAINE: CURRENT STATE AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT

Князькова Л.М., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри права
Маріупольський державний університет,
доцент кафедри міждисциплінарних соціально-гуманітарних студій
ТОВ «Технічний університет «Метінвест Політехніка»
orcid.org/0000-0001-6681-980X

У статті досліджено проблеми регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Проаналізовано нормативні акти, які вносять зміни у закон України від 15 березня 2023 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з урахуванням практики його застосування та подовження воєнного стану в Україні.

Завдяки аналізу теоретичних положень, чинного законодавства та окремих позицій судової практики з'ясовано проблемні питання правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Акцентовано увагу на тому, що у демократичній державі масштаби й тривалість обмеження трудових прав повинні бути чітко обґрунтовані й тим самим відповідати принципу пропорційності. Звернута увага на захисті трудових прав громадян, постраждалих від військової агресії росії, а саме щодо обчислення страхового стажу та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України. Запропоновано встановити можливість визнавати та підтверджувати в адміністративному порядку актів цивільного стану, що мали місце на тимчасово окупованій території, виробити чіткі підходи щодо оцінки стажу, здобутого людиною на окупованій території за іншими видами діяльності ніж ті, включення яких до страхового стажу заборонено Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо врегулювання питання обчислення страхового стажу та пенсійного забезпечення». Обґрунтовано визначення студентського трудового договору як особливого виду строкового трудового договору.

Проаналізовано питання правового регулювання прийняття на роботу військовозобов'язаних, які мають проблеми з військово-обліковими документами, їх тимчасове бронювання та звільнення з роботи. Автором акцентована увагу на удосконаленні законодавства щодо регулювання колективних трудових відносин. Наголошується на тому, що роботодавець в односторонньому порядку не може зупиняти дію окремих положень колективного договору.

Автором проаналізовано забезпечення права осіб з інвалідністю на працю, яке забезпечується визначенням нового нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю та обов'язком роботодавця на розумне пристосування робочих місць а також гарантії повернення працівника з інвалідністю на роботу після травми або профзахворювання.

Ключові слова: трудові відносини, воєнний стан, трудові права, військово-облікові документи, студентський трудовий договір.

The article examines the problems of regulating labour relations under martial law. The author analyses the regulations amending the Law of Ukraine No. 2136-IX dated March 15th, 2023 "On Organization of Labour Relations under Martial Law" with due regard to the practice of its application and the duration of martial law. Ukraine continues to implement European integration processes under martial law, so some provisions of the above law need to be improved to comply with international social standards. Ukraine's European integration is taking place under extraordinary conditions of russia's full-scale aggression, when the country is simultaneously fighting for freedom and independence and shaping its own future in the European Union. The author emphasizes the need to ensure justice, build trust between the state and citizens, overcome the consequences of the russian aggression and strengthen the unity of society.

The author's analysis of the adopted regulations on the regulation of labour relations during martial law shows that the state policy in the field of labour relations regulation is based on a combination of the State's security interests and the interests of employees and employers.

By analysing theoretical provisions, current legislation and certain positions of judicial practice, the author identifies problematic issues of legal regulation of labour relations under martial law. The author emphasizes that in a democratic state, the scope and duration of restrictions on labour rights should be clearly justified and thus comply with the principle of proportionality. Attention is drawn to the protection of labour rights of citizens affected by the russia's military aggression, namely, with regard to the calculation of insurance record and payment of a single contribution to the compulsory state social insurance for persons in respect of whom the fact of deprivation of personal liberty as a result of armed aggression against Ukraine has been established. The author proposes to establish the possibility to recognize and confirm administratively the civil status acts which took place in the temporarily occupied territory; to develop clear approaches to assessing the length of service gained by a person in the occupied territory in other types of activities than those prohibited from being included in the insurance period by the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Settlement of the Issue of Calculation of Insurance Period and Pension Provision". The author substantiates the definition of a student employment contract as a special type of fixed-term employment contract.

The author analyses the issues of legal regulation of hiring of persons liable for military service who have problems with military registration documents, their temporary reservation and dismissal from work. The author emphasizes the need to improve the legislation regulating collective labour relations. The author points out that an employer cannot unilaterally suspend certain provisions of a collective bargaining agreement. This is permitted only by mutual agreement of employees and employer and in accordance with the procedure set forth in the collective agreement itself.

The author examines the right of persons with disabilities to work, which is ensured by defining a new standard of jobs for persons with disabilities and the employer's obligation to reasonably adapt jobs, as well as the guarantee of returning an employee with a disability to work after an injury or occupational disease.

Key words: labour relations, martial law, labour rights, military registration documents, student employment contract, reasonable accommodation of workplaces.

© Князькова Л.М., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Постановка проблеми та її актуальність. Воєнний стан, який триває вже чотири роки кардинально змінив усі сфери життя українців, у тому числі трудові відносини. Тимчасова окупація, руйнування різних підприємств в Україні вплинули на діяльність всіх суб'єктів господарської діяльності, установ та організацій по всій території країни і призвели до внесення змін до правового регулювання трудових відносин. Роботодавці та працівники опинились у складних ситуаціях організації та виконання праці в умовах обстрілів і повітряних тривог, тривалих відключень енергопостачання та засобів зв'язку.

Слід відзначити, що трудові права не відносяться до прав людини, які не можуть бути обмежені у зв'язку з воєнним станом. З огляду на запровадження в Україні воєнного стану, тимчасово можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина у сфері праці, гарантовані статтями 43–46 Конституції України. Обмеження трудових прав у період воєнного стану зумовлено необхідністю як для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану так і для створення умов належного виконання трудових обов'язків сторонами трудового договору [1, с. 305]. Тому в умовах воєнного стану працівники стають уразливими перед загрозами порушення трудових прав людини. Разом з тим, процес реформування трудового законодавства навіть в умовах воєнного стану має враховувати міжнародні зобов'язання України, що випливають із факту членства України у Міжнародній організації праці та прагнень до членства в Європейському Союзі. Тому актуальним є дослідження трансформації трудового законодавства в умовах воєнного стану на шляху до Європейської інтеграції. Таким чином, правове регулювання трудових відносин потребує удосконалення з урахуванням воєнного стану та його відповідності міжнародним стандартам. Цей процес потребує наукових досліджень з метою врахування інтересів працівників, роботодавців і суспільства вцілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану слугували предметом вивчення в наукових працях таких учених, як: В. В. Андріїв [2], який проаналізував правове регулювання та оптимізацію трудових відносин під час дії воєнного стану і його впливу на організацію праці з огляду на необхідність подальшого упорядкування проблемних питань в національному законодавстві; О. В. Акіліна, К. А. Рябець [3], які дослідили трансформацію соціально-трудових відносин в умовах дії воєнного стану, а також визначили перспективи їхнього використання для модернізації трудового права та управління працею в післявоєнний період; К. Є Машков, О. Б. Горностай, Т. В. Товт [4], які висвітлили аспекти впорядкування трудових відносин в умовах поширення дистанційних форм організації роботи, визначили обов'язки роботодавця при мобілізації працівників; проаналізували тенденції, характерні для вітчизняного ринку праці під час періоду дії в Україні воєнного стану; М. Хмара [5], яка досліджувала особливості припинення трудових правовідносин в умовах воєнного стану та ін. Але враховуючи тривалість воєнного стану, продовження агресії росії проти України трудові відносини потребують удосконалення правового регулювання та необхідності узгодження національного законодавства з міжнародними та європейськими соціальними стандартами. Тому проблема правового регулювання трудових відносин у період воєнного стану потребує подальших досліджень.

Метою статті є дослідження особливостей трудових відносин у період воєнного стану, аналіз останніх змін у законодавстві щодо регулювання трудових відносин у період воєнного стану та їх використання в організації праці з урахуванням новітніх викликів.

Виклад основного матеріалу. Війна спричинила незліченні людські та матеріальні втрати. Кожен день ворог наносить значні удари по інфраструктурі країни, багато підприємств зазнають пошкоджень, а в деяких випадках – і повного знищення. Перед Україною постає безліч викликів щодо організації праці, які необхідно подолати. Особливої уваги потребує питання реалізації трудових прав в умовах війни та вимушеної міграції. Разом з цим необхідно забезпечити євроінтеграційні процеси, врахувати тенденції глобалізації.

З початком повномасштабного вторгнення росії в Україну 24 лютого 2022 року та введення воєнного стану 15 березня 2023 року був прийняти Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6]. Метою закону було врегулювати 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, у період дії воєнного стану. Тимчасове обмеження базових соціально-економічних прав людини, беззаперечно, є цілком обґрунтованим і виваженим кроком в умовах воєнного стану, який не викликає заперечень. Водночас в демократичній державі масштаби й тривалість обмеження таких прав повинні бути чітко обґрунтовані й тим самим відповідати принципу пропорційності [7, с. 129]. У подальшому воєнний стан став підґрунтям для значної трансформації трудового законодавства в Україні. Закони 2022–2025 років запровадили гнучкість трудових договорів, особливості припинення трудових відносин, зміну механізмів надання різних видів відпусток тощо.

Важливим кроком у захисті трудових прав громадян, постраждалих від військової агресії росії є прийняття 27 лютого 2025 року Верховною Радою України Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України», який набрав чинності з 01.01.2026 року [8]. Закон спрямований на врегулювання соціального страхування осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України. Відповідно до положень цього закону за вказану категорію громадян сплату єдиного соціального внеску здійснюватиме Пенсійний фонд України. Це дозволить включити періоди перебування у полоні до страхового стажу таких осіб, що є необхідною умовою для реалізації їхніх прав на пенсійне забезпечення, а також отримання інших соціальних виплат відповідно до чинного законодавства. Прийняття цього закону є важливим кроком у забезпеченні трудових прав працівників, які стали жертвами збройної агресії, що сприятиме відновленню їхніх прав та забезпеченню соціальної справедливості.

Не дивлячись на обмеження трудових прав у період воєнного стану удосконалення трудового законодавства в останні роки спрямовано на поєднанні інтересів роботодавців та працівників. Підтвердженням цього є прийняття Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи» від 27.03.25 року № 339-IX [9], яким КЗпП доповнено положенням про те, що за погодженням із роботодавцем працівник може працювати на умовах надомної або дистанційної роботи у разі навчання його дитини віком до 14 років у закладі загальної середньої освіти за дистанційною формою здобуття освіти відповідно до наказу (розпорядження) керівника такого закладу освіти на період такого навчання. Таке доповнення набуває особливого значення в умовах суворої зими 2026 року, коли ситуація з енергопостачанням викликала перехід значної кількості

школярів на дистанційну форму навчання. Таким чином, положення цього Закону надають можливість поєднувати батькам роботу і виконання батьківських обов'язків.

З метою упорядкування трудових відносин між працівником та роботодавцем з 14.06.2025 набули чинності норми, передбачені Законом «Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору» від 01.05.25 року № 4412-IX, яким встановлена заборона звільняти за прогул працівників, які працюють в зоні бойових дій. Встановлено обов'язок підтримувати зв'язок між сторонами трудового договору [10]. Зазначений закон спрямований на захист трудових прав працівників, робочі місця яких знаходяться в районах активних бойових дій.

Черговим кроком зміни трудового законодавства з урахуванням вимог сьогодення є прийняття Закону України «Про професійну освіту» від 21.08.25 року № 4574-IX, який набрав чинності 12.09.25 [11]. Серед іншого закон вносить зміни у Кодекс законів про працю. Він вперше запровадив студентський трудовий договір, який має на меті врегулювати працю студентів й визначити прозорі правила для укладання і дії трудового договору. За своєю правовою природою студентський трудовий договір є особливим видом строкового трудового договору, що більше відповідає його сутності, ніж визначення законодавцем такого договору як «особливого виду трудового договору» [12, с. 369].

Своєчасним стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану» від 9 жовтня 2025 року № 4630-IX, яким врегульовано питання прийняття на роботу військовозобов'язаних, які мають проблеми з військово-обліковими документами, їх тимчасове бронювання та звільнення з роботи [13]. Закон передбачає тимчасове бронювання військовозобов'язаних (без документів, не на обліку, в розшуку тощо), але з коротким строком на 45 днів. Закон також передбачає можливість підприємствам критичної інфраструктури укладати трудові договори з військовозобов'язаними, навіть якщо: у них відсутні або оформлені неналежно військово-облікові документи. [13]. Положення цього закону сприятимуть удосконаленню організацію праці у період війни, враховуючи дефіцит серед багатьох спеціальностей. Але слід враховувати, що цим законом введена нова підстава звільнення – за неприведення своїх військово-облікових документів у відповідність з вимогами законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію.

З метою захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану здійснено удосконалення законодавства щодо регулювання колективних трудових відносин. Так 13.09.2025 набули чинності зміни за Законом «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану 21 серпня 2025 року № 4582-IX», якими змінено порядок зупинення окремих пунктів колективних договорів. Цей закон передбачає, що роботодавець в односторонньому порядку не може зупиняти дію окремих положень колективного договору. Це дозволено лише за взаємною згодою працівників та роботодавця і в порядку, визначеному у самому колективному договорі. Протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом сторони колективного договору зобов'язані почати переговори про можливості та строки поновлення дії його положень, зупинених без взаємної згоди його сторін. Порядок та строки поновлення дії таких положень визначаються сторонами колективного договору [14]. Таким чином, якщо ж такі положення були припинені раніше без згоди працівників, сторони зобов'язані були до 13.12.2025 розпочати переговори щодо їх поновлення.

Особливе значення щодо захисту трудових прав працівників набувають зміни до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану". 01.10.2025 набув чинності Закон «Про внесення змін до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15 квітня 2025 року № 4352-IX щодо проведення перевірок в частині вчинення мобінгу», яким розширено підстави проведення позапланових перевірок під час воєнного стану за заявою працівника або профспілки про вчинення мобінгу на роботі [15]. Як показує практика за 2023 рік до Держслужби з питань праці надійшло 553 звернення щодо ознак мобінгу, за 2024-й – 583 [16]. Включення питань мобінгу до переліку підстав для позапланових перевірок Держпраці в умовах воєнного стану свідчить про посилення уваги держави до захисту трудових прав працівників та психологічної безпеки на робочому місці. Хоча такі перевірки можуть проводитися виключно за заявою працівника або профспілки й не є масовими, сам факт розширення контрольних повноважень створює для роботодавців додаткові юридичні та репутаційні ризики.

Слід відзначити, що 11 грудня 2025 року Велика палата Конституційного Суду України ухвалила Рішення № 1-р/2025, яким визнала неконституційною частину першу статті 233 КЗпП щодо встановлення тримісячного строку звернення працівника до суду щодо стягнення заробітної плати та інших належних виплат [17]. Конституційний Суд України вважає, що запровадження тримісячного строку для звернення працівника під час дії трудових відносин до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат обмежує гарантоване право особи на своєчасне одержання винагороди за працю та уможливлює невиконання роботодавцем обов'язку з оплати праці, зокрема у випадках, коли працівник звертатиметься до суду пізніше ніж через три місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Фактично право працівника на одержання винагороди за працю підлягає судовому захисту лише в межах установленого строку звернення до суду, зі спливом якого працівник втрачатиме можливість ефективного та дієвого поновлення своїх прав у спосіб звернення до суду. Частина перша статті 233 Кодексу законів про працю України в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат, визнана неконституційною, втрачає чинність із дня ухвалення Конституційним Судом України цього рішення. Також з 26.01.2026 набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо зарахування до страхового стажу періоду незаконного звільнення працівника» від 03.12.2025 № 4697-IX, яким встановлюється, що період вимушеного прогулу через незаконне звільнення за рішенням суду зараховується до страхового стажу за умови сплати роботодавцем єдиного соціального внеску [18].

Євроінтеграція України відбувається у надзвичайних умовах повномасштабної агресії Російської Федерації, коли наша країна одночасно бореться за свободу і незалежність та формує власне майбутнє в Європейському Союзі. З метою імплементації міжнародних соціальних стандартів з 1 січня 2026 року введено у дію Закон України від 15 січня 2025 року№ 4219-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю», яким оновлено правила працевлаштування осіб з інвалідністю. Закон передбачає, що дискримінація за ознакою інвалідності, що включає будь-яку форму дискримінації, а також необґрунтовану відмову у розумному пристосуванні та відмову у працевлаштуванні особи з інвалідністю через необхідність вдаватися до розумного пристосування і фінансувати відповідні заходи, забороняється [19].

Цілком погоджуємось з думкою членкині Комітету НААУ з питань трудового права Ганни Лисенко, що 2025 рік показав чіткий курс України на посилення соці-

альної захисту працівників, адаптацію трудового законодавства до умов воєнного стану та наближення до європейських стандартів [20].

Однак, слід відзначити, що Україна займає чітку позицію щодо обчислення страхового стажу осіб, які, які добровільно обіймали посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій у незаконних органах влади, утворених на тимчасово окупованій території України. У зв'язку з цим 25 квітня 2024 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо врегулювання питання обчислення страхового стажу та пенсійного забезпечення», яким визначено, що не зараховуються до страхового стажу періоди трудової діяльності особі, яка після 19 лютого 2014 року проходила військову службу (службу) у збройних силах, органах внутрішніх справ, органах державної безпеки, поліції, інших військових формуваннях, перебувала на посадах державної служби, на посадах в органах місцевого самоврядування у відповідних органах (формуваннях) Російської Федерації, добровільно обіймала посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій у незаконних органах влади, утворених на тимчасово окупованій території України. Водночас держава має виробити чіткі підходи щодо оцінки стажу, здобутого людиною за іншими видами діяльності. Щонайменше має бути визначене розуміння можливості врахування досвіду трудової діяльності на тимчасово окупованій території України для підтвердження досвіду роботи за певним напрямом чи спеціальністю. Визначити таку рамку необхідно як у контексті доступу осіб, які виїздять з тимчасово окупованої території України на підконтрольну уряду України територію [21].

Висновки. Воєнний стан став підґрунтям для значної трансформації трудового законодавства в Україні. Закони, прийняті у період воєнного стану запровадили гнучкість трудових договорів, збільшення робочого часу з відповідною компенсацією, зміну механізмів надання різних видів відпусток тощо. Але зміни до трудового законодавства, прийняті у 2025 році відображають прагнення України посилити права працівників та продовжити імплементацію міжнародних соціальних стандартів у трудове законодавство України.

З метою захисту трудових прав громадян України, які перемістились з окупованої території або тимчасово вимушено залишились на окупованій території необхідно встановити можливість визнавати та підтверджувати в адміністративному порядку актів цивільного стану, що мали місце на тимчасово окупованій території.

Слід виробити чіткі підходи щодо оцінки стажу, здобутого людиною на окупованій території за іншими видами діяльності ніж ті, включення яких до страхового стажу заборонено Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо врегулювання питання обчислення страхового стажу та пенсійного забезпечення».

ЛІТЕРАТУРА

1. Остапенко Л. Андрушко С. Про деякі особливості трудових відносин в умовах воєнного стану *Вісник* Національного університету "Львівська політехніка". Серія: "*Юридичні науки*" № 3 (35), 2022. С.305-312. http://doi.org/10.23939/law2022.35.305
2. Андріїв В.В. До питання оптимізації трудових відносин в умовах запровадження воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. Випуск 77: частина 1, 2023. С.202-206. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.32
3. Акіліна О.В., Рябець К.А. Правове регулювання соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану: економічні та управлінські аспекти. *European scientific journal of Economic and Financial innovation.* No3(17). 2025. С. 421-428. DOI: http://doi.org/10.32750/2025-0337
4. Машков К.Є., Горностай О.Б., Товт Т.В. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. № 1. 2022. С.125-131. DOI https://doi.org/10.32782/392253
5. Хмара М. Особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Актуальні проблеми правознавства. №2(30). 2022. С.121-125. DOI:10.35774/app2022.02.121
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення:11.02.2026).
7. Панькова О.В., Красуліна Я.Г. Основні зміни в трудовому законодавстві України в умовах мілітарного впливу: контекст захищеності прав працюючих. *Розвиток України в умовах мілітарного впливу: соціально-правові, економічні та екологічні аспекти.* 2023. Том 1. С. 128–135.
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України: Закон України від 27.02.25 №4280-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4280-20#Text (дата звернення:11.02.2026).
9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи: Закон України від 27.03.25 року № 339-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4339-20#Text (дата звернення:11.02.2026).
10. Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору: Закон України від 01.05.25 року № 4412-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20#Text (дата звернення:11.02.2026).
11. Про професійну освіту: Закону України від 21.08.25 року № 4574-IX, URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-IX#Text (дата звернення:11.02.2026).
12. Чанишева Г.І., Завальнюк В.В. Студентський трудовий договір як особливий вид трудового договору. *Юридичний науковий електронний журнал* № 9. 2025. С.367-370. https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-9/76 (дата звернення: 19.02.2026).
13. Про внесення змін до деяких законів України щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 9 жовтня 2025 року № 4630-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4630-20#Text (дата звернення:19.02.2026).
14. Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: Закон України від 21 серпня 2025 року № 4582-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4582-20#Text (дата звернення:19.02.2026).
15. Про внесення змін до статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану": Закон України від 15 квітня 2025 року № 4352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/4352-20#Text (дата звернення:19.02.2026).
16. Перевірки з мобінгу повертаються: з 1 жовтня Держпраці матимуть більше повноважень. URL: https://7eminar.ua/news/6843-perevirki-z-mobingu-povertayutsya-rada-rozglyane-zakonoprojekt-u-drugomu-citanni (дата звернення:19.02.2026).
17. Рішення Великої палати Конституційного Суду від 11 грудня 2025 року України № 1-р/2025. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-25 (дата звернення:19.02.2026).
18. Про внесення змін до деяких законів України щодо зарахування до страхового стажу періоду незаконного звільнення працівника: Закон України від 03.12.2025 № 4697-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4697-20#Text (дата звернення:19.02.2026).
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю: Закон України від 15 січня 2025 року№ 4219-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text (дата звернення:19.02.2026).
20. Лисенко Ганна. Трудові зміни 2025, які треба знати працівникам і роботодавцям. Національна асоціація адвокатів України. URL: https://unba.org.ua/publications/11275-trudovi-zmini-2025-roku-yaki-varto-znati-robotodavcyam-i-pracivnikam.html (дата звернення:19.02.2026).
21. Аналітична записка «Якими можуть бути підходи щодо документів, виданих в окупації?» URL: https://www.vplyv.org.ua/wpcontent/uploads/2025/02/document_UA_web.pdf (дата звернення:19.02.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 20.02.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 16.03.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.03.2026