



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 289-70-60, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

06.12.2019 № 89/0/23-19/133

На № _____ від _____

Олена Сєрова

Про надання відповіді

[foi+request-57335-
eb21fb11@dostup.pravda.com.ua](mailto:foi+request-57335-eb21fb11@dostup.pravda.com.ua)

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 04.11.2019, що надійшло листом Міністерства юстиції України, і в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до частини першої статті 52 Закону України „Про Кабінет Міністрів України” постанови Кабінету Міністрів України, крім постанов, що містять інформацію з обмеженим доступом, набирають чинності з дня їх офіційного опублікування, якщо інше не передбачено самими постановами, але не раніше дня їх опублікування.

Відповідно до пункту 2 постанови Кабінету Міністрів України від 19.06.2019 № 746 „Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 р. № 91” ця постанова набирає чинності з 1 січня 2020 року.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно із статтею 49² КЗпП про наступне звільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці (з урахуванням вимог статті 87 Закону України „Про державну службу”).

Законодавством про працю не передбачена форма та спосіб повідомлення працівника про наступне вивільнення у зв’язку із ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників. Водночас у разі виникнення трудових спорів власник

повинен мати докази, що працівника було повідомлено про відповідне вивільнення за два місяці.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів визначено Главою XV КЗпП.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та несовб'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту



О. Туліна