

Чи має повідомляти роботодавець центр зайнятості про вивільнення працівників у зв'язку з бойовими діями?

Так, має.

Нагадаємо, що відповідно до пункту 6 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадку неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. У такому випадку роботодавець персонально попереджає працівників про наступне вивільнення не пізніше ніж за 10 календарних днів.

Статтею 50 [Закону України “Про зайнятість населення”](#) передбачено, що у разі якщо вказане вивільнення працівників є масовим (відповідно до статті 48 Закону України “Про зайнятість населення”). Роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє центр зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Також протягом п'яти календарних днів роботодавець має провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Є питання сфери зайнятості? Звертайтеся до найближчого центру зайнятості чи філії за місцем вашого перебування Ми є у Telegram <https://t.me/DCZWorkNowBbot>

Кіровоградський обласний центр зайнятості