

# Порядок звільнення вагітної працівниці у зв'язку з припиненням трудового договору

Розгляд практичної ситуації та консультація Міністерства праці та соціальної політики.

## Ситуація:

Фізичною особою-підприємцем укладено трудовий договір з працівницею. Відповідно до статті 179 Кодексу законів про працю України, даній працівниці надано відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку. На період вказаної відпустки підприємцем укладено строковий трудовий договір з іншою працівницею.

*Працівниця, за основним місцем роботи, перериває відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку, достроково, та має намір приступити до виконання своїх обов'язків.*

Припинити строковий трудовий договір згідно ч. 2 ст. 36 КЗпП України немає можливості, оскільки працівниця-сумісник вагітна і підпадає під дію ст. 184 КЗпП України.

Роботодавець **не має** фінансової можливості утримувати двох працівників.

**Як розв'язати проблему?**

**Роз'яснення Мінпраці:**



МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

05.12.2014 № 519/06/186-14

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

ТОВ „Універсальна правничо-  
фінансова аутсорсингова  
компанія „Вікторія”

Про надання відповіді

м. Чернівці,  
58001,  
а/с № 522

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто ваш запит від 28.10.2014 № 11/001055/001055 і в межах компетенції повідомляється наступне.

Чинне законодавство про працю містить норми, які надають певну низку прав окремим категоріям жінок.

В зв'язку з цим у разі прийняття рішення про працевлаштування жінок роботодавець набуває зобов'язань у разі настання певної події забезпечити реалізацію таких прав.

Так, відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) у випадку звільнення після закінчення строкового трудового договору вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, обов'язком власника або уповноваженого ним органу є їх працевлаштування. На період працевлаштування за цими жінками зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Працевлаштування зазначеної категорії жінок здійснюється роботодавцем самостійно або через державну службу зайнятості.

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

Заступник директора Юридичного  
департаменту-начальник відділу

І. Кузнєцова

Компанія «Вікторія»