



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

ЦЕНТРАЛЬНЕ МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

Місцезнаходження: вул. Київська, буд. 1-А, с. Лишня, Фастівський р-н, Київська обл., 08063

Код згідно з ЄДРПОУ 44681053, E-mail: kv@dsp.gov.ua, сайт: www.kyiv.dsp.gov.ua

Адреса для листування: вул. Вавилових, 10, м. Київ, 04060, тел.: (044) 481-50-00

від _____ 20__ р. № _____

На № _____ від _____ 20__ р.

Галині Казначей

gkaznachey@gmail.com

**Щодо правомірності звільнення
працівниці за прогул**

Центральним міжрегіональним управлінням Державної служби з питань праці розглянуто в межах наданих повноважень Ваше звернення (вх. № К-1725/Ц-26 від 15.07.2026) про надання роз'яснень щодо правомірності звільнення працівниці за прогул в разі отримання інформації про її вагітність, та повідомляється наступне.

Відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Отже, звільнити вагітну жінку за ініціативою власника чи уповноваженого ним органу не можна, крім випадку повної ліквідації підприємства, з її обов'язковим працевлаштуванням.

Для підтвердження свого стану (вагітності) жінка має надати роботодавцю відповідний медичний висновок.

В наведеній у Вашому запитанні ситуації, коли жінка повідомила роботодавцю про свою вагітність в липні 2026 року, вважаємо, що вона не може бути звільнена з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни (у тому числі за прогул), вчинене в попередні періоди.



Тобто, видання наказу про звільнення буде неправомірним, якщо на дату видання цього наказу жінка повідомить роботодавця про свою вагітність.

Наразі наголошуємо, що роз'яснення Центрального міжрегіонального управління не є нормативно-правовим актом, за своєю природою носить інформаційний та рекомендаційний характер і не встановлює правових норм.

Додаткова інформація, відповіді на найпоширеніші запитання та корисні рекомендації щодо застосування законодавства про працю, охорону та гігієну праці, доступні на інформаційному порталі www.pratsia.in.ua.

Заступник начальника

Андрій ТИМЕНКО