

Статтею 32 КЗпП України встановлено, що переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію допускається тільки за згодою працівника.

Відповідно до пункту 5 статті 36 КЗпП переведення працівника за його згодою на інше підприємство є підставою припинення трудового договору. У зв'язку з цим на новій роботі працівник укладає інший трудовий договір. При цьому ініціатором переведення може бути як сам працівник, так і власник підприємства або уповноважений ним орган, зацікавлений у переведенні працівника. Кодекс законів про працю України містить ряд норм, які захищають права працівника в разі переведення на іншу роботу. Так, частиною п'ятою статті 24 КЗпП встановлено, що особі, запрошеній на роботу в порядку переведення за погодженням між керівниками +установ, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

У пункті 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 роз'яснено, що в разі обґрунтованості позову суд своїм рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня (наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи), якщо не було обумовлено іншої дати. З іншими особами договір про прийняття на роботу укладається з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник здійснив вимушений прогул, його оплата провадиться відповідно до

правил частини другої статті 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

Для припинення трудового договору в порядку переведення та захисту прав працівника власник або уповноважений ним орган підприємства, куди переводиться працівник, повинен подати відповідний лист-запит власнику або уповноваженому ним органу підприємства, на якому працює працівник, з проханням звільнити його з роботи на підставі переведення згідно з пунктом 5 статті 36 КЗпП. У листі-запиті доцільно зазначити строк, в який просять звільнити працівника. Це підтверджуватиме зобов'язання про прийняття на роботу в порядку переведення у вказаний в документі термін. Відсутність у листі-запиті строку звільнення може призвести до виникнення трудових спорів. Лист-запит, як правило, видається працівникові або надсилається на інше підприємство поштою.

У разі згоди власника або уповноваженого ним органу підприємства, на якому працює працівник, на припинення з останнім трудового договору за пунктом 5 статті 36 КЗпП на підставі переведення працівнику необхідно подати відповідну заяву з проханням звільнити його з роботи. Прийняття на іншу роботу здійснюється теж на підставі відповідної заяви працівника з проханням прийняти на роботу в порядку переведення**.** Припинення трудового договору і прийняття на роботу мають бути оформлені наказами чи розпорядженнями відповідних власників підприємств або уповноважених ними органів про звільнення працівника з попереднього місця роботи та про прийняття його на нове місце роботи в порядку переведення з посиланням на пункт 5 статті 36 КЗпП у погоджений сторонами строк. Статтею 81 КЗпП врегульовано питання щодо права працівників на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи. Встановлено, що за бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства на інше, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку й не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

При цьому якщо працівник повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки, до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Лист-роз'яснення Міністерства соціальної політики України від 25.09.2013 р. № 175/06/186-13 щодо припинення трудового договору в порядку переведення додається.