

Серия «Сложные вопросы прекращения трудового договора»

Выпуск № 3

Выгоды и ловушки перевода к другому работодателю



Славинская Анна Николаевна <http://slavianna.ru/>

СОДЕРЖАНИЕ:

- ✓ Введение
- ✓ Перевод или увольнение?
- ✓ Когда работодателю выгоден такой перевод
- ✓ 3 преимущества и 1 бонус для работника
- ✓ Разновидности увольнения в связи с переводом:
 - по просьбе работника: 2 документа для начала процедуры
 - с согласия работника: какой документ подтвердит согласие
 - по инициативе третьей стороны без согласия работника
- ✓ Зачем указывать срок в приглашении?
- ✓ Алгоритм увольнения с образцами документов:
 - оформление приказа об увольнении
 - заполнение личной карточки
 - запись в трудовой книжке
 - выдача необходимых документов при увольнении
 - сообщение об увольнении должностным лицам
- ✓ Нужно ли выплачивать компенсацию за отпуск?
- ✓ Пакет документов, который необходимо подготовить для работника
- ✓ Особенности приема у нового работодателя
- ✓ Заключение

Предисловие

Уважаемые читатели!

Перед вами обновленный вариант электронной книги «**Выгоды и ловушки перевода к другому работодателю**».

Перевод работника в другую компанию является несколько запутанной процедурой, потому что упоминается в Трудовом кодексе как в статье, которая перечисляет случаи перевода на другую работу, так и в статье об увольнениях. Поэтому до сих пор находятся руководители, которые «передают» своего работника в другую компанию неправильно.

Некоторые юристы считают перевод к другому работодателю неактуальным пережитком советского трудового права, но в действительности подобное увольнение встречается не так уж редко, потому что выгодно не только работнику, но и работодателю.

Этот вариант увольнения достаточно мирный, поэтому оспаривается редко. Те немногочисленные судебные решения, которые я нашла, позволяют разглядеть важные нюансы, из-за которых суд все-таки может признать увольнение незаконным.

Мы рассмотрим в книге не только алгоритм действий работодателя, но и затронем сложные, необычные ситуации, которые встречаются на практике.

Что нового:

- ✓ обновлены образцы документов в соответствии с новыми требованиями;
- ✓ введена важная информация о документах, сопровождающих расторжение договора,
- ✓ все объяснения дополнены примерами.

Замечания и вопросы по книге принимаю здесь:

https://slavianna.ru/?page_id=922

Благодарю и за отзывы, и за критику, и за конструктивные предложения.



С уважением, Славинская Анна.

Введение

Бывает, что для «оздоровления» бизнеса собственники одну организацию ликвидируют, а другую открывают. При этом руководство не хочет терять работников, а «забирает» их во вновь созданную компанию. А бывает и так, что сторонняя организация обращается к работодателю с просьбой «отдать» необходимого ей специалиста, и руководитель соглашается.

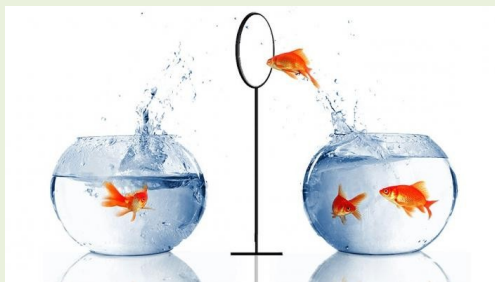
Во всех этих случаях работнику предлагают расторгнуть договор именно по пункту 5 части первой статьи 77 ТК РФ (в связи с переводом к другому работодателю).

Если решение о переводе в другую компанию принято, то возникает вопрос: как этот перевод оформить? Трудовой кодекс РФ, к сожалению, не устанавливает конкретный порядок действий. В книге мы этот порядок восстановим.

Прочитав книгу, вы узнаете:

- ✓ как выглядит перевод в другую компанию с точки зрения оформления кадровых документов;
- ✓ какие гарантии должны предоставить переводимому работнику нынешний и будущий работодатели;
- ✓ когда работодателю выгодно увольнять переводом;
- ✓ как определить и документально обосновать, когда работник увольняется «по его просьбе», а когда «с его согласия»;
- ✓ в каком случае можно уволить переводом, не спрашивая согласия работника;
- ✓ если работника пригласили в другую компанию в период сокращения, можно ли уволить переводом;
- ✓ что входит в «прощальный пакет» документов, который нужно выдать работнику в день увольнения;
- ✓ в чем особенность приема на работу, если работник принят в компанию «по переводу».

Перевод или увольнение?



Для начала разберёмся, что представляет собой процедура перевода к другому работодателю.

При смене работодателя происходит не просто изменение какого-либо условия договора, а **фактически меняется одна из сторон**, заключивших этот договор – меняется работодатель.

Именно поэтому в данном случае нельзя воспользоваться правилами статьи 72 ТК РФ, которая регулирует перевод работника на другую работу. Ведь там речь идет о другой работе в той же организации, у **того же работодателя**. То есть, стороны договора при переводе на другую работу остаются прежними.

Следовательно, если работник уходит к другому работодателю, то нужно обратиться к пункту 5 статьи 77 ТК РФ, в котором говорится об **увольнении в порядке перевода**. Это означает, что прежнему работодателю нужно уволить работника в связи с переводом, а новому работодателю принять этого работника тоже в связи с переводом.

Каких-либо особенностей такого приема-увольнения в Трудовом кодексе не установлено, поэтому и увольнение, и прием происходят по общим правилам.

Чем же тогда отличается такое увольнение «переводом» от обычного увольнения по собственному желанию?

Отличия есть, и они очень важны для всех трех сторон «обмена». Самое **главное отличие** в том, что **новый** работодатель должен гарантированно принять работника к себе после увольнения из прежней компании. Другие отличия касаются документов, которые нужно оформить, распределения ответственности между работодателями, повышенных гарантий для работника. Но подробнее об этом мы поговорим в следующих главах.

Когда работодателю выгоден такой перевод

Представьте холдинг, где группе собственников принадлежат несколько компаний. В какой-то момент возникает необходимость сократить персонал одной из фирм или вовсе ликвидировать организацию. Что легче и экономнее сделать: «раскидать» сотрудников по оставшимся компаниям или увольнять в связи с сокращением?



Конечно, уволить в связи с переводом в другую организацию! Это позволяет холдингу сэкономить на выплатах, а работникам - не потерять работу.

Обычные, «не холдинговые» компании тоже могут извлечь выгоду, увольняя сотрудников переводом. Например, не желая связываться с сокращением штата, они заранее «пристраивают» своих работников в другие компании, а потом сокращают уже вакантные должности. Экономия получается приличная. Наиболее хитрые руководители избавляются от неудобных сотрудников, подыскивая для них места в других компаниях.

Уволить в связи с переводом к другому работодателю можно даже льготные категории работников:

- беременных женщин,
- лиц, воспитывающих малолетних детей,
- несовершеннолетних,
- инвалидов и т.д.

Работодатель, который приглашает работника, тоже имеет свои выгоды. Во-первых, таким образом можно переманить хорошего специалиста. Работник охотнее рассмотрит предложение, если направить ему персональное приглашение о переводе с гарантией приема на работу.

Во-вторых, оперативно пригласив специалиста из другой компании, работодатель может закрыть прежнему работнику путь к возвращению.

[Из предыдущего выпуска](#) мы уже знаем, что работник, который подал заявление об увольнении по собственному желанию, может передумать и

отозвать свое заявление. Но если на его место был письменно приглашен работник из другой компании, и он уже уволился с прежней работы в связи с переводом, то ему отказать в приеме нельзя. А вот прежнему работнику, наоборот, на этом основании можно отказать в отзыве заявления. (Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 48-В08-6).

3 Преимущества и 1 бонус для работника

Работник, которого принимают переводом (**и только переводом!**), также получает преимущества. Я насчитала целых три преимущества и один бонус.



Преимущество № 1.

Приглашенному работнику нельзя отказать в приеме на работу в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы (статья 64 ТК РФ).

Это значит, что если у будущего работодателя изменятся какие-либо обстоятельства (например, в связи с тяжелой экономической ситуацией придется сокращать часть персонала), отказать приглашенному работнику в трудоустройстве он все равно не может.

Но если работник явился к новому работодателю **позже**, чем через месяц после увольнения в связи с переводом, то такому работнику можно отказать в приеме в порядке перевода.



Комментарий Минздравсоцразвития:

"Если работник, приглашенный в порядке перевода, явится на работу позднее месячного срока после увольнения с прежнего места работы, то новый работодатель принимать его на работу не обязан, даже если задержка вызвана уважительной причиной, например болезнью".

Запомните также, что установленный законом срок (1 месяц) не продлевается ни по каким причинам, даже в связи с болезнью работника. Получается, что если работник уволился от одного работодателя и сразу заболел, при этом его нетрудоспособность продлилась более месяца, то такой работник лишается права требовать трудоустройства у работодателя, к которому он был

приглашен. Но отказ в приеме на работу в любом случае должен быть обоснованным. В частности, вы можете обосновать отказ тем, что уже приняли другого работника, заполнили вакансию.

Преимущество № 2.

Приглашенный работник получает дополнительную гарантию - в соответствии со статьей 70 ТК РФ ему запрещено устанавливать испытательный срок.

Даже если вы пропишете в трудовом договоре условие об испытании, уволить работника в связи с не прохождением испытания будет нельзя. Любая инстанция (трудовая инспекция, суд) признает такое увольнение незаконным.

(окончание фрагмента)

Полностью электронную книгу можно заказать здесь https://slavianna.ru/?page_id=1404

(27 текстовых страниц, 12 образцов документов, ситуации из практики, неочевидные выводы)

Страница оплаты <https://slavianna.ru/?p=1512>

- **Назначение перевода:** Увольнение в связи с переводом к другому работодателю, e-mail...(укажите адрес эл. почты)
- **Сумма:** 99 руб.