



## МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

### ЛИСТ

25.09.2013 № 175/06/186-13

Юридичне управління розглянуло лист <...> та в межах компетенції повідомляє таке.

Відповідно до п. 5 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію.

*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 п. 5 ст. 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 п. 5 ст. 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 п. 5 ст. 36 КЗпП у погоджений сторонами строк.*

*Між звільненням і прийняттям на роботу зазвичай перерви бути не повинно.* Відповідно до п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" у 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.

Частиною п'ятою ст. 24 КЗпП передбачено, що *особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.*

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

**Начальник  
Юридичного управління**

**О. Туліна**