**«Увольнение переводом: плюсы и минусы»**

Расторжение трудового договора с работником с последующим его переводом в другую компанию организационно один из самых непростых видов увольнения, поскольку предусматривает проведение сложных процедур тройственного согласования, не всегда выгодного для всех трех сторон, участвующих в этой процедуре.

В этом обзоре мы рассмотрим увольнение переводом в другую организацию, плюсы и минусы такого вида расторжения трудового договора для работника, увольняющей и принимающей организаций.

## Закон об увольнении в порядке перевода

Право работника [уволиться переводом в другую компанию](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-perevodom), если каждая из трех сторон взаимодействия выражает согласие на проведение данной процедуры, защищено законом.

Перевод сотрудника в другую организацию осуществляется в соответствии с положениями пункта 5 статьи 77 ТК РФ, и возможен при наличии согласия работника и отсутствии возражений как у увольняющего, так и принимающего работодателя.

Сегодня кадровые службы все чаще сталкиваются с таким видом высвобождения работников, как увольнение переводом, плюсы и минусы при таком расторжении трудового договора есть у каждой из сторон. Рассмотрим их, конкретизировав преимущества и недостатки отдельно для работодателей и работников.

## Об увольнении переводом

Перейти в другую компанию в порядке перевода работник может только при наличии согласия обоих работодателей – увольняющего и принимающего.

При увольнении по инициативе работника (в законе – «по просьбе сотрудника»), получив согласие потенциального работодателя, он должен обратиться к своему действующему работодателю с заявлением об увольнении именно переводом в другую компанию, приложив письмо из нее с указанием предполагаемой даты начала работы.

При переводе по инициативе действующего работодателя (в законе – «с согласия работника») с обращением о принятии сотрудника к потенциальному работодателю обращается действующий. Инициатором может выступать и потенциальный работодатель, который ходатайствует о переводе перед действующим работодателем.

В любом случае должно присутствовать собственноручное [заявление работника об увольнении](https://spmag.ru/articles/forma-zayavleniya-na-uvolnenie) и его письменное согласие на перевод.

Согласие принимающей стороны должно быть выражено письменно – работодатель должен выдать заявителю (работнику или работодателю) [гарантийное письмо](https://spmag.ru/articles/garantiynoe-pismo-o-prieme-na-rabotu-obrazec), оформленное должным образом – с угловым штампом предприятия (либо на фирменном бланке), подписью руководителя, печатью (при наличии).

Если действующий работодатель против увольнения в порядке перевода, работник не вправе настаивать на такой форме расторжения трудового договора. Отказ должен быть объективным, обоснованным и зафиксированным письменно.

## Плюсы и минусы в увольнении переводом для работника

Как показывает кадровая практика, в наибольшей степени переход сотрудника в другую компанию в порядке перевода выгоден именно сотруднику. Реализуя такой вид увольнения, работник получает ряд преимуществ, но и вынужден считаться с его недостатками. Обозначим плюсы и минусы для работника.

**Плюсы:**

* гарантированное получение в течение 1 месяца с момента увольнения рабочего места в компании, выразившей согласие принять работника в порядке перевода;
* отсутствие испытательного срока в любой его форме (предусмотрено нормами ч. 4 ст. 70 ТК РФ);
* для работника не приостанавливается течение страхового трудового стажа;
* по согласованию с руководителем увольняющей компании, работнику может быть отменена двухнедельная отработка перед увольнением.

**Минусы:**

* «громоздкая» процедура увольнения, в которой обязанность координировать и осуществлять согласования между работодателями во многом ложится на заинтересованное лицо – работника;
* не сохраняется возможность предоставления [отпуска](https://spmag.ru/articles/kak-predostavlyaetsya-otpusk-v-pervyy-god-raboty) принимающим работодателем до истечения 6 мес. с момента трудоустройства в порядке перевода;
* невозможность [отзыва заявления об увольнении](https://spmag.ru/articles/mozhno-li-otozvat-zayavlenie-ob-uvolnenii-po-sobstvennomu-zhelaniyu), в случае изменения личных обстоятельств работника, в силу которых он хотел бы отказаться от первоначальных намерений;
* закон не обязует принимающую компанию при приеме сотрудника в порядке перевода брать на себя обязательства по сохранению того размера заработной платы, который выплачивался в увольняющей компании. Поэтому работник вынужден будет принять те финансовые условия, которые ему предложит предприятие, куда он планирует трудоустроиться.

## Увольнение переводом в другую организацию: плюсы и минусы для работодателя

Каждый «плюс» в активе работника – это вероятный «минус» для работодателя, однако в увольнении переводом и для работодателей есть свои преимущества и недостатки. Рассмотрим их.

**Плюсы для увольняющего работодателя:**

* если увольняющая компания находится под угрозой предстоящего сокращения штата, при увольнении сотрудника переводом в другую организацию ему не надо будет выплачивать установленное [выходное пособие](https://spmag.ru/articles/kak-rasschitat-vyhodnoe-posobie-pri-sokrashchenii).

**Плюсы для принимающего работодателя:**

* еще на этапе согласования перевода имеется возможность составить мнение о специалисте, получить объективную характеристику о профессиональном уровне сотрудника.

**Минусы для увольняющего работодателя:**

* потеря специалиста и необходимость подбора в сжатые сроки кадров для его замены;
* затраты времени на дополнительный документооборот – составление писем и запросов.

**Минусы для принимающего работодателя:**

* работнику не может быть установлен [испытательный срок](https://spmag.ru/articles/tk-ispytatelnyy-srok), с момента принятия он будет считаться принятым на постоянную работу;
* в случае изменения производственной ситуации, приглашенному в порядке перевода работнику в течение месяца после его увольнения не может быть отказано в заключении трудового договора по ранее согласованному трудоустройству (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). В противном случае, действия принимающего работодателя подпадают под нормы ст. 5.27 КоАП РФ, и могут быть оспорены в суде, решение которого гарантированно будет вынесено в пользу работника.

## Особенности оформления кадровых документов при увольнении переводом

Увольнение сотрудника в порядке перевода в другую компанию отличается от всех остальных видов высвобождения работников наличием согласования между сторонами взаимодействия, а также особенностями оформления кадровой документации в части стандарта написания заявления и порядка. Так:

* заявление об увольнении должно содержать информацию о наличии согласия на трудоустройство в порядке перевода принимающей стороны, сведения о предприятии, куда трудоустраивается сотрудник, должности, и предполагаемой дате выхода на работу;
* приказ об увольнении в порядке перевода в другую организацию в разделе «Основание» должен содержать перечень всех документов, подтверждающих согласие сторон на прием/увольнение в порядке перевода – заявление работника, письма и другие документы-согласования, гарантийное письмо от принимающей компании;
* соответствующая [запись об увольнении переводом](https://spmag.ru/articles/uvolnenie-v-poryadke-perevoda-zapis-v-trudovoy) вносится в трудовую книжку работника.