

Види переведення на іншу роботу

Види переведення на іншу роботу

Працівника можна перевести на іншу роботу на підприємстві. Але тільки за його згодою. Трудове законодавство допускає також можливість переведення в іншу місцевість разом з підприємством або до іншого роботодавця. Остання процедура реалізується через звільнення тому самому або іншому підприємстві. Переведення працівника на іншу постійну роботу, зазвичай, має місце за необхідності заміщення більш високої або керівної вакантної посади, для якої у працівника є необхідні освіта, досвід і кваліфікація. Частиною першою статті 32 Кодексу законів про працю України (КЗпП) передбачено такі види переведення працівників на іншу роботу: переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (далі – організація); переведення на роботу в іншу місцевість; переведення на роботу в іншу організацію. Переведення на іншу роботу в тій же організації Це доручення працівникові роботи (іншої трудової функції), яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, обумовленій трудовим договором (п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9). Зверніть увагу, КЗпП містить деякі (спеціальні) норми, які регулюють певні види переведень в тій же організації, зокрема, це: тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій (ст. 33 КЗпП); тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою (ст. 34 КЗпП); переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я (ст. 170); переведення на легшу

роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП). Переведення на іншу роботу в іншу місцевість. Передбачає зміну місця розташування робочого місця працівника, але трудова функція працівника, як правило, залишається без змін. Переведення працівника на роботу в іншу організацію. Допускається лише за згодою працівника (частина перша ст. 32 КЗпП) і передбачає погодження цього питання трьома сторонами. На таке переведення мають дати згоду: працівник; керівник організації, на якій працівник працює у теперішній час; керівник організації, на яку планується переведення працівника. Оскільки при такому переведенні передбачається зміна організації, в якій працює працівник, то здійснити переведення можна лише через припинення трудового договору з попереднім роботодавцем та укладення трудового договору з майбутнім роботодавцем. У такому разі говоримо про звільнення за переведенням. Підставою для звільнення, тобто припинення трудового договору, в цьому разі є пункт 5 статті 36 КЗпП (переведення працівника, за його згодою в іншу організацію).

Джерело:

<https://www.kadrovik01.com.ua/article/8-perevedennja-na-inshu-robotu-vidi-peredbacheni-4>