

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПЕРЕВЕДЕННЯМ ПРАЦІВНИКА НА ІНШЕ ПІДПРИЄМСТВО ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПОЛЬЩІ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Пункт 5 ст. 36 КЗпП України передбачає можливість припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію. При цьому вітчизняне законодавство комплексно не визначає процедуру такого переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію, натомість окремі аспекти пов'язані з переведенням працівника врегульовані нормами КЗпП України (ст. ст. 24, 26, 81, 83).

Законодавством про працює України не регламентується хто саме може ініціювати переведення працівника на інше підприємство, в установу чи організацію, форма такої домовленості (усна чи письмова), не встановлюються вимоги до документу, який має бути оформлений за результатами домовленості між керівниками підприємств, установ, організацій (договір, угода, обмін листами), а також не визначаються строки в межах яких може відбуватись таке погодження переведення працівника.

Також не визначеним є строк, в який «новий» роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір з працівником, який приймається на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації.

Наявність численних прогалин у регулюванні припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію, зумовлює необхідність вивчення позитивного досвіду зарубіжних країн у даному питанні та внесення пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства України.

Законодавство Польщі допускає можливість переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію за наявності угоди між роботодавцями. Проте така угода не являє собою окремого способу припинення трудових відносин.

Зазначена угода повинна включати в себе три елементи:

- взаємну згоду обох роботодавців на переведення працівника;
- припинення трудових відносин між працівником та попереднім роботодавцем;
- укладення трудового договору між працівником та новим роботодавцем¹.

Це підтверджується рішенням Верховного Суду Польщі від 31.01.1977 р.² відповідно до якого переведення працівника на інше підприємство в результаті укладення про це угоди між роботодавцями має місце, коли така угода передбачає припинення трудових відносин з попереднім роботодавцем та укладення трудового договору між працівником та новим роботодавцем.

З наведеної позиції Верховного Суду Польщі вбачається, що переведення працівника на інше підприємство здійснюється саме на підставі угоди між роботодавцями.

Також угода роботодавців може додатково включати в себе певні права працівника. Про це свідчить рішення Верховного Суду Польщі від 27.11.1980 р.³, в якому зазначено, що угода про переведення працівника, укладена між колишнім і новим роботодавцем створює юридичні наслідки для працівника та не може обмежувати його право на відпочинок.

Це означає, що в угоді повинно бути передбачено право працівника за його вибором на отримання компенсації за час невикористаної відпустки від попереднього роботодавця або

¹ L. Florek, w: Kodeks pracy. Komentarz, red. L. Florek. // Warszawa, 2009. – S. 222.

² Wyrok Sądu Najwyższego z 31 stycznia 1977 r., sygn. akt I PRN 141/76. // OSNCP. – 1977. – Nr. 8. – Poz. 147.

³ Wyrok SN z dnia 27 listopada 1980 r., I PRN 124/80. // OSNCP. – 1981. – Nr 6. – Poz. 113.

зарахування періоду роботи за попереднім місцем роботи до стажу роботи, який дає право на відпустку у нового роботодавця.

В той же час, укладення угоди про переведення працівника на роботу до іншого підприємства за законодавством Польщі не звільняє роботодавця від зобов'язання виплатити працівнику вихідну допомогу, передбачену ст. 8 Закону від 13.10.2003 р. «Про спеціальні правила припинення трудових відносин з працівниками з причин, не залежних від працівників»⁴. Ст. 8 зазначеного Закону не передбачає ніяких винятків щодо отримання працівником вихідної допомоги. Це означає, що працівник має право на отримання вихідної допомоги в будь-якому випадку припинення трудових відносин з причин, не залежних від працівника.

Звідси можна зробити висновок про те, що вихідна допомога повинна бути виплачена працівнику навіть у випадку, коли працівник відразу ж після припинення трудових відносин приймається на іншу роботу, в тому числі, якщо він прийнятий на таку роботу в результаті угоди між роботодавцями⁵.

Слід зазначити, що припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, в установу чи організацію за законодавством Польщі не передбачає у якості обов'язкових умов наявність згоди працівника на таке переведення. З аналізу положень польського законодавства вбачається, що припинення трудових відносин здійснюється за ініціативою роботодавця з причин, не залежних від працівника.

Таким чином, в контексті законодавства Польщі припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, на відміну від припинення трудового договору за зазначеною підставою за законодавством України, не може вважатись припиненням трудового договору за взаємною згодою сторін, оскільки ініціатором виступає роботодавець, а законодавство не передбачає наявності обов'язкового взаємного волевиявлення працівника і роботодавця щодо припинення трудового договору у зв'язку з переведенням.

Проект ТК України⁶ не передбачає серед підстав припинення трудових відносин припинення у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, в установу чи організацію.

В проекті ТК України ст. 68 передбачається лише тимчасове переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником, Зазначена стаття за змістом об'єднала в собі норми ст. 32, 33, 34 чинного КЗпП України та передбачає тимчасове переведення працівників на вакантне робоче місце чи вакантну посаду строком до шести місяців, а також тимчасове переведення працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця у разі простою без вказівки на максимальний строк такого переведення.

Можливість припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу чи організацію в умовах існування кризових явищ в економіці, дозволяє роботодавцям попередити негативні наслідки для працівника, які матимуть місце у разі розірвання трудового договору з ініціативи власника у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в тому числі, у випадку ліквідації підприємства, а також запобігти виникненню трудових спорів у зв'язку з розірванням трудового договору.

Тому ч. 1 ст. 80 проекту ТК України, у якій визначено підстави припинення трудових відносин, доцільно доповнити пунктом 5¹ «переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію».

Також необхідним є врегулювання порядку припинення трудових відносин у зв'язку з переведенням працівника та його визначення та закріплення шляхом доповнення проекту ТК ст. 97¹ та викладення її в наступній редакції:

«Стаття 97¹. Припинення трудових відносин внаслідок переведення працівник за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію»

⁴ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. // Dz. U. – 2003. – Nr 90. – Poz. 844.

⁵ M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk, Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. // Warszawa, 2005 – S. 145.

⁶ Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

1. Трудові відносини з працівником можуть бути припинені внаслідок переведення його на інше підприємство, установу, організацію за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій.

2. Підставою для припинення трудових відносин з працівником та його переведення його на інше підприємство, установу, організацію є тристороння угода між працівником та роботодавцями.

3. Тристороння угода між працівником та роботодавцями укладається у письмовій формі у строк, що не перевищує 10 робочих днів, та обов'язково повинна містити згоду працівника на переведення його на інше підприємство, установу, організацію.

4. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації на підставі тристоронньої угоди між працівником та роботодавцями не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

5. Трудовий договір з особою запрошеною на роботу в порядку переведення укладається у строк, який дає змогу працівнику приступити до виконання роботи з дня, наступного за днем звільнення, якщо інше не передбачено сторонами.

6. У разі якщо особа запрошена на роботу в порядку переведення не укладає протягом одного місяця з дня звільнення трудовий договір та не приступає до виконання роботи, тристороння угода між працівником та роботодавцями вважається такою, що втратила чинність.

Якщо з працівником, який приймається на роботу в порядку переведення на інше підприємство, в установу, організацію не укладено трудовий договір з причин, що не залежать від працівника, такий працівник має право на отримання відшкодування у розмірі не менше двомісячного середнього заробітку.

7. Для працівників, які приймаються на роботу в порядку переведення на інше підприємство, в установу, організацію випробування при прийнятті на роботу не встановлюється.

8. У тристоронній угоді між працівником та роботодавцями за вибором працівника закріплюється право працівника на отримання компенсації за час невикористаної відпустки від попереднього роботодавця або зарахування періоду роботи за попереднім місцем роботи до стажу роботи, який дає право на відпустку за новим місцем роботи».

З метою врегулювання відносин, пов'язаних з нарахуванням і виплатою грошової компенсації за невикористану відпустку ст. 199 проекту ТК слід доповнити частиною шостою такого змісту:

«У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник про що зазначається у тристоронній угоді між працівником та роботодавцями».

*Школьній Владислав Володимирович
студент 2 курсу ОКР «Магістр»
юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ХАРАКТЕРИСТИКА СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА ДОГОВОРОМ АУТСТАФІНГУ

Відсутність однозначного розуміння правової природи договору аутстафінгу призводить до невизначеності перспектив розвитку правовідносин за даним договором. Така ситуація на практиці позбавляє суб'єктів правовідносин за договором аутстафінгу захисту та охорони законних інтересів із застосування усіх засобів захисту свої прав. Вирішення зазначеної наукової проблеми дозволить не тільки вдосконалити чинне законодавство, а й створити необхідні умови для розвитку економічних відносин із застосуванням аутстафінгу в Україні.