

## Увольнение работника в связи с переводом к другому нанимателю.

Для увольнения в связи с переводом к другому нанимателю (пункт 4 части 2 статьи 35 Трудового кодекса) требуется трехстороннее соглашение: двух нанимателей и работника.

Соглашение нанимателей подтверждается письмами: одним - о приглашении на работу, другим - о согласии на увольнение. Работник выражает свое согласие уволиться переводом к другому нанимателю путем подачи заявления.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если не было иной договоренности между сторонами (пункт 2 части 1 статьи 16 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В приказе излагается формулировка увольнения в связи с переводом к другому нанимателю (указывается наименование) и ссылка на пункт 4 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В трудовую книжку вносится следующая запись: «Уволен в связи с переводом в (*наименование принимающей организации*) согласно пункту 4 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь» (Инструкция о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40).

В день увольнения наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку, за получение которой он расписывается в книге учета движения трудовых книжек и указывает дату.

Если в день увольнения работник не работал либо отсутствовал на работе по другим причинам, тогда трудовая книжка пересылается с письменного согласия работника почтой по указанному им адресу. В таком случае в книге учета движения трудовых книжек производится запись о заказном почтовом отправлении с уведомлением трудовой книжки (Инструкция о порядке ведения трудовых книжек).

При увольнении работника производятся все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, в том числе денежная компенсация за неиспользованные дни трудового отпуска (если таковой имеется).

Выплаты производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете. При наличии спора между работником и нанимателем о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан выплатить работнику не оспариваемую им сумму.

Главный государственный инспектор труда  
отдела надзора за соблюдением законодательства  
о труде Гродненского областного управления  
Департамента государственной инспекции труда  
Сало О.В. 10.08.2017