

**Процедура прекращения трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем**

Бардакова Елена МН-3-20-02

- **8.1.** В соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с его отказом от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. Перемещение организации в другую местность должно быть оформлено документально и подтверждено решением полномочного органа. Согласно абз. 3 п. 16 Постановления Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.
- Законодательно не определено, в какой форме работодатель должен предложить работнику перевестись в другую местность. Поэтому уведомление о предстоящем переводе составляется в произвольной форме. Работника необходимо ознакомить с уведомлением под подпись. Он должен письменно выразить согласие или несогласие на перевод.
- Трудовым законодательством не регламентирован и срок уведомления работников в рассматриваемой ситуации. Работодатель определяет этот срок самостоятельно.

- При согласии работника на работу в другой местности оформляется перевод, а в случае отказа - увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- В соответствии с п. 2 ст. 54 ГК РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории РФ путем указания наименования населенного пункта (муниципального образования). Место нахождения может не совпадать с местом ведения производственной деятельности. Поэтому возможна ситуация, когда при смене места расположения работодателя нахождение рабочего места не изменится. В таком случае прекращение трудового договора по указанному основанию будет незаконным.

## **8.2. Письменный отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем**

- Если работник не согласен на перевод в другую местность вместе с работодателем, то он должен направить последнему письменный отказ. Только при наличии такого документа можно прекратить трудовой договор с работником по указанному основанию. Отказ работника может быть оформлен в виде отдельного документа либо зафиксирован в предложении о переводе на работу в другую местность вместе с работодателем.

### **8.3. Издание приказа о прекращении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем и составление записки-расчета**

- Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность оформляется соответствующим приказом (унифицированная форма N Т-8). Основанием для его издания служит письменный отказ работника от перевода. В приказе указывается последний день работы.
- С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора нужно ознакомить работника под подпись. Если данный документ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, в приказе (распоряжении) делается соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ). Также составляется записка-расчет.

## **8.4. Внесение записи в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) при прекращении трудового договора в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем**

- Необходимость внести такую запись в трудовую книжку (если она ведется) установлена в ч. 4 ст. 66 ТК РФ, п. 4 Порядка ведения и хранения трудовых книжек.
- В рассматриваемом случае запись об основании и о причине увольнения должна быть приведена в соответствие с формулировкой, предусмотренной в п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, со ссылкой на данную норму. Это следует из ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ, п. п. 15, 17 Порядка ведения и хранения трудовых книжек.
- Кроме того, нужно учитывать общие правила внесения в трудовую книжку записи об увольнении.
- Помимо этого информацию о прекращении трудового договора необходимо внести в сведения о трудовой деятельности. Требуется указать причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ со ссылкой на данную норму (ч. 2 ст. 66.1, ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ).

## 8.5. Выплаты

- Выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в этот день не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего после предъявления уволенным работником требования о расчете ([ч. 1 ст. 140](#) ТК РФ). В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму ([ч. 2 ст. 140](#) ТК РФ).
- Согласно [ст. 127](#) ТК РФ при прекращении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Помимо этого ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка ([ч. 7 ст. 178](#) ТК РФ).



## 8.6. Выдача документов и направление информации при увольнении в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

- При увольнении в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем необходимые работнику документы выдаются в общем порядке.
- При увольнении работника, подлежащего воинскому учету, нужно подать сведения в военкомат (см. п. 1.8.1 настоящего материала). А при увольнении работника-должника нужно уведомить судебного пристава-исполнителя и взыскателя (см. п. 1.8.2 настоящего материала).





- Спасибо за внимание!