

# Внутренний перевод в другое подразделение того же работодателя: правовой разбор

## 1. Краткая постановка вопроса

Работник одного и того же юридического лица просит перевести его в другое подразделение, однако руководитель текущего департамента отказывается визировать/подписывать заявление и заявляет, что «перейти можно только через увольнение». Юридически здесь переплетены три разных института трудового права: **перевод на другую работу** (ст. 72, 72.1 ТК РФ) — требует письменного согласия работника и воли работодателя; **перемещение** (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ) — согласия работника вообще не требует; и **изменение определенных сторонами условий трудового договора** (ст. 74 ТК РФ) — допускается односторонне. Отдельно требуется проверить, возможен ли в принципе «перевод» с увольнением внутри одного юридического лица, и какую роль играет виза руководителя департамента. Ниже разобраны все существенные версии, поскольку ответ на вопрос зависит от того, указано ли подразделение в трудовом договоре, меняется ли трудовая функция, кто уполномочен принимать кадровые решения и являются ли текущий и будущий работодатели одним лицом.

**Диспозиция по умолчанию:** требование руководителя «переходите только через увольнение» в рамках одного юридического лица **законодательного основания не имеет** — как по механизму оформления, так и по последствиям (см. раздел 6).

*Отдельное замечание к правовой базе. В распоряжении может оказаться устаревшая редакция ст. 72 ТК РФ («Перевод на другую постоянную работу и перемещение»), действовавшая до 6 октября 2006 г. С указанной даты (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ) ст. 72 ТК РФ называется «Изменение определенных сторонами условий трудового договора», а определение перевода и перемещения содержится в ст. 72.1 ТК РФ. Опирайтесь на действующую редакцию.*

## 2. Ключевая развилка: перевод или перемещение

### 2.1. Юридический критерий разграничения

| Признак                                               | Перевод (ст. 72.1 ТК РФ)                                                                                                                | Перемещение (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ)                                                            |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Что меняется                                          | Трудовая функция и (или) структурное подразделение, <b>если оно указано в трудовом договоре</b> ; либо местность вместе с работодателем | Только рабочее место, структурное подразделение <b>в той же местности</b> , механизм/агрегат |
| Изменяются ли определенные сторонами условия договора | Да                                                                                                                                      | Нет                                                                                          |
| Согласие работника                                    | Требуется, обязательно <b>письменное</b> (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ)                                                                          | <b>Не требуется</b> (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ)                                                    |
| Общая форма                                           | Письменное соглашение сторон (ч. 1 ст. 72 ТК РФ) + приказ                                                                               | Приказ/уведомление о перемещении                                                             |
| Отказ работника и последствия                         | Перевод не оформляется (кроме случаев ч. 2, 3 ст. 72.2, ст. 73 ТК РФ)                                                                   | Отказ правового значения не имеет, но и права требовать перемещения работник не имеет        |
| Ограничение                                           | Запрещено переводить на работу, противопоказанную по состоянию здоровья (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ)                                           | То же ограничение (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ)                                                      |

### 2.2. Две конкурирующие практики применительно к смене департамента

**Позиция А (доминирующая, формальная).** Если наименование структурного подразделения включено в текст трудового договора (например, «Департамент продаж»), переход в «Департамент логистики» — это **перевод**, требующий письменного согласия работника и оформляемый соглашением сторон (ст. 72, 72.1 ТК РФ). Одного желания работника недостаточно.

**Позиция Б (доминирующая, содержательная).** Если подразделение в трудовом договоре **не названо** (указана только должность и место работы),

но фактически меняется **трудовая функция** (иной круг обязанностей, иная должностная инструкция, иной профиль работы, иной механизм/оборудование), это также признаётся **переводом**, а не перемещением, независимо от того, как это назвал работодатель. Судебная практика исходит из реального содержания поручаемой работы, а не из формулировки приказа. Обратная ситуация: если меняется только место работы в пределах той же местности и функция не меняется — это **перемещение**, и оно согласия не требует.

**Когда применяется каждая:** Позиция А — когда подразделение прямо поименовано в договоре. Позиция Б — когда подразделение не поименовано, но объём/содержание обязанностей существенно меняется (смена профиля, смена должностной инструкции, иная профессия). Если же не меняется ни поименованное подразделение в договоре, ни функция — применяется режим перемещения (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ).

### 2.3. Практический вывод по разделу 2

Работник может требовать перевода только в логике «**заявления/предложения + согласия другой стороны**». Проверить квалификацию нужно по трём документам: (1) текст трудового договора (ищите наименование подразделения и условия о трудовой функции), (2) должностная инструкция, (3) штатное расписание и положение о подразделениях. Если в договоре поименован департамент или изменится функция — без письменного соглашения сторон перевод не оформить, и **отказ работодателя (в лице уполномоченного лица) сам по себе законен**. Если не поименован и функция не меняется — заявление работника не порождает права на перемещение: решение полностью в воле работодателя.

## 3. Версия 1: это перевод — что требуется по закону и нужна ли виза руководителя департамента

**Обязательные юридические элементы перевода:**

1. **Письменное согласие работника** (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ) — оно может быть выражено заявлением либо подписанием дополнительного соглашения.
2. **Соглашение сторон в письменной форме** (ч. 1 ст. 72 ТК РФ) — изменение определенных сторонами условий допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, прямо предусмотренных Кодексом.

3. **Воля работодателя**, выраженная *уполномоченным на это лицом* (см. раздел 5). Права и обязанности работодателя-организации осуществляются органами управления либо **уполномоченными ими лицами** (ст. 20 ТК РФ).
4. **Наличие вакансии** у принимающего подразделения и, при необходимости, ходатайство принимающего руководителя.
5. **Ограничение по состоянию здоровья** — запрет переводить на противопоказанную работу (ч. 4 ст. 72.1 ТК РФ).
6. Оформление: дополнительное соглашение к трудовому договору, приказ, запись в трудовую книжку по месту работы (ст. 66 ТК РФ; Порядок ведения и хранения трудовых книжек утверждён приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н). Обязательность унифицированной формы приказа Т-5 с 01.01.2013 снята (ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ).

**Чего в этом перечне нет.** Ни ст. 72, ни ст. 72.1 ТК РФ **не требуют** согласия, визы или подписи руководителя текущего подразделения. Такая подпись — элемент **внутреннего документооборота**, и обязательной она становится только если прямо предусмотрена локальным нормативным актом (ПВТР, положение о переводах/кадровом делопроизводстве), положением о подразделении или должностной инструкцией руководителя. Даже в этом случае виза по общему смыслу ЛНА — это **способ фиксации мнения/согласования**, а не источник «вето», если из ЛНА прямо не следует, что без визы соответствующего руководителя решение не принимается.

**Дополнительно:** ЛНА не могут содержать условий, снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством (ст. 8 ТК РФ); соглашения сторон не могут ограничивать права работников по сравнению с законом (ст. 9 ТК РФ). Поэтому даже внутренний регламент не может превратить процедурную визу в самостоятельное материальное право блокировать перевод, если это противоречит закону, — но он может обязать работодателя соблюсти порядок, и его нарушение даёт работнику процессуальный аргумент (см. раздел 7).

## Практический вывод по версии 1

Если переход — перевод, судьба вопроса решается соглашением **работника и уполномоченного представителя работодателя**, а не согласием руководителя департамента. Отказ руководителя департамента: - **правомерен и достаточен**, если он является уполномоченным лицом (например, ему приказом/доверенностью передано право приёма-перевода сотрудников) — тогда обязать перевести нельзя; - **не является юридическим препятствием**, если он такого права не имеет: заявление подаётся на имя

руководителя организации (единоличного исполнительного органа) или иного уполномоченного лица.

#### 4. Версия 2: это перемещение — заявление и чья-либо подпись вообще не требуются

Если структурное подразделение **не указано** в трудовом договоре, работа в другом подразделении — **в той же местности**, без изменения определённых сторонами условий — это перемещение, которое **не требует согласия работника** (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). Обратная сторона медали: перемещение — правомочие работодателя, у работника нет корреспондирующего права требовать перемещения по своему желанию. Заявление работника в этом сценарии — не юридический факт, а служебная переписка; «согласование» руководителя департамента не имеет значения ни в ту, ни в другую сторону.

#### Практический вывод по версии 2

При чистом перемещении обсуждать нечего с точки зрения права: перевод не оформляется, увольнение не требуется, но и понудить работодателя нельзя. Единственный путь — договориться «по-человечески» (кадровое решение руководителя организации/уполномоченного лица). Если работник остаётся работать при перемещении — требуется письменное оформление самого перемещения и ознакомление работника (приказ/уведомление).

#### 5. Версия 3: меняются определенные сторонами условия без смены функции — ст. 74 ТК РФ

Если меняется подразделение (или иное определенное сторонами условие), но **не трудовая функция**, и причина — организационные или технологические изменения (например, реструктуризация департаментов), работодатель вправе действовать по ст. 74 ТК РФ: - письменно уведомить работника **не позднее чем за два месяца** до введения изменений (ч. 2 ст. 74 ТК РФ); - при несогласии работника — **обязан письменно предложить другую имеющуюся работу** в данной местности, включая нижестоящую/нижеоплачиваемую (ч. 3 ст. 74 ТК РФ); - при отсутствии такой работы либо отказе работника — трудовой договор прекращается по **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

В этом режиме роль руководителя департамента и вовсе юридически нейтральна: решение принимает работодатель, а значимые юридические факты — уведомление, предложение вакансий, письменный отказ работника.

Смежно: если меняется местность (переезд в другой город вместе с работодателем либо перевод в обособленное подразделение в другой местности), это уже перевод в другую местность вместе с работодателем — требуется согласие работника (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ), а отказ от перевода в другую местность вместе с работодателем является самостоятельным основанием прекращения договора (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

### Практический вывод по версии 3

Если работодатель стремится изменить схему подразделений, он обязан соблюсти процедуру ст. 74 ТК РФ — и именно здесь нередки нарушения (нет 2-месячного уведомления, не предложены вакансии). Это единственная из «немедицинских» версий, где у работника появляется реальный предмет для жалобы в государственную инспекцию труда (далее — ГИТ) или иска, если процедура нарушена. Отказ руководителя департамента подписывать заявление на эту процедуру никак не влияет.

## 6. Версия 4 (ключевая): «увольнение в порядке перевода» внутри одного юридического лица — юридически невозможно

### 6.1. Почему

Пункт 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предусматривает в качестве основания прекращения трудового договора **«перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю** либо переход на выборную работу (должность)». То же построение содержит ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ: перевод на постоянную работу к другому работодателю влечёт прекращение договора по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Наконец, ч. 4 ст. 64 ТК РФ защищает от отказа в приёме только тех, кто **«приглашён в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя»**, — и защита действует месяц со дня увольнения с прежнего места работы.

Отсюда следует прямой вывод: **«перевод» как основание увольнения существует только между разными работодателями**. Внутри одного юридического лица (одного работодателя с одним ИНН) «увольнение в порядке перевода» оформить нельзя. Если работник всё же уволится и будет

принят в другое подразделение той же организации: - запись в трудовой книжке будет не о переводе, а об увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ); - гарантия ч. 4 ст. 64 ТК РФ **не применяется**; - юридически это два самостоятельных кадровых события с разрывом трудового договора.

## 6.2. Подверсия: «одна организация» на деле — несколько юридических лиц

Если под «той же организацией» подразумевается группа компаний/холдинг с разными юридическими лицами (или переход между ООО и ИП одного владельца), то это **разные работодатели**, и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ возможно. Тогда обязателен правильный порядок: - **письменное приглашение** нового работодателя (ст. 64 ч. 4 ТК РФ) — оно же защищает от отказа в приёме в течение месяца; - заявление/согласие работника на перевод к другому работодателю (ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ); - прекращение договора по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и соответствующая запись в трудовой книжке (приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н).

Проверить принадлежность просто: одинаковый ли ИНН у текущего и будущего работодателя по данным ЕГРЮЛ.

## Практический вывод по версии 4

- **Внутри одного юридического лица** предложение «увольняйтесь и переходите» — это не «перевод», а **новое трудоустройство**, маскируемое под перевод. Законных оснований требовать такого способа у работодателя нет: внутренний перевод оформляется соглашением сторон без расторжения договора.
- **Между разными юридическими лицами** перевод возможен, но при обязательном письменном приглашении нового работодателя до увольнения. Без приглашения «в порядке перевода» — это чистое увольнение по собственному желанию со всеми рисками (см. раздел 8).

## 7. Кто уполномочен принимать решение о переводе и какова цена визы руководителя департамента

### 7.1. Как установить уполномоченное лицо

Права и обязанности работодателя-организации осуществляются органами управления или **уполномоченными ими лицами** (ст. 20 ТК РФ). Конкретный

объём полномочий определяется: - уставом организации и локальными нормативными актами (ПВТР, положения о подразделениях, положение о кадровом делопроизводстве/переводах); - приказом о распределении обязанностей / о предоставлении права подписи кадровых документов; - доверенностью; - должностными инструкциями руководителей.

Работник вправе запросить копии документов, связанных с работой, — работодатель обязан выдать их **не позднее трёх рабочих дней** со дня подачи письменного заявления, **бесплатно** (ст. 62 ТК РФ). Это самый быстрый способ получить на руки ПВТР, положение о подразделении, приказ о полномочиях и должностную инструкцию, чтобы понять, есть ли у руководителя департамента право вето.

## 7.2. Три возможные конфигурации полномочий

- **Конфигурация 1. Руководитель департамента — уполномоченное лицо.** Его отказ = отказ работодателя. Перевод не состоится, понудить нельзя (перевод — результат соглашения, ст. 72 ТК РФ). Обжалование возможно лишь при дискриминационном мотиве (ст. 3 ТК РФ) или процедурном нарушении ЛНА.
- **Конфигурация 2. Руководитель департамента — не уполномоченное лицо по переводам.** Его виза носит характер служебного согласования/отзыва. Заявление, поданное на имя руководителя организации (или лица, которому приказом/доверенностью передано право переводов), должно быть рассмотрено; отсутствие визы среднего руководителя не лишает документ силы.
- **Конфигурация 3. ЛНА обязывают получать согласование, но не дают права вето.** Тогда немотивированный отказ в согласовании при наличии вакансии и согласии принимающего подразделения — нарушение внутреннего порядка, что уже образует состав для жалобы в ГИТ (ст. 353, 356, 360 ТК РФ; ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

## Практический вывод по разделу 7

Ключевой вопрос — не «согласен ли руководитель департамента», а «кто по документам вправе принимать решение о переводе и обязательна ли его виза по ЛНА». Ответ даётся приказом о полномочиях/доверенностью/ПВТР, получение которых гарантировано ст. 62 ТК РФ.

## 8. Риск-анализ пути «уволиться и прийти заново»

Если всё же идти предложенным руководителем путём, юридические последствия для работника таковы:

1. **Увольнение по собственному желанию** (ст. 80 ТК РФ): предупреждение за две недели, право отозвать заявление до истечения срока (ч. 4 ст. 80 ТК РФ); если по истечении срока договор не прекращён и работник не настаивает — договор продолжается (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Либо **соглашение сторон** (ст. 78 ТК РФ) — с датой по договорённости.
2. **Обнуление отпускного стажа** по новому трудоустройству: стаж для ежегодного основного отпуска исчисляется в рамках работы у данного работодателя (ст. 121 ТК РФ); при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ), но при новом приёме отсчёт начинается заново.
3. **Возможность установить испытание заново** при заключении нового трудового договора (ст. 70 ТК РФ; для срочных договоров 2–6 месяцев — не более двух недель).
4. **Утрата гарантии ч. 4 ст. 64 ТК РФ**, если новое место — тот же работодатель: отказать в приёме юридически можно (запрет на необоснованный отказ ст. 64 ТК РФ действует в отношении заключения договора в целом, но механизм гарантии «переводом» здесь не включается).
5. **Риск отказа от обратного приёма** в принципе: юридической конструкции «сначала увольняйся, а примем потом» закон не защищает; письменное обязательство о приёме отсутствует.
6. **Разрыв непрерывного стажа** может иметь значение для надбавок за выслугу лет, если это предусмотрено ЛНА/отраслевыми соглашениями; общего «непрерывного трудового стажа» в прежнем понимании ТК РФ после 2006 г. не содержит.
7. **Если увольнение будет следствием давления**, работник вправе оспорить его: судебная практика исходит из того, что расторжение договора по инициативе работника допустимо, только когда подача заявления была добровольным волеизъявлением; при утверждении о понуждении со стороны работодателя это обстоятельство проверяется судом (см. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, п. 22). Дополнительно применимы ст. 3 ТК РФ (запрет дискриминации), а при незаконном увольнении — ст. 394 ТК РФ (восстановление/изменение формулировки, компенсация) и ст. 237 ТК РФ (компенсация морального вреда).

**Практическое замечание.** Если работник всё-таки выбирает этот путь, до увольнения следует письменно зафиксировать условия: письменное приглашение/обязательство о приёме на конкретную должность, сохранение надбавок, отсутствие испытания, дату приёма. Обязательство о будущем приёме внутри одного юридического лица прямого механизма принудительного исполнения не имеет, но в сочетании с записью о добровольности/вынужденности существенно усиливает позицию работника в случае спора.

## Практический вывод по разделу 8

Согласие на увольнение — это не техническая формальность, а утрата статуса (отпускной стаж, гарантии, испытание, непрерывность надбавок) и отсутствие юридической защиты обратного приёма. Принимать это можно только при письменно закреплённых договорённостях о новом месте.

## 9. Версия 5: перевод обязателен по закону (медицинские основания)

Если работнику по медицинскому заключению нужна другая работа, работодатель **обязан** с согласия работника перевести его на другую имеющуюся работу, не противопоказанную по состоянию здоровья; при отказе либо отсутствии работы договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст. 73 ТК РФ). Для беременных женщин действует специальный механизм перевода на другую работу (ст. 254 ТК РФ).

В этом режиме мнение руководителя департамента **не является юридически значимым**: обязанность лежит на работодателе, а её неисполнение — прямое нарушение ст. 73 ТК РФ с соответствующими последствиями (жалоба в ГИТ, иск, включая требование обязать предоставить подходящую работу при её наличии). Это единственная версия, где отказ в переводе в принципе может быть предметом судебного понуждения.

## 10. Версия 6: специальные режимы службы (если работник не «обычный» работник по ТК РФ)

Если речь о службе, а не о работе по ТК РФ, виза руководителя департамента теряет значение тем более, поскольку переводы осуществляются решением руководителя с правом назначения:

- **сотрудники органов внутренних дел** — перевод по службе, назначение на должность; особо указано, что **не является переводом и не требует согласия сотрудника** выполнение равнозначных функций по иной должности в том же подразделении и в той же местности, не влекущее изменения условий контракта (Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел...», ст. 30, ч. 10–11; в редакции Федерального закона от 07.07.2025 № 196-ФЗ). При невозможности перевода или отказе — увольнение со службы, о невозможности перевода готовится заключение, отказ оформляется рапортом (либо актом при отказе подать рапорт).
- **сотрудники федеральной противопожарной службы** — аналогичный механизм (Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ, соответствующие части статьи о переводе: невозможность перевода или отказ влекут увольнение; равнозначные функции по иной должности в том же подразделении и той же местности переводом не являются).
- **сотрудники органов принудительного исполнения** — тот же подход, плюс отдельный институт ротации: сотрудник, непрерывно замещающий одну и ту же должность руководителя территориального органа шесть лет, может быть переведён в порядке ротации в другую местность; при отказе без уважительных причин возможен перевод на нижестоящую должность в той же местности, а при отказе — увольнение (Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ).
- **государственные гражданские служащие** — перевод на иную должность гражданской службы по общему правилу с письменного согласия служащего (Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ, ст. 30).

### Практический вывод по версии 6

Для служащих конструкция «увольнение в порядке перевода» внутри «той же организации» тем более неприменима, а ключ к переводу — рапорт на имя руководителя, обладающего правом назначения; отказ непосредственного руководителя подразделения сам по себе решение не предопределяет (он может быть учтён как мнение).

## 11. Процедурный алгоритм действий при отказе руководителя департамента

Ниже — последовательность шагов, каждый из которых опирается на конкретную норму.

1. **Квалифицировать ситуацию** (раздел 2): перевод / перемещение / ст. 74 / ст. 73. Изучить трудовой договор, должностную инструкцию, штатное расписание.
2. **Получить документы о полномочиях** — заявление по ст. 62 ТК РФ на выдачу копий: ПВТР, положение о переводах/подразделениях, приказ о распределении обязанностей/праве подписи, должностная инструкция руководителя департамента. Срок — 3 рабочих дня, бесплатно.
3. **Подать заявление на имя надлежащего адресата** (руководитель организации/уполномоченное лицо), а не только руководителю департамента. Способы фиксации: через канцелярию с отметкой о приёме на копии; через ЭДО, если он используется; при отказе принять — заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.
4. **Приложить ходатайство принимающего подразделения** (письменное обращение руководителя, куда работник переводится) — снимает вопрос о производственной необходимости.
5. **Просить письменный мотивированный ответ** в самом заявлении. Прямого универсального срока ответа на кадровое заявление ТК РФ не устанавливает (для государственных органов действует общий режим рассмотрения обращений по Федеральному закону от 02.05.2006 № 59-ФЗ — 30 дней); если работодатель — государственный/муниципальный орган, ссылку на 59-ФЗ уместно указать.
6. **Дополнительное соглашение** к трудовому договору (ч. 1 ст. 72 ТК РФ) — рабочий проект приложить к заявлению, чтобы ускорить оформление.
7. **При нарушении внутреннего порядка** (игнорирование заявления, отказ принять, немотивированный блок при наличии согласия принимающего подразделения и вакансии) — жалоба в ГИТ (ст. 353, 356, 360 ТК РФ; ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) и/или в прокуратуру (Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 10, 26, 27).
8. **Профсоюз** (при наличии) — профсоюзный контроль (ст. 370 ТК РФ).
9. **Суд** — с соблюдением сроков ст. 392 ТК РФ (3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права; по спорам об увольнении — 1 месяц). Работники освобождены от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ). Важно понимать пределы: суд **не вправе обязать** работодателя перевести работника по внутреннему переводу — перевод есть результат соглашения

сторон (ст. 72 ТК РФ); предметом иска могут быть нарушения процедуры, дискриминация (ст. 3 ТК РФ), понуждение к увольнению (п. 22 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), а по медицинским основаниям — неисполнение обязанности по ст. 73 ТК РФ.

10. **Сбор доказательств** «уходите только через увольнение»: письменные резолюции, переписка в ЭДО/мессенджерах, свидетельские показания; по общему правилу допустимы аудиозаписи (ст. 55, 77 ГПК РФ, применяемые при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в порядке ст. 391 ТК РФ).

## Практический вывод по разделу 11

Правильная стратегия — **сменить адресата заявления** (уполномоченное лицо) и **зафиксировать отказ письменно**. Без письменного следа и без выяснения полномочий любые дальнейшие обращения неэффективны; с письменным следом включаются ГИТ и судебный механизм.

## 12. Сводные выводы по каждой версии

- **Перевод (ст. 72.1 ТК РФ), раздел 3.** Согласие руководителя департамента законом не требуется; требуются письменное согласие работника и воля уполномоченного представителя работодателя. Отказ уполномоченного лица правомерен, отказ неуполномоченного — юридического препятствия не создаёт.
- **Перемещение (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ), раздел 4.** Согласие работника не нужно, заявление и визы значения не имеют; права требовать перемещения у работника нет.
- **Изменение условий по ст. 74 ТК РФ, раздел 5.** Работодатель действует односторонне по процедуре (2 месяца, предложение вакансий); нарушение процедуры — предмет жалобы.
- **Медицинские основания (ст. 73 ТК РФ), раздел 9.** Работодатель обязан перевести; позиция руководителя департамента юридически нейтральна, возможно понуждение через ГИТ/суд.
- **«Увольнение в порядке перевода» внутри одного юридического лица, раздел 6. Невозможно.** Пункт 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предполагает другого работодателя. Позиция руководителя о «переходе только через увольнение» в рамках того же ИНН **юридически необоснованна**: внутренний перевод осуществляется соглашением сторон без расторжения договора; при фактическом исполнении такого «совета» работник теряет

гарантию ч. 4 ст. 64 ТК РФ, отпускной стаж и получает иные негативные последствия (раздел 8).

- **Если «организация» = группа разных юридических лиц, раздел 6.2.** Перевод возможен, но только с письменным приглашением нового работодателя до увольнения и с прекращением договора по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.
- **Специальные режимы службы, раздел 10.** Переводы — по решению руководителя с правом назначения; равнозначные функции в том же подразделении и местности переводом не являются и согласия не требуют.
- **Понуждение к увольнению как способ добиться «перехода».** Если руководитель настаивает на увольнении как на условии перехода, это следует расценивать как риск оспаривания увольнения (ст. 3 ТК РФ; п. 22 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; ст. 394, 237 ТК РФ) — и фиксировать письменно.

### 13. Список использованных нормативных источников

**Кодексы и федеральные законы** 1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 3 (запрет дискриминации); ст. 8, 9 (локальные акты, соглашения); ст. 15 (трудовые отношения); ст. 20 (стороны трудовых отношений, уполномоченные лица); ст. 22 (основные права и обязанности работодателя); ст. 62 (выдача копий документов, связанных с работой, — 3 рабочих дня, бесплатно); ст. 64, ч. 4 (запрет отказа в приёме приглашённым в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя в течение месяца); ст. 66 (трудовая книжка); ст. 70 (испытание при приёме на работу); ст. 72 (изменение определенных сторонами условий трудового договора — только по соглашению сторон, письменная форма); ст. 72.1 (перевод на другую работу, перемещение; ч. 1 — письменное согласие; ч. 2 — перевод к другому работодателю; ч. 3 — перемещение без согласия; ч. 4 — запрет работы, противопоказанной по здоровью); ст. 72.2 (временный перевод); ст. 73 (перевод по медицинскому заключению); ст. 74 (изменение определенных сторонами условий по инициативе работодателя, ч. 2 — 2 месяца, ч. 3 — предложение вакансий, ч. 4 — отказ); ст. 75 (смена собственника, реорганизация); ст. 77, ч. 1 (основания прекращения: п. 5 — перевод к другому работодателю; п. 7 — отказ от продолжения работы при изменении условий; п. 8 — отказ от перевода по медицинскому заключению/отсутствию работы; п. 9 — отказ от перевода в другую местность); ст. 78 (соглашение сторон); ст. 80 (расторжение по инициативе работника, ч. 4-5); ст. 81, ч. 3 (предложение вакансий при сокращении); ст. 121 (исчисление стажа для ежегодного отпуска); ст. 127 (реализация права на отпуск при увольнении); ст. 237

(моральный вред); ст. 254 (перевод беременной женщины); ст. 353, 356, 360 (надзор и контроль ГИТ); ст. 370 (профсоюзный контроль); ст. 381–382, 384–391 (индивидуальные трудовые споры, КТС, рассмотрение в судах); ст. 392 (сроки обращения в суд: 3 месяца / 1 месяц по увольнению); ст. 393 (освобождение работников от судебных расходов); ст. 394 (материальная ответственность за незаконное увольнение). 2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства). 3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (введение в действие ст. 72.1, 72.2 ТК РФ, новая редакция ст. 72 и ст. 77 ТК РФ) — источник 4, 6. 4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», ч. 4 ст. 9 (утрата обязательности унифицированных форм, включая Т-5). 5. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (30 дней; применяется к обращениям в государственные органы, включая ГИТ). 6. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 10, 26, 27.

**Специальное законодательство о службе** 7. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», ст. 30 (в редакции Федерального закона от 07.07.2025 № 196-ФЗ) — ч. 10 (увольнение при невозможности перевода/отказе, заключение кадрового подразделения, рапорт/акт), ч. 11 (равнозначные функции по иной должности в том же подразделении и местности переводом не являются). 8. Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы...» — соответствующие части статьи о переводе сотрудника (невозможность перевода/отказ влекут увольнение; равнозначные функции переводом не являются). 9. Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации...» — перевод, увольнение при невозможности перевода/отказе, институт ротации. 10. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст. 30 (перевод на иную должность гражданской службы).

**Подзаконные и судебные акты** 11. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (порядок внесения записей о переводе и об увольнении в связи с переводом к другому работодателю). 12. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: п. 22 (добровольность волеизъявления работника при увольнении по собственному желанию; проверка доводов о понуждении), п. 23 (обязанность работодателя

---

доказать законность увольнения по своей инициативе). 13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 55, 67, 77 (доказательства, их оценка, аудио- и видеозаписи) — применительно к рассмотрению индивидуальных трудовых споров в порядке ст. 391 ТК РФ.

**Источники, учтённые при анализе и содержащие, в частности, устаревшую редакцию ст. 72 ТК РФ** (использовать только в историческом контексте): ИПС «Законодательство России» ([pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru)) — редакции ТК РФ и информационные материалы к нему; публикации нормативных правовых актов на официальном интернет-портале правовой информации ([publication.pravo.gov.ru](http://publication.pravo.gov.ru)), включая Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальные тексты ст. 72.1, 77 ТК РФ).