

Хотел перейти работать на другую должность в той же организации, где уже работаю. Написал работодателю письменное заявление. Но он мне отказал в переводе и даже не объяснил причину отказа. Разве это законно?

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением определенных законодательством случаев. Такие требования содержатся в ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ),

Согласно абз. 2 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель также имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами (абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ).

При этом изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Указанная норма содержится в ст. 72 ТК РФ.

Таким образом, с инициативой перевода на другую работу может выступить любая сторона трудовых отношений. Вне зависимости от того, кто именно является непосредственным инициатором перевода (работодатель или работник), другая сторона вправе ответить отказом на предложение (просьбу) о переводе.

Важно понимать, что для перевода работника на другую работу недостаточно волеизъявления работника. Такое изменение трудового договора может быть произведено по инициативе обеих сторон трудового договора по соглашению сторон.

Также ТК РФ не обязывает работодателя в случае, когда соглашение сторон о переводе не достигнуто, аргументировать свой отказ устно или оформлять его письменно.

Учитывая изложенное, работодатель по поступившему письменному заявлению работника вправе отказать работнику в переводе на другую работу у того же работодателя без обоснования причин и не обязан пояснять причину отказа в письменном виде.