

О СОДЕРЖАНИИ ПОНЯТИЯ «РАЗЪЕЗДНОЙ ХАРАКТЕР РАБОТЫ»

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2021-0-3-73-84>

В статье рассматривается проблема содержания понятия «разъездной характер работы», отсутствующего в действующем законодательстве. Актуальность исследуемого вопроса заключается в отсутствии в настоящее время единой (общей) легальной дефиниции названного понятия, что порождает существенные сложности при необходимости квалификации характера работы конкретного лица (группы лиц). Предметом исследования являются нормы трудового законодательства РФ и иные акты, содержащие нормы трудового права, позволяющие выявить существенные черты (признаки) разъездного характера работы. Целью работы стали раскрытие содержания понятия «разъездной характер работы» и формулирование общего определения разъездной работы, применимого ко всем частным случаям и предполагающего возможность учета специфики условий работы в различных отраслях. В качестве характерного примера выводы, полученные в результате исследования, применены авторами при квалификации условий работы специальной категории работников – спортсменов и тренеров. В работе затронут вопрос документального оформления служебных поездок работников, чья работа имеет разъездной характер. В процессе исследования были применены следующие методы: анализ, аналогия, системный и структурный методы, а также формально-юридический и сравнительно-правовой. Исходя из толкования положений действующего трудового законодательства выявлена вторичность критерия постоянства (регулярности) служебных поездок в вопросе квалификации характера работы, а также определен предпочтительный порядок установления правил оформления направления работника в служебную поездку. На основании обобщения и системного анализа положений трудового законодательства, ведомственных нормативных актов, разъяснений по вопросу о понятии и признаках разъездной работы, изучения достижений науки трудового права советского периода авторами предпринята попытка реконструкции сущностного смыслового наполнения общего понятия «разъездной характер работы», а также предложено авторское определение этого понятия. Выводы, к которым пришли авторы в процессе изучения данной проблемы, могут быть в дальнейшем применены в выработке единой позиции профильных государственных органов исполнительной власти, а также судов в вопросе обоснованности квалификации работы по конкретной должности в качестве работы, имеющей разъездной характер.

КИЧИГИН
Сергей Владиславович

Спортивная школа олимпийского резерва Кузбасса по боксу им. заслуженного тренера СССР В. П. Курегешева (г. Кемерово)
76-42-50@mail.ru

ПОПОВА
Диана Григорьевна

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса Юридического института Кемеровского государственного университета (г. Кемерово)
popdi@rambler.ru

**Понятийный аппарат;
разъездная работа;
характер работы;
условия работы;
служебные командировки;
служебные поездки;
толкование права;
юридическая герменевтика;
доктринальное толкование;
юридическая техника**

Sergei V. KICHIGIN ON THE CONTENT OF THE CONCEPT **OF “TRAVELING NATURE OF WORK”**

Sports School of the Olympic Boxing Reserve named after the Honored Trainer of the USSR V. P. Kuregeshev (Kemerovo)
76-42-50@mail.ru

The article discusses the problem of disclosing the content of the term “traveling nature of work”, which is absent in the current legislation. The relevance of the issue under study lies in the absence at present of a single (general) legal definition of the named concept, which gives rise to significant difficulties when it is necessary to qualify the nature of the work of a particular person (group of

Diana G. POPOVA

Candidate of Legal Sciences,
Associate Professor, Department of
Labor, Environmental Law and Civil
Procedure, Law Institute, Kemerovo
State University (Kemerovo)
popdi@rambler.ru

**Conceptual construct;
traveling work;
nature of work;
working conditions;
business trips;
business trips;
interpretation of law;
legal hermeneutics;
doctrinal interpretation;
legal technique**

persons). The subject of the research is the norms of the labor legislation of the Russian Federation and other acts containing the norms of labor law, which make it possible to identify the essential features (signs) of the traveling nature of work. The aim of the work was to reveal the disclosure of the content of the term «traveling nature of work» and to formulate a general definition of traveling work, applicable to all special cases and assuming the possibility of taking into account the specifics of working conditions in various industries. As a typical example, the conclusions obtained as a result of the study were applied by the authors when qualifying the working conditions of a special category of workers – athletes and coaches. The work touches upon the issue of documentary registration of official trips of employees, whose work has a traveling nature. During the research, the following methods were applied: analysis, analogy, systemic and structural methods, as well as formal legal and comparative legal. Based on the interpretation of the provisions of the current labor legislation, it was revealed that the criterion of constancy (regularity) of business trips is secondary in terms of qualification of the nature of work, and the preferred procedure for establishing the rules for formalizing an employee's assignment on a business trip was determined. Based on the generalization and systemic analysis of the provisions of labor legislation, departmental regulations, clarifications on the concept and signs of traveling work, studying the achievements of the science of labor law of the Soviet period, the authors made an attempt to reconstruct the essential semantic content of the general concept of “traveling nature of work”, and also proposed the author's definition of this concept. The conclusions reached by the authors in the process of studying this problem can be further applied in the development of a unified position of the relevant state executive bodies, as well as courts in the issue of the validity of qualifying a job in a specific position as a traveling job.

1. Введение

Положениями ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ [1] (далее – ТК РФ), определяющей содержание трудового договора, установлено, что к числу условий, обязательных для включения в трудовой договор, относятся «условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)». Собственно, под характером работы следует понимать существенную характеристику предстоящей трудовой деятельности работника, настолько значимую, что закон прямо указывает на обязательность включения ее в текст трудового договора.

Обоснование отнесения условий работы по тем или иным должностям, профессиям, специальностям к разъездному характеру работы на практике зачастую вызывает существенные сложности, поскольку ТК РФ не содержит определения понятия «*разъездной характер работы*», а изучение массива нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (как действующих на настоящий момент, так и утративших силу) свидетельствует об отсутствии в действующем трудовом законодательстве единых общих квалификационных критериев разъездной работы.

В современных условиях «для работодателя решение производственных задач связывается прежде всего с возможностью оперативно задействовать имеющиеся трудовые ресурсы. Нередко выполнение поручений не ограничивается пределами одной организации и даже местности» [2, с. 3]. Служебные поездки, как и командировки, в этих условиях представляются необходимым правовым инструментом в руках работодателя.

Особенную актуальность реконструкция содержания понятия «*разъездной характер работы*» и вскрытие критериев, позволяющих квалифицировать работу в качестве разъездной, имеет для трудовой деятельности спортсменов и тренеров, поскольку данные категории работников достаточно часто направляются работодателем за пределы населенного пункта, региона и страны для участия в спортивных мероприятиях. При этом, часто участие спортсменов в данных поездках невозможно запланировать на длительный период, поскольку решающую роль в этом играют спортивные результаты конкретного спортсмена, которые невозможно уверенно спрогнозировать. Соответственно, невозможно заранее на долгую перспективу определить как объем занятости работника в таких поездках, так и график, и геогра-

фию этих поездок. Квалификация работы названных категорий работников в качестве разъездной значительно упростила бы расчеты с ними в части заработной платы, сняв необходимость учета командировок в таблице учета рабочего времени, а также отдельного расчета оплаты дней нахождения в поездке.

Несмотря на наличие значительного количества публикаций, посвященных исследованию вопросов, связанных со служебными поездками, нужно, однако, констатировать, что в них, как правило, рассматриваются проблемы возмещения расходов, связанных со служебными поездками, а также проблемы налоговой отчетности организаций и документального оформления служебных поездок работников. Вопрос реконструкции сущностного смыслового содержания понятия «*разъездной характер работы*» в них не ставится, и обозначенная нами научная проблематика до настоящего времени не находила своего исследователя. При этом эффективность реализации правовой нормы напрямую «зависит от правильного уяснения сторонами трудовых отношений ее смысла и содержания» [3, с. 3]. Ошибка в интерпретации правовой нормы способна повлечь как нарушение прав работников, так и административную ответственность добросовестно действовавшего работодателя. В ситуации, когда имеет место пробел в законодательном регулировании, вопрос правильности толкования нормы, «разъяснения... смысла и целей правовых норм, которое дается как результат теоретических поисков, научного анализа права» [4, с. 14–15; 5, с. 406], приобретает особую остроту. Исходя из того, что «юридическая терминология является основным, наиболее информативным компонентом трудового правового нормативного пространства» [6, с. 3], «от степени точности, доступности содержания правовой нормы, ее понятности зависит качество решений, принимаемых субъектами трудового права» [там же]. Учитывая изложенное, а также актуальность применения разъездной работы в деятельности большого числа организаций, исследование этого понятия представляет существенное теоретическое и практическое значение для науки трудового права.

Для разрешения поставленного вопроса необходимо в рамках настоящего исследования:

1) выявить критерии и сформулировать общее определение понятия разъездной работы (разъездного характера работы);

2) с учетом выявленных критериев определить возможность или невозможность отнесения работы, выполняемой специальной категорией работников (спортсменами и тренерами), к работе с разъездным характером.

2. О критериях разъездного характера работы

Положения ст. 57 ТК РФ зачастую воспринимаются работодателями излишне прямолинейно – как

требование указать в трудовом договоре с работником тот факт, что работа последнего имеет разъездной характер (либо подвижной, в пути и др.). Однако из буквального прочтения текста статьи следует, что в трудовой договор необходимо включить условие, определяющее характер работы, что в отсутствие формально определенного значения термина «*разъездной характер работы*», следует понимать как требование раскрыть в трудовом договоре конкретное содержание тех условий работы, в связи с которыми характер этой работы квалифицируется как разъездной. Иными словами, в трудовом договоре с работником должны быть зафиксированы такие характеристики предстоящей работы, из которых следует ее разъездной характер.

Из анализа положений ч. 2 ст. 57 ТК РФ отдельными исследователями иногда делается вывод о том, что относимость конкретной работы к разъездной определяется работником и работодателем совместно [7, с. 126]. Думается, что подобного рода толкование противоречит положениям ТК РФ, в частности ч. 2 ст. 168 ТК РФ, закрепляющей, что перечень работ, профессий, должностей, имеющих разъездной характер устанавливается коллективным договором, соглашением (т.е. в рамках социального партнерства, а не напрямую работником и работодателем при заключении трудового договора) и локальными нормативными актами работодателя. Указывая в трудовом договоре условия, определяющие разъездной характер предстоящей работы, стороны всего лишь соглашуют наличие таких особенностей будущей работы у конкретного лица, предварительно ознакомленного с соответствующим локальным нормативным актом, коллективным договором или соглашением.

Помимо ч. 2 ст. 57 и ст. 168.1 ТК РФ разъездной характер работы упоминается также в ст. 166 ТК РФ, разъясняющей, что «служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, не признаются служебными командировками». Из приведенной цитаты очевидно, что понятие разъездной работы опирается на понятие служебной поездки, которое также отсутствует в тексте ТК РФ. Однако содержание понятия служебной поездки интуитивно понятно из семантики составляющих его слов и это понимание не противоречит смыслу, заложенному законодателем. Следует только уточнить, применительно к исследуемому вопросу, что служебная поездка, т.е. поездка работника по распоряжению работодателя, как максимально широкое понятие, включает в себя как командировки, так и служебные поездки в рамках установленного разъездного характера работы (а также подвижного, экспедиционного, работы в пути или в полевых условиях), а также разовые поездки работников по распоряжению работодателя.

Термин «разъездной характер работы» встречается в целом ряде подзаконных нормативных актов, большая часть которых посвящена утверждению положений и типовых положений о заработной плате работников государственных и муниципальных учреждений. Как правило, вопросы отнесения той или иной работы к разъездной в них не поднимается, не обозначаются критерии разъездной работы, и нигде не дается ее определения. Далее мы достаточно подробно рассмотрим несколько наиболее информативных подзаконных нормативных правовых актов, а сейчас отметим, что для раскрытия содержания понятия «разъездной характер работы» наиболее общим и информативным источником представляется ст. 166 ТК РФ, текстуальный анализ положений которой позволяет заключить следующее:

1. Служебные поездки, совершаемые в рамках установленного работнику разъездного характера работы, выделяются из общего массива служебных поездок работника, связанных с исполнением им должностных обязанностей. При этом, они не противопоставляются служебным командировкам, хотя квалификация поездки в качестве служебной порождает иные правовые последствия, нежели служебная командировка. Используемая законодателем речевая конструкция, в том числе в наименовании гл. 24 ТК РФ, позволяет утверждать, что служебная командировка – это разновидность служебной поездки, которая ограничена определенным сроком, связана с выполнением конкретного поручения работодателя вне места его нахождения, требует соблюдения специальной процедуры оформления и не является заранее установленной характеристикой (условием) выполняемой работы, на которую соглашается работник при заключении трудового договора. Напротив, наличие периодических или постоянных служебных поездок представляет собой ординарную характеристику условий труда при разъездном характере работы. С таким подходом согласны большинство исследователей [8, с. 8–147; 9, с. 24; 10, с. 279; 11, с. 33; 12, с. 11; 13, с. 10]. Этому же мнению придерживаются профильные федеральные органы власти.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в своем письме от 12 декабря 2013 г. № 4209-ТЗ в качестве единственного признака разъездной работы, при наличии которого работодатель вправе установить для работника такой характер работы, называет то, что «трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах». В п. 2 Инструкции об организации служебных командировок сотрудников ОВД [14], а также в п. 2 Инструкции об организации служебных командировок военнослужащих спасательных воинских формирований МЧС России и сотрудников государственной противопожарной службы в системе министерства РФ по делам

ГО и ЧС [15] разъездной характер работы определен как осуществление регулярных служебных поездок в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства.

В целом, соглашаясь с подходом, отраженным в двух последних упомянутых нормативных актах, следует, однако, сделать существенное уточнение: такого рода служебные поездки характерны для рассматриваемой специальной категории работников.

Кроме того, из анализа ч. 1 ст. 166 ТК РФ следует закономерный вывод о том, что для работников, чья постоянная работа имеет разъездной характер, свойственны именно служебные поездки, а не командировки, что является одной из особенностей их деятельности. *Закрепленное в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре условие, определяющее разъездной характер работы, очевидно, предполагает наличие в должностных обязанностях работника служебных поездок, не квалифицируемых как служебные командировки и не требующих установленного для служебных командировок порядка оформления.*

2. Еще одним отличием служебной поездки при разъездном характере работы является иной порядок ее оплаты. Если время нахождения работника в командировке оплачивается, исходя из размера его среднего заработка, то время нахождения работника в служебных поездках не выделяется из общего рабочего времени и оплачиваются как обычные рабочие дни.

Служебные поездки работника при разъездном характере работы непосредственно связаны с выполнением им своей трудовой функции полностью или в части. *Иначе говоря, работа, или некоторая ее часть, выполняемая работником вне места расположения организации-работодателя, представляет собой неотъемлемую составную часть его должностных обязанностей.*

В ст. 168.1 ТК РФ установлен перечень расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, и которые подлежат возмещению со стороны работодателя. Расходы, понесенные работником в служебных поездках, подлежат возмещению работодателем так же, как и расходы в рамках служебных командировок. Перечень расходов, приведенный в ст. 168.1 ТК РФ абсолютно аналогичен перечню расходов, связанных со служебными командировками, содержащемуся в ст. 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, понесенных работником в служебных поездках, установленный ч. 2 ст. 168.1 ТК РФ, также полностью совпадает с порядком и размерами возмещения расходов, понесенных в служебных командировках, установленным ч. 4 ст. 168 ТК РФ (за исключением специальных категорий работников – государственных и муниципальных служащих,

работников государственных внебюджетных фондов, в также работников государственных и муниципальных учреждений).

Последнее подтверждает ранее сделанный вывод о том, что служебная командировка представляет собой разновидность служебной поездки, а не противопоставлена ей, однако подлежит квалификации в качестве таковой для выполнения работ иного рода, не носящих разъездного характера.

3. Закон не содержит обязательных требований к оформлению служебной поездки при установленном разъездном характере работы (в отличие от служебной командировки). Это предоставляет работодателю самые широкие возможности для самостоятельного определения такого порядка, исходя из объективных потребностей, диктуемых конкретным видом поручаемой работы, условиями ее выполнения, спецификой трудовой деятельности и другими обстоятельствами.

Например, (1) работнику может быть установлен график или периодичность посещения тех или иных объектов в течение отчетного периода (специалист, занятый текущим обслуживанием банкоматов); (2) работник может, исходя из актуальных потребностей, самостоятельно определять схему и порядок своих служебных поездок в пределах границ какой-либо территории, отражая эти поездки в какой-то форме отчетности (торговый представитель); (3) работник может иметь план поездок, адресов, на каждый конкретный день (курьер, экспедитор, почтальон); (4) работник может направляться работодателем в служебные поездки, с оформлением поездок в том же порядке, что и служебных командировок.

Закон не содержит запрета на оформление служебной поездки через издание приказа о направлении работника в служебную поездку, с выдачей ему командировочного удостоверения, оформления служебного задания. Оптимальным вариантом, в условиях достаточно широкой свободы действий, представляется установление индивидуализированного порядка оформления служебных поездок работников с разъездным характером работы в локальных нормативных актах работодателя.

С этой позицией, однако, несогласно Министерство финансов РФ, которое в письмах от 8 февраля 2005 г. № 03-05-01-04/21 [16], от 1 июня 2005 г. г. № 03-05-01-04/168 [17], от 28 апреля 2010 г. № 03-03-06/1/304 [18] и некоторых других, указывает, что наличие распоряжения работодателя о направлении работника в поездку является отличительным признаком именно служебной командировки. Позднее, в письме от 25 октября 2013 г. № 03-04-06/45182 [19], Министерство финансов РФ рекомендовало заявителям адресовать вопросы о возможности квалификации работы в рамках тех или иных должностей

в качестве разъездной, профильному органу – Министерству труда и социальной защиты РФ.

Думается, что приведенные в названных выше письмах, разъяснения не учитывают, что само по себе издание работодателем распоряжения о направлении работника в служебную поездку при разъездном характере работы, т.е. применение сходного или идентичного порядка оформления, не запрещено трудовым законодательством и такой порядок может быть установлен локальным актом работодателя. Кроме того, в приведенных разъяснениях не отражен критерий периодичности такого рода поездок, в связи с чем данная позиция, по нашему мнению, не может служить основой для характеристики условий труда, определяющих разъездной характер работы.

Итак, обобщая изложенное, можно заключить, что *первым критерием разъездного характера работы является наличие в деятельности работника периодических или постоянных служебных поездок, не являющихся служебными командировками, которое представляет собой ординарную характеристику условий труда при разъездном характере работы.*

В качестве второго критерия отнесения работы к разъездной, применительно к отдельным категориям работников, может выступать *значительная удаленность места выполнения трудовой функции от места нахождения организации, в которой трудоустроен работник.* При этом необходимо помнить, что значительная удаленность – это понятие оценочное и этот факт в некоторых случаях может создавать препятствие правильной квалификации условий работы.

Так в п. 2 Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, указывалось, что «надбавка за разъездной характер работ устанавливается работникам, выполняющим работы на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, в связи с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно» [20]. При этом время нахождения в пути до объекта и обратно не включается в рабочее время. Тот же критерий отражен в п. 3.18 Отраслевого соглашения по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017–2020 годы [21].

В постановлении Минтруда России от 29 июня 1994 г. № 51 [22] закреплялось, что надбавка за разъездной характер работы может быть установлена при занятости в разъездах от 12 дней в месяц. При этом, для работников строительных организаций время проезда, так же, как и в двух приведенных выше подзаконных нормативных актах, не включалось в рабочее время. В рассматриваемом документе, так же как и в упоминавшихся выше инструкциях МВД и МЧС,

указывается еще один (дополнительный) критерий разъездной работы – возможность для работников ежедневно возвращаться к их месту жительства. Вместе с тем, устанавливая особенности оплаты труда работников, чья деятельность связана с выполнением ремонтных, механизированных, монтажных, наладочных и мелиоративных работ, и имеет разъездной характер, в тексте постановления предусматривалось, что надбавка за эти работы выплачивается «за каждые сутки пребывания на работе вне места нахождения предприятия», что в данном случае позволяет говорить о том, что ежедневное возвращение к месту жительства не является общим квалификационным признаком разъездного характера работы.

Кроме того, немаловажным представляется то, что, если для работников строительной отрасли время нахождения в пути до объекта не учитывается как рабочее, то служебные поездки сотрудников полиции или МЧС в пределах обслуживаемой территории (проверочные, оперативные мероприятия и др.) происходят в течение рабочего дня и не могут быть исключены из рабочего времени.

Обобщение правовых позиций профильных федеральных органов исполнительной власти по данному вопросу, приводит к выводу об отсутствии единых общих критериев разъездного характера работы. В каждом отдельном случае вопрос отнесения той или иной работы к разъездной определяется ситуативно и индивидуально. Так, в письме Роструда от 12 декабря 2013 г. № 4209-ТЗ приводятся следующие характеристики разъездного характера работы: а) выполнение работником своей трудовой функции, как правило, вне расположения организации, б) «трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах». В письме Минтруда России от 25 декабря 2019 г. № 14-2/ООГ-10230 [23] указывается на следующие два, существенных обстоятельства, определяющих возможность отнесения какой-либо работы к разъездной: а) «работа в разъездах производится постоянно», б) «работник, как правило, возвращается ежедневно домой». В ответе Роструда от 23 декабря 2019 г. № 42/10-1619-19-И [24] на частное обращение авторов с вопросом о критериях разъездной работы и возможности отнесения характера работы спортсменов и тренеров к разъездному, в качестве единственного критерия разъездной работы названо отсутствие, как правило, у такого работника стационарного рабочего места. В качестве дополнительного примера можно привести также ответ на вопрос об особенностях служебных поездок, размещенный на сайте Онлайнинспекция.рф, где указывается, что «под разъездной следует понимать работу, выполнение которой непосредственно связано с перемещениями по одному или нескольким населенным пунктам или от одного населенного пункта к другому» [25].

Приведенные выше подходы к проблеме определения критериев разъездной работы (отсутствие стационарного рабочего места, постоянная работа вне места нахождения работодателя) имеют под собой историческую основу. В советский период нашей истории разъездной характер работы рассматривался как дополнительная статья расходов работодателя, обязанного произвести выплаты работникам, которым по должности была положена доплата за особый характер работы. Можно указать на следующие характерные особенности в регулировании трудовых отношений советского периода нашей истории, связанные со смысловым содержанием исследуемого понятия:

- отсутствие общих критериев разъездной работы. Даже сам термин в этот период, как правило, употребляется в связке и иными специфическими характеристиками работы (подвижной, в пути), не выделяя, какие из работ, следующих далее в списке, имеют разъездной характер, а какие – подвижной, в пути и др.;

- производилось через принятие ведомственного или общегосударственного нормативного акта, в котором приводились списки конкретных должностей и профессий, работа по которым имела разъездной или иной специфический характер;

- выделение работы, связанной со служебными поездками в пределах обслуживаемого участка, в отдельную категорию разъездных работ [26, с. 663; 27, с. 267];

- квалификация в качестве основного вида разъездного характера работы трудовой деятельности, носящей исключительно разъездной характер в качестве командировок.

Последние два замечания нами делаются на основе положений Постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 5 ноября 1928 г., гласящего следующее: «Не признаются командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит *исключительно* разъездной характер, а равно служебные поездки, совершаемые работником в пределах обслуживаемого им района самостоятельно, без специального распоряжения нанимателя [выделено нами. – Прим. авт.]» [28, с. 662]. В этой части норма Постановления ВЦИК и СНК РСФСР от 5 ноября 1928 г. практически дословно перенесена в действующую ст. 166 ТК РФ с вычеркиванием из текста слова «*исключительно*». Вероятно, именно отголоском требования об исключительно разъездном характере работы и является мнение о том, что у разъездного работника отсутствует стационарное рабочее место, а работа его выполняется в разъездах полностью или почти полностью.

Таким образом, как в советском, так и в российском трудовом законодательстве отсутствуют единые критерии для определения разъездного характера работы. На основе проведенного анализа действующих

и утративших силу нормативных актов, достижений науки советского и современного российского трудового права, выявлено, что большинство дефиниций служебной поездки, используемых в юридической литературе, по существу сводится к воспроизведению соответствующей нормы ТК РФ. Правовое регулирование разъездной работы по большей части осуществляется на уровне ведомств и ориентировано на деятельность отдельных, специальных категорий работников. Поэтому, следует признать невозможным простое перенесение всех, приведенных выше, черт разъездного характера работы, на иные категории работников без учета специфики их деятельности.

К сожалению, в судебной практике также имеет место различное понимание содержания и общих критериев разъездного характера работы. Вместе с тем судебные постановления по конкретным делам, в которых возникают вопросы, связанные с разъездным характером работы, не содержат выводов относительно правовой природы данного явления, определения каких-либо признаков, позволяющих отнести ту или иную работу к разъездной. Как правило, суды указывают на отсутствие в законе легального определения интересующего нас понятия, а при решении вопроса о правомерности признания работы конкретного лица в качестве разъездной, ограничиваются исследованием соблюдения порядка установления работнику этого режима работы.

На основании проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что *разъездная работа – это работа, неизменно условием и неотъемлемой составной частью которой являются служебные поездки работника на объекты, удаленные от организации работодателя, где им выполняется его трудовая функция (полностью или в части)*. При этом иные характеристики разъездной работы, а также виды работ, профессий и должностей, трудовая деятельность в рамках которых имеет разъездной характер, могут и должны быть установлены на уровне отрасли или организации-работодателя, исходя из особенностей конкретной выполняемой работы, или специфики сферы деятельности. Документальное оформление служебных поездок при разъездной работе совершенно обоснованно оставлено законодателем на усмотрение работодателя и также подлежит формализации через закрепление в положениях локальных нормативных актов, отраслевых соглашений, коллективных договоров.

Предложение авторской дефиниции, полученной в процессе доктринального толкования нормы, в ситуации, когда сам законодатель не оставил в действующих нормах права какой-либо официальной формулировки, дающей понятие о первоначальной смысловой нагрузке понятия, предполагает «не просто извлечение из правового текста воли законодате-

ля, но познавательную деятельность, нацеленную на выявление динамического объективного смысла заключенного в норме правового явления, определяемого современными потребностями общественного развития» [29, с. 7], с учетом понимания исследуемого понятия в исторической ретроспективе, «оценку правовой ситуации, сопутствующей реализации этой нормы» [30, с. 83]. При этом любое авторское толкование, безусловно, имеет элемент субъективности. Однако в обозначенной выше ситуации определение содержания понятия разъездной работы является шагом вперед в вопросе формализации содержания особых режимов работы (разъездной, подвижной, в пути, экспедиционной, в поле), а также поводом для последующей дискуссии.

3. О квалификации характера работы спортсменов и тренеров

Ввиду описанной выше законодательной неопределенности критериев разъездной работы соответствующие обращения по вопросу возможности квалификации характера работы спортсменов и тренеров в качестве разъездного авторами были направлены в Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд России), а также в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд). В ответе территориального органа Роструда по Кемеровской области обращалось внимание на право работодателя самостоятельно определять характер работ в рамках своей организации [24]. В ответе Минтруда России, напротив, было прямо указано на невозможность квалификации характера работы спортсменов и тренеров как разъездного [23].

Основываясь на выявленных нами выше общих квалификационных характеристиках разъездного характера работы, полагаем возможным, в качестве примера, рассмотреть вопрос отнесения характера работы спортсменов и тренеров к разъездному через призму данного нами определения разъездного характера работы.

Часть 1 ст. 348.1 ТК РФ определяет содержание трудовой функции спортсмена двумя составными частями – подготовкой к спортивным соревнованиям и участием в спортивных соревнованиях по своему виду или видам спорта, а трудовой функции тренера – проведением со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлением руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения теми спортивных результатов. Планы спортивной подготовки спортсменов уровня совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства (1 взрослый спортивный разряд, кандидат в мастера спорта, мастер спорта, мастер спорта международного класса, заслуженный мастер спорта), кроме тренировок по месту нахождения работода-

ля, в обязательном порядке включают в себя участие в тренировочных сборах, места проведения которых не привязаны к месту нахождения организации-работодателя. Участие в тренировочных сборах, на основании решения работодателя, является неотъемлемой составной частью спортивной подготовки работника-спортсмена. При этом тренировочные сборы в массе своей проходят на значительном удалении от организации-работодателя, в том числе за пределами домашнего региона, а соревнования – в том числе и за границами РФ. Поскольку выполнение спортсменами высокого уровня (а именно высокий уровень индивидуальных спортивных достижений является предпосылкой для заключения со спортсменом трудового договора) своей трудовой функции не представляется возможным в отсутствие поездок по России и миру, можно сделать вывод о том, что неотъемлемой составной частью трудовой функции спортсмена являются служебные поездки, в которые спортсмены направляются распоряжением работодателя, а выполнение этими работниками части своих трудовых функций осуществляется вне места расположения организации-работодателя. Следовательно, характер работы спортсменов и тренеров может быть правомерно квалифицирован как разъездной.

Аналогичная логика применима и к профессии спортивного тренера. Поскольку участие спортсмена в выездных тренировочных мероприятиях (в том числе спортивных сборах) и спортивных соревнованиях происходит под непосредственным руководством и контролем тренера или при участии тренера данного спортсмена (спортсменов), а выполнение этой трудовой функции тренером дистанционно, в отсутствие непосредственного контакта со спортсменом, невозможно, то и в этом случае следует неизбежный вывод о том, что неотъемлемой составной частью трудовой функции тренера являются служебные поездки по распоряжению работодателя, а часть трудовой функции тренерами выполняется вне места расположения организации-работодателя. Следовательно, и характер работы тренеров оправданно будет квалифицировать в качестве разъездного.

Дополнительным аргументом в пользу сделанных выводов может служить тот факт, что профессии спортсмена (спортсмена-инструктора) и спортивного тренера, являющихся иностранными гражданами, включены в перечень профессий, должностей [31], работа по которым носит разъездной характер. В приказе Минздравсоцразвития России от 28 июля 2010 г. № 564н, которым утвержден названный перечень, речь идет об иностранных гражданах и лицах без гражданства, однако будет неверным полагать, что трудовая функция спортсмена и тренера изменяется от наличия или отсутствия у него российского гражданства.

Еще одним актуальным вопросом является порядок привлечения данных работников к работе в выходные и праздничные дни в процессе их служебных поездок. При нахождении названных работников на спортивных сборах или в процессе участия их в соревнованиях, отдых (выходные дни) предоставляется им исходя из графика соревнований или тренировочного процесса в рамках сборов. Такие выходные дни не привязаны недельному циклу (пяти- или шестидневной рабочей неделе) и зачастую выпадают на рабочие дни, в то время как выходные дни могут быть заняты тренировками или непосредственным участием в спортивных состязаниях. Основная сложность здесь заключается в том, что работодатель чаще всего не имеет заранее информации о том, на какие из дней нахождения спортсмена на том или ином мероприятии выпадут дни отдыха, а в какие дни, соответственно, работника следует в установленном порядке привлекать к работе в выходной день.

Согласно ч. 2 ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия (может также потребоваться учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза). Несмотря на то что на практике, естественным образом сложилась ситуация, когда, привлекая работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и работодатель и работник заранее знают не только количество этих дней, но и конкретные даты в которые работник будет привлекаться к работе, нужно понимать, что это именно сложившаяся практика кадровой работы, а не требование закона. Ни ст. 113 ТК РФ, ни иные положения ТК РФ не содержат норм, запрещающих в ситуации направления работника в служебную поездку, как работнику написать согласие на привлечение его к работе в выходные дни без указания конкретных дат (например, с формулировкой «согласно графика тренировочных мероприятий»), так и работодателю издать приказ о привлечении работника к работе в выходные дни с той же формулировкой, не указывая в нем конкретных дат. А по возвращении из служебной поездки, работник, предоставляет документы, подтверждающие выполнение им работы в конкретные выходные или праздничные дни, когда он находился в служебной поездке (или эту информацию предоставляет организация, проводившая мероприятие, на которое направлялся работник), а работодатель, в свою очередь, издает приказ об оплате этих дней в повышенном размере или о предоставлении работнику соответствующего количества неоплачиваемых дней отдыха.

Данное предложение не предполагает возможности его механической экстраполяции на трудовые отношения с работниками иных сфер деятельности, однако оно представляется обоснованным отно-

сительно специальной категории работников, чья трудовая деятельность регулируется гл. 54.1. ТК РФ – спортсменов и тренеров.

Статья 252 ТК РФ устанавливает, что особенности регулирования труда специальных категорий работников, связанные с характером и условиями их труда, устанавливаются в том числе коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя. Особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, могут устанавливаться исключительно ТК РФ, либо в случаях и порядке, им предусмотренных. Нормами ч. 5 ст. 348.1 ТК РФ определено, что особенности режима рабочего времени спортсменов и тренеров, привлечения их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты труда спортсменов, тренеров в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными ак-

тами. Иначе говоря, исходя из системного толкования приведенных правовых норм, можно заключить, что законодатель, понимая невозможность и ненужность законодательного урегулирования всех без исключения нюансов трудовых отношений со спортсменами и тренерами, предоставил работодателю достаточно широкую возможность самостоятельного регулирования названных аспектов трудовых отношений.

4. Выводы

Предлагается следующее определение понятия разъездного характера работы: «разъездной характер работы представляет собой условие, определяющее характер осуществления работником своей трудовой функции, при котором неотъемлемой составной частью выполняемой работы являются служебные поездки необходимые для выполнения им своих должностных обязанностей (полностью или в части)».

Полагаем возможным и оправданным квалифицировать работу спортсменов и тренеров в качестве работы, имеющей разъездной характер.

Пристатейный библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Суслина Н. В. Командировки по российскому трудовому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004.
3. Дворников Н. Л. Системное толкование права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2007.
4. Лазарев В. В. О роли доктринального толкования права // Советская юстиция. 1969. № 14.
5. Теория государства и права : учебник для юридических вузов / под общ. ред. А. С. Пиголкина. М. : Городец, 2003.
6. Шайхутдинова Н. П. Терминологические проблемы трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2008.
7. Бородина Е. Н. Гарантии и компенсации для работников, осуществляющих трудовую деятельность в разъездах, в пути и в полевых условиях // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2019. № 2 (75).
8. Анисеева О. Е. Трудовые отношения: вопросы и ответы // Налоги и финансовое право. 2019. № 5.
9. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовая деятельность : гарантии и компенсации. М. : Библиотечка «Российской газеты», 2016.
10. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Оплата и нормирование труда. Раздел VII. Гарантии и компенсации. Постатейный научно-практический комментарий. М. : Библиотечка «Российской газеты», 2014.
11. Тарасов В. Д. Вопросы о разъездном характере работы // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2019. № 3.
12. Шадрин Т. В. Замолвим слово о разъездном характере // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2015. № 12.
13. Колинко А. Разъездной сотрудник // эж-Юрист. 2015. № 34.
14. Инструкция об организации служебных командировок сотрудников органов внутренних дел и военнослужащих внутренних войск министерства внутренних дел Российской Федерации на территории Российской Федерации, утв. приказом МВД России от 15 ноября 2011 г. № 1150 // Российская газета. 2014. 5 нояб. № 251 (утратила силу).
15. Инструкция об организации служебных командировок военнослужащих спасательных воинских формирований МЧС России и сотрудников государственной противопожарной службы в системе министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последс-

твий стихийных бедствий, утв. приказом МЧС России от 10 января 2008 г. № 3 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 46.

16. Письмо Минфина России от 8 февраля 2005 г. № 03-05-01-04/21 «О правильности взимания налога на доходы физических лиц с доходов водителей грузовых автомобилей» // СПС «КонсультантПлюс».

17. Письмо Минфина России от 1 июня 2005 г. № 03-05-01-04/168 «О правильности взимания налога на доходы физических лиц с доходов водителей грузовых автомобилей» // СПС «КонсультантПлюс».

18. Письмо Минфина России от 28 апреля 2010 г. № 03-03-06/1/304 // СПС «КонсультантПлюс».

19. Письмо Минфина России от 25 октября 2013 г. № 03-04-06/45182 «О порядке налогообложения налогом на прибыль организаций и налогом на доходы физических лиц при разъездном характере работы» // СПС «КонсультантПлюс».

20. Положение о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1989 г. № 169/10-87 // СПС «КонсультантПлюс» (утратило силу).

21. Отраслевое соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2017–2020 годы, утв. Минстроем России, Профессиональным союзом работников строительства и промышленности строительных материалов РФ, Общероссийским межотраслевым объединением работодателей «Российский Союз строителей» 3 апреля 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 28 апреля 2017 г., регистрационный номер 10/17-20) // СПС «КонсультантПлюс».

22. Постановление Минтруда России от 29 июня 1994 г. № 51 «О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс» (утратило силу).

23. Письмо Минтруда России от 25 декабря 2019 г. № 14-2/ООГ-10230 (данный документ получен авторами статьи в ответ на обращение).

24. Письмо Роструда от 23 декабря 2019 г. № 42/10-1619-19-И (данный документ получен авторами статьи в ответ на обращение).

25. В чем особенность служебных поездок работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, и каков порядок их оформления? // Онлайнинспекция.рф : сайт. URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/394> (дата обращения: 22.05.2021).

26. Кинофикация, кинопрокат, кинопромышленность : систематизированный сборник нормативных актов и ведомственных указаний. М. : Искусство, 1972.

27. Комментарий к законодательству о труде / под общ. ред. В. И. Теребилова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрид. лит., 1986.

28. Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 5 ноября 1928 г. // Хронологическое собрание законов, указов Президиума Верховного Совета и постановлений Правительства РСФСР. Т. 1 : 1917–1928 гг. М. : Госюриздат, 1959.

29. Манукян А. Г. Толкование норм права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2006.

30. Волкова Н. С. Приемы формирования правовой позиции Конституционного Суда РФ // Журнал российского права. 2005. № 9 (105).

31. Приказ Минздравсоцразвития России от 28 июля 2010 г. № 564н «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» // СПС «КонсультантПлюс».

References

1. Labor Code of the Russian Federation of 30 December 2001 No. 197-FZ. *Collection of the Legislation of the Russian Federation*. 2002. No. 1 (part 1). Art. 3.

2. *Suslina N. V. Business Trips Under Russian Labor Law: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences*. Perm, 2004.

3. *Dvornikov N. L. Systemic Interpretation of Law: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences*. Volgograd, 2007.

4. *Lazarev V. V. On the Role of the Doctrinal Interpretation of Law*. *Soviet Justice*. 1969. No 14.

5. *Pigolkin A. S. Theory of State and Law: Textbook for Law Schools*. Moscow: Gorodets, 2003.

6. *Shaikhutdinova N. P.* Terminological Problems of Labor Law: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. Perm, 2004.
7. *Borodina E. N.* Guarantees and Compensation for People Working on the Road, in Transit and in the Field. *Journal of Foreign Legislation and Comparative Law*. 2019. No. 2 (75).
8. *Anikeeva O. E.* Labor Relations: Questions and Answers. *Tax and Financial Law*. 2019. No. 5.
9. *Sitnikova E. G., Senatorova N. V.* Labor Activity: Guarantees and Compensations. Moscow: Bibliotekha "Rossiskoi gazety", 2016.
10. *Sitnikova E. G., Senatorova N. V.* Labor Code of the Russian Federation. Payment and Rationing of Labor. Section VII. Warranties and Compensation. Scientific and Practical Commentary. Moscow: Bibliotekha "Rossiskoi gazety", 2014.
11. *Tarasov V. D.* Questions About Traveling Work. *Personnel Department of a State (Municipal) Institution*. 2019. No. 3.
12. *Shadrina T. V.* Say a Word About Traveling Character. *Personnel Department of a State (Municipal) Institution*. 2015. No. 12.
13. *Kolinko A.* Traveling Employee. *Electronic Journal Lawyer*. 2015. No. 34.
14. Instructions on the Organization of Business Trips for Employees of Internal Affairs Bodies and Servicemen of Internal Troops of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation on the Territory of the Russian Federation, approved by order of the Ministry of Internal Affairs of Russia of 15 November 2011 No. 1150. *Rossiiskaia Gazeta*. 5 November 2014. No. 251 (expired).
15. Instruction on the Organization of Business Trips for Servicemen of the Rescue Military Units of the EMERCOM of Russia and Employees of the State Fire Service in the System of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defense, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters, approved by Order of the Ministry of Emergency Situations of Russia of 10 January 2008 No. 3. *Bulletin of Normative Acts of Federal Executive Bodies*. 2009. No. 46.
16. Letter of the Ministry of Finance of the Russian Federation of 8 February 2005 No. 03-05-01-04/21 "On the Correctness of Tax Collection on Personal Income from the Income of Truck Drivers" (SPS "ConsultantPlus").
17. Letter of the Ministry of Finance of the Russian Federation of 1 June 2005 No. 03-05-01-04/168 "On the Correctness of the Collection of Personal Income Tax from the Income of Truck Drivers" (SPS "ConsultantPlus").
18. Letter of the Ministry of Finance of the Russian Federation of 28 April 2010 No. 03-03-06/1/304 (SPS "ConsultantPlus").
19. Letter of the Ministry of Finance of the Russian Federation of 25 October 2013 No. 03-04-06/45182 "On the Procedure for Taxation With Corporate Income Tax and Personal Income Tax in Case of Traveling Nature of Work" (SPS "ConsultantPlus").
20. Regulations on the payment of allowances related to the mobile and traveling nature of work in construction, approved by the Resolution of the USSR State Committee for Labor and the All-Union Central Council of Trade Unions Secretariat of 1 June 1989 No. 169/10-87 (SPS "ConsultantPlus") (invalidated).
21. Sectoral Agreement on the Construction and Building Materials Industry of the Russian Federation for 2017–2020, approved by the Ministry of Construction of Russia, the Trade Union of Workers in the Construction and Building Materials Industry of the Russian Federation, the All-Russian Intersectoral Association of Employers "Russian Union of Builders" on 3 April 2017 (SPS "ConsultantPlus").
22. Resolution of the Ministry of Labor of the Russian Federation of 29 June 1994 No. 51 "On the Norms and Procedure for Reimbursement of Expenses When Sending Employees of Enterprises, Organizations and Institutions to Perform Installation, Commissioning, Construction Work, to Refresher Courses, as Well as for the Mobile and Traveling Nature of Work, for the Production of Work on a Rotational Basis and Field Work, for Constant Work on the Way on the Territory of the Russian Federation" (expired) (SPS "ConsultantPlus").
23. Letter of the Ministry of Labor of 25 December 2019 No. 14-2/OOG-10230 (this document was received by the authors of the article in response to a request).
24. Letter of the Ministry of Labor of 23 December 2019 No. 42/10-1619-19-1 (this document was received by the authors of the article in response to a request).
25. What Is the Peculiarity of Official Trips of Employees, Whose Permanent Work Is of a Traveling Nature, and What Is the Procedure for Their Registration? URL: <https://онлайнинспекция.рф/questions/viewFaq/394> (date of the application: 22.05.2021).
26. Cinema, Film Distribution, Film Industry: A Systematized Collection of Regulations and Departmental Instructions. Moscow: Iskustvo, 1972.
27. *Terebilov V. I. (ed.)*. Commentary on Labor Legislation. 2nd ed. Moscow: Iuridicheskaia literatura, 1986.

28. Resolution of the All-Russian Central Executive Committee and the Council of People's Commissars of the RSFSR of 5 November 1928. In Chronological Collection of Laws, Decrees of the Presidium of the Supreme Soviet and Resolutions of the Government of the RSFSR. Vol. 1: 1917–1928. Moscow: Gosizurizdat, 1959.

29. *Manukian A. G.* Interpretation of the Rule of Law: Synopsis of a Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences. St. Petersburg, 2006.

30. *Volkova N. S.* Methods of Forming the Legal Position of the Constitutional Court of the Russian Federation. *Journal of Russian Law*. 2005. No. 9 (105).

31. Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation of 28 July 2010 No. 564n "On the Establishment of Cases of Employment by a Foreign Citizen or Stateless Person Temporarily Staying (Residing) in the Russian Federation, Outside the Constituent Entity of the Russian Federation, on the Territory of Which They Were Issued a Work Permit (Temporary Residence Is Allowed)" (SPS "ConsultantPlus").