

Вопрос: Согласно ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ в случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие ст. ст. 166 - 168 ТК РФ. Что нужно понимать под другой местностью и территорией? Является ли поездка дистанционного работника в организацию, расположенную в том же населенном пункте, что и место работы дистанционного работника, командировкой?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 15 июля 2021 г. № ПГ/19582-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев Ваше обращение, зарегистрированное 22 июня 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно положениям части первой статьи 166 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) служебная командировка - это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Такое распоряжение должно быть оформлено письменно, например, в виде приказа о направлении в командировку. Данный вывод следует из абзаца 2 пункта 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года N 749 в соответствии с частью второй статьи 166 ТК РФ (далее - Положение о служебных командировках).

Местом постоянной работы считается место расположения организации (ее обособленного структурного подразделения), работа в которой обусловлена трудовым договором (абзац 1 пункт 3 Положения о служебных командировках).

При дистанционной работе работник выполняет трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (часть первая статьи 312.1 ТК РФ).

Местом работы дистанционного работника является место его нахождения (место исполнения трудовых обязанностей). С учетом позиции Верховного Суда Российской Федерации, приведенной в Обзоре, утвержденном 26 февраля 2014 года, представляется достаточным конкретизировать место работы до населенного пункта.

Направление дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, является командировкой (часть третья статьи 312.6 ТК РФ).

Однако по смыслу статьи 57 ТК РФ под местом работы, которое обязательно должно быть указано в трудовом договоре, следует понимать именно населенный пункт, а все более детальные уточнения адреса работодателя являются условием трудового договора о рабочем месте, а не о месте работы.

Поэтому, полагаем, поездка работника в пределах административно-территориальных границ того населенного пункта, где он постоянно работает, командировкой не является.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления
Б.С.ГУДКО