

Согласно ст. 57 ТК РФ "Содержание трудового договора" обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы). Как определить, каков характер работы? Можно ли исходя из общепринятой практики сформулировать определения вышеуказанным характерам работы?

Ст. 57 ТК РФ называет такие разновидности характера работы, как подвижной, разъездной, в пути. Однако действующее трудовое законодательство содержание понятий "разъездная работа", "подвижной характер работы", "работа, осуществляемая в пути" не раскрывает.

Тем не менее в ведомственных актах изложены определенные указания, относительно того, что считать тем или иным характером работы.

Так, по мнению руководства МЧС России, разъездной характер работы - это осуществление регулярных служебных поездок в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства (п. 2 Инструкции об организации служебных командировок военнослужащих войск гражданской обороны и сотрудников государственной противопожарной службы в системе Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утвержденной приказом МЧС РФ от 10.01.2008 N 3).

Практически такое же определение разъездному характеру работы дано и в п. 2 Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 N 169/10-87 (далее - Положение): разъездной характер работ устанавливается работникам, выполняющим работы на объектах, расположенных на значительном расстоянии от места размещения организации, что связано с поездками в нерабочее время от места нахождения организации (сборного пункта) до места работы на объекте и обратно. Подвижной характер работы определяется в п. 1 Положения через связь с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства.

Закключаем трудовой договор: что такое разъездной и подвижной характер работы

Автор: Administrator
27.11.2012 20:34 -

Обращаем Ваше внимание, что определения понятий "разъездная работа" и "подвижной характер работы", данные в пунктах 1 и 2 Положения, нашли применение в судебной практике: суд указал, что подвижной характер работы - это режим работы с частой передислокацией организации (перемещением работников) или оторванностью от постоянного места жительства, когда работник вынужден выезжать к месту работы и при этом не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного проживания; разъездной характер работ - 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, имеет место, когда работник по роду своей деятельности вынужден находиться большую часть рабочего времени в разъездах (определение Свердловского областного суда от 01.11.2011 N 33-15672/2011).

На наш взгляд, разъездная работа характеризуется перемещениями по одному или нескольким населенным пунктам или от одного населенного пункта к другому, когда у работника нет постоянного, стационарного рабочего места. К разъездной работе относится, например, работа курьера, страхового агента, торгового представителя, почтальона, водителя.

В отличие от разъездной работы, где работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего проживания, при работе, выполняемой в пути, у работника такой возможности нет. К работе в пути относится работа, выполняемая при движении какого-либо транспортного средства. Но при этом трудовая функция работника никак с этим движением не связана. В пути работают, например, проводники, стюардессы, экспедиторы.

При подвижной работе работник часто меняет рабочее место (место выполнения трудовой функции). Местом работы в этом случае является какая-либо территория. Такова, например, работа строителей, лесозаготовителей, охранников (ЧОП, ведомственной и вневедомственной охраны) и т.п.

Учитывая, что законодательного определения вышеуказанных работ нет, то отнести ту или иную работу к разъездной, подвижной или работе в пути работодатель и работник должны сами при заключении трудового договора, принимая во внимание утвержденные соглашениями, коллективным договором или локальным нормативным актом перечни работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст.ст. 57 и 168.1 ТК РФ).

Заключаем трудовой договор: что такое разъездной и подвижной характер работы

Автор: Administrator
27.11.2012 20:34 -

Ответ подготовил:
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Трошина Татьяна

Контроль качества ответа:
Рецензент службы Правового консалтинга ГАРАНТ
Волкова Мария

6 февраля 2012 г.

Материал подготовлен на основе индивидуальной письменной консультации, оказанной в рамках услуги Правовой консалтинг.