

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА СЛУЖЕБНОГО ПОРУЧЕНИЯ ПРИ КОМАНДИРОВАНИИ РАБОТНИКА

Белозерова Кристина Александровна

Доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург), кандидат юридических наук, ORCID: 0000-0003-2183-1578, e-mail: belozerova-kristina@yandex.ru.

Направление в служебные командировки является распространенной формой организации труда работников. Трудовое законодательство достаточно детально определяет основные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в связи с направлением их в служебные командировки. Однако сама по себе форма организации труда посредством служебных командировок, условия и пределы ее применения нормативными актами практически не регламентируются. Служебные командировки как таковые законодателем рассматриваются лишь в контексте установления оснований предоставления работникам гарантий и компенсаций. Вопросы о целях командирования и его сроках, о видах работ, которые работникам поручается выполнять во время командировки, определяются законодателем путем отсылки к существованию служебного поручения работодателя. Правовая природа служебного поручения при этом не раскрывается. Отсутствие правового регулирования обозначенных вопросов приводит к тому, что права и обязанности сторон трудовых отношений определяются по-разному в зависимости от того, как субъекты реализации правовой нормы понимают правовую природу служебного поручения. В статье рассматриваются сформировавшиеся в науке и на практике подходы к определению правовой природы служебного поручения. Анализ данных подходов осуществляется через призму их соответствия системе правил, сформулированных законодателем. Это позволяет обозначить наиболее вероятный сущностный подход законодателя к определению правовой природы служебного поручения, а также выявить его недостатки и внутренние противоречия.

Ключевые слова: служебное поручение, служебная командировка, трудовая функция, гарантии, свобода труда, принудительный труд

Для цитирования: Белозерова К. А. Правовая природа служебного поручения при командировании работника // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2023. № 3. С. 85–93. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2023_3_85.

THE LEGAL NATURE OF BUSINESS ASSIGNMENT WHEN EMPLOYEE IS SENT ON BUSINESS TRIP

Belozerova Kristina

Associate professor, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg), candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0003-2183-1578, e-mail: belozerova-kristina@yandex.ru.

The assignment on business trips is a common form of labor organization for employees. Labor legislation defines in sufficient detail the basic guarantees and compensations provided to employees in connection with sending them on business trips. However, the form of work organization through business trips itself, the conditions and limits of its application are practically not regulated by normative acts. Business trips as such are considered by the legislator only in the context of establishing the grounds for providing employees with guarantees and compensations. Questions about the purpose of business trips and its duration, about the types of work that employees are assigned to perform during a business trip are determined by the legislator by referring to the existence of the employer's work assignment. The legal nature of

the business assignment is not disclosed. Lack of legal regulation of these issues leads to the fact that the rights and obligations of the parties of labor relations are determined differently, depending on how the subjects of the implementation of legal norms understand the legal nature of work assignment. The article deals with the approaches formed in science and practice to determine the legal nature of official assignment. Analysis of these approaches is carried out through the prism of their compliance with that system of rules, which are formulated by the legislator. That makes it possible to denote the most likely substantive approach of the legislator to determine the legal nature of the service order, as well as to identify its shortcomings and internal contradictions.

Key words: duty assignment, business trip, job function, guarantees, freedom of labor, forced labor

*For citation: Belozeroва К. (2023) The legal nature of business assignment when employee is sent on business trip. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 3, pp. 85–93. DOI: https://doi.org/10.34076/22196838_2023_3_85.*

Еще на стадии обсуждения проекта Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) С. Ю. Головина очень точно отмечала, что для того, «чтобы быть понятным правоприменителю, законодатель должен найти оптимальный способ выражения правовой нормы, подобрать единственно подходящие термины, или, по меткому выражению Марка Твена, „найти нужное слово, а не его троюродного брата“¹. Действительно, одним из наиболее важных факторов эффективности правового регулирования является точность формулировок, определяющих права и обязанности участников отношений. С одной стороны, правовые нормы должны быть понятными для всех, т. е. должны давать четкое представление о том, что должно или возможно сделать субъекту, как, в каких целях и в каких пределах. С другой стороны, это содержание правовых норм должно одинаково пониматься всеми субъектами.

Несоответствие правовых норм этим критериям может приводить к тому, что формально урегулированные отношения по факту таковыми не будут, возникнет правовая неопределенность.

Вопросам служебных командировок посвящены гл. 24 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и еще ряд подзаконных нормативных актов, определяющих порядок возмещения расходов, понесенных работниками в связи со служебными командировками.

Несмотря на такой существенный объем нормативной базы, остается нерешенным основной вопрос, связанный с определением правовой природы поручаемой на время служебной командировки работы, а также вытекающий из него вопрос о пределах свободы сторон трудовых отношений в реализации прав, связанных со служебной командировкой.

Согласно ст. 166 ТК РФ служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, т. е. саму командировку законодатель определяет как поездку работника. Целью такой поездки выступает выполнение некоего служебного поручения вне места постоянной работы, а инициатором – работодатель. В порядке исключения законодатель установил запреты и льготы для отдельных категорий работников, связанные с решением вопроса о направлении в служебную командировку. Все остальное правовое регулирование отвечает на вопросы о том, какие гарантии и компенсации предоставляются командированным работникам.

Исходя из этого представляется, что служебная командировка формально определяется в законе как средство обеспечения работодателем выполнения работником работы за пределами места его постоянной работы. Право работодателя направлять работников в служебные командировки и корреспондирующая этому праву обязанность работника расцениваются судами как организационный элемент трудовых

¹ Головина С. Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2000. № 5. С. 49.

правоотношений. Так, Московский городской суд в апелляционном определении от 24 ноября 2015 г. по делу № 33-43717/2015 указал, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения, в том числе по направлению тех или иных работников в командировки.

В каких пределах работодатель может пользоваться предоставленным ему средством, однозначно из существующих нормативных правовых актов не следует.

Традиционно работа, выполняемая работником в рамках трудовых отношений, ее характеристика определяются трудовым договором в рамках условия о трудовой функции. Именно трудовая функция предопределяет, какую работу работнику можно поручить. Оценка правомерности требований работодателя по выполнению той или иной работы всегда в первую очередь производится через анализ соответствия такого требования условию трудового договора о трудовой функции.

Целью служебной командировки является выполнение работником служебного поручения работодателя. Взаимосвязь служебного поручения с определенной трудовым договором трудовой функцией из нормативных правовых актов напрямую не следует. В результате правоприменители неоднозначно подходят к ответу на вопрос о том, должно ли служебное поручение вытекать из определенной для конкретного работника трудовой функции или может быть не связано с ней. Более того, даже те, кто признает необходимой связь служебного поручения с трудовой функцией, не имеют однозначного понимания того, в каком объеме трудовая функция должна быть воспроизведена в служебном поручении, чтобы служебная командировка не считалась переводом работника на работу в другую местность.

В упомянутом ранее апелляционном определении Московского городского суда от 24 ноября 2015 г. по делу № 33-43717/2015 право работодателя по направлению работников в служебные командировки определено с отсылкой к тем целям и задачам, которые могут быть поручены соответствующим работникам.

Позиции Свердловского областного суда, сформулированные по поставленному вопросу, различаются в зависимости от предмета спора, в связи с которым возник вопрос.

Так, рассматривая споры о признании незаконным привлечения работников к дисциплинарной ответственности за неисполнение распоряжения работодателя о направлении в служебную командировку, Свердловский областной суд определяет необходимость соответствия служебного поручения трудовой функции работника. Например, в апелляционном определении от 20 апреля 2018 г. по делу № 33-6781/2018 суд указывает, что требование в рамках направления в служебную командировку выполнения задания, не связанного с определенной трудовым договором трудовой функцией работника, незаконно. К аналогичному выводу Свердловский областной суд пришел в апелляционных определениях от 24 ноября 2017 г. по делу № 33-20577/2017, от 19 июля 2018 г. по делу № 33-12787/2018. Такой же вывод сделан и иными судами, например Восьмым кассационным судом общей юрисдикции в определении от 6 апреля 2021 г. по делу № 88-6420/2021.

Однако в споре, связанном со взысканием работником командировочных расходов, Свердловский областной суд обосновал удовлетворение требований работника противоположным выводом. В апелляционном определении от 31 мая 2019 г. по делу № 33-8742/2019 указано, что ст. 166 ТК РФ не определяет служебное поручение работодателя исключительно как выполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией. Аналогичный вывод в схожих обстоятельствах сделан и иными судами, в частности Верховным судом Республики Карелия в апелляционном определении от 30 апреля 2013 г. по делу № 33-1038/2013.

Придерживаясь в целом подхода о необходимости соответствия служебного поручения трудовой функции работника, Московский городской суд в апелляционном определении от 24 ноября 2020 г. по делу № 33-417287/2020 пришел к выводу о том, что нельзя признать служебной командировкой поездку работника для выполнения всей его трудовой функции. По мнению суда, такая поездка должна квалифицироваться как перевод, предполагающий изменение места работы с сохранением прежней трудовой функции.

Обозначенная проблема при этом не носит исключительно трудово-правового характера, затрагивая государственные интересы, связанные с налогообложением. В связи с этим свой подход к ее решению высказывают и государственные органы. При этом реализованный в конкретных решениях подход государственных органов не всегда находит поддержку в арбитражных судах при рассмотрении дел об оспаривании решений налоговых органов.

Как следует из ответа Федеральной службы по труду и занятости от 6 июня 2022 г., размещенного на ресурсе «Онлайн-инспекция.РФ», служебное поручение может выходить за рамки определенной трудовым договором трудовой функции работника только с согласия работника выполнить соответствующую работу. Такую дополнительную работу государственный орган предлагает оформлять в порядке ст. 60.2 ТК РФ.

Аналогичный подход был положен Министерством финансов РФ в основу письма от 8 июля 2013 г. № 03-04-05/26279 при оценке полученных работником компенсаций для определения целей налогообложения. Однако подход Министерства финансов РФ, по существу идентичный подходу Федеральной службы по труду и занятости, приводит уже не к защите интересов работников, а к противоположным результатам. Выплаты работодателя в качестве компенсации расходов работника на поездку в целях, не связанных с трудовой функцией, Министерство финансов РФ считает доходом работника, а не командировочными расходами, что влечет возникновение налоговых обязательств.

При этом в рамках оспаривания решений налоговых органов, основанных на приведенном в письме подходе государственного органа, арбитражные суды делают противоположные выводы. В частности, Федеральный арбитражный суд Московского округа в постановлении от 12 марта 2012 г. по делу № А40-35658/10-4-154 указал, что, несмотря на отсутствие служебного поручения, связанного с трудовой функцией работника, поездка работника должна считаться служебной командировкой, поскольку она осуществлялась по инициативе работодателя и в его интересах, соответствовала всем признакам служебной командировки, предусмотренным ст. 166 ТК РФ, а работники не имели экономической выгоды от компенсации понесенных расходов по проезду и проживанию в месте проведения мероприятий, не связанных с их работой.

Расходятся мнения в решении вопроса о том, должно ли служебное поручение соответствовать трудовой функции работника, и в науке.

Одни исследователи проблем, связанных со служебными командировками, отмечают, что служебное поручение должно быть основано на трудовой функции работника. Так, А. А. Евдокимов предлагает определять служебную командировку как «выполнение работником по распоряжению работодателя своей трудовой функции в течение определенного срока вне места постоянной работы, в другой местности с предоставлением гарантий и компенсаций»¹. Аналогичный вывод делают и иные ученые².

Однако в науке встречается и кардинально противоположный подход. Его приверженцы связь служебного поручения с трудовой функцией работника в качестве обязательного условия не рассматривают. К примеру, такой подход был высказан в диссертационном исследовании Н. В. Суслиной³.

Нельзя не согласиться с М. А. Жильцовым, который отмечает, что дефекты в трудовом праве, связанные с некорректной конкретизацией правовых норм, являются одной из причин нарушения трудовых прав граждан⁴. Различные правоприменительные подходы к определению правовой природы служебного поручения, обусловленные изначально отсутствием четкого законодательного определения самого понятия,

¹ Евдокимов А. А. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и в служебные поездки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 13.

² См., например: Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Юрайт, 2006. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

³ Суслина Н. В. Командировки по российскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. С. 12.

⁴ Жильцов М. А. Конкретизация норм трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 4. С. 230.

приводят к нарушению прав командированных работников. В схожих условиях, когда от работника требуется выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, в связи с направлением в служебную командировку, вопрос об установлении факта нарушения трудового права и необходимости его защиты может быть решен правоприменителями по-разному. Кроме того, описанная вариативность в определении правовой природы служебного поручения может приводить к применению разных подходов в зависимости от целей квалификации, что вызовет правовую неопределенность.

Н. В. Пугачева отмечает, что «грань, за которой реализация одним лицом своих прав и свобод повлечет нарушение или необоснованное препятствие в осуществлении прав и свобод других, либо защита публичного интереса нанесет ущерб правам частных лиц», не всегда очевидна. Недостаточно качественное правовое регулирование общественных отношений, по мнению автора, «может привести (и приводит) к столкновению, как безобидному, так и достаточно жесткому, при котором реализация права одним лицом препятствует осуществлению права другого лица, а удовлетворение частного интереса ставит под угрозу интерес публичный, и наоборот»¹.

Данное суждение Н. В. Пугачевой достаточно точно описывает проблему реализации правовых норм, определяющих цели направления работников в служебные командировки. При этом четкую грань, определяющую априори верный и удовлетворяющий интересам всех участников отношений подход к решению проблемы, выявить крайне сложно, если не сказать невозможно.

Представляется, что в такой ситуации допустимо обращение к правовой доктрине, рассматриваемой современными учеными в качестве источника права в ситуации правовой неопределенности и дефектов в праве². Ответ на вопрос о том, должно ли быть служебное поручение сопряженным с трудовой функцией, может быть дан на основании доктринальных подходов и системного толкования всех правовых норм, так или иначе устанавливающих пределы полномочий работодателя по направлению работников в служебные командировки и его обязательства в связи с реализацией соответствующих полномочий.

Статьями 21 и 22 ТК РФ определено, что работник обязан выполнять возложенные на него трудовым договором обязанности, а работодатель вправе требовать их выполнения от работника. Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, запрещено (ст. 60 ТК РФ). Исключение из этого запрета может быть определено только законом.

Традиционно в науке трудового права к числу исключений из запрета требовать выполнения не обусловленной трудовым договором работы относились ситуации, вызванные чрезвычайными обстоятельствами и (или) защитой общественно значимых интересов. Производственные и экономические цели работодателя к числу указанных исключений не относятся. Более того, ст. 4 ТК РФ понуждение к выполнению работы, не обусловленной договором, законом или судебным актом, под угрозой применения наказания расценивается как нарушение принципа запрета принудительного труда. При этом ст. 379 ТК РФ позволяет работникам отказаться от такой работы без каких-либо негативных правовых последствий.

Соответственно, в целом обязанности работника по выполнению работы всегда должны быть обусловлены его трудовой функцией, на выполнение которой он согласился и которая была определена заключенным сторонами трудовым договором. Поручение работы, выходящей за пределы изначально обозначенной трудовым договором трудовой функции, возможно, но только при наличии соглашения с работником о таком изменении.

¹ Пугачева Н. В. Баланс конституционных ценностей, прав и законных интересов как критерий конституционности ограничения свободы труда // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 93–94.

² См., например: Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика). Минск: Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. 457 с.; Балицкий К. С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. 271 с.; Ведешкина Т. П. Правовая доктрина как нетипичный источник трудового права // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: материалы Седьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 16–17 декабря 2021 года) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург: Уральский гос. юрид. ун-т, 2021. С. 28–31.

Служебное поручение, выдаваемое работнику при его направлении в служебную командировку, дается работнику в рамках конкретных трудовых отношений, в которых работник принял на себя обязательство выполнять определенную трудовую функцию. Служебная командировка сама по себе исключительным обстоятельством, которое можно было бы рассматривать как основание для требования выполнения работы, не обусловленной трудовой функцией, являться не может в силу ст. 55 Конституции РФ и сформировавшегося в науке и практике подхода.

Из приведенных положений можно сделать вывод, что служебное поручение не может выходить за пределы той трудовой функции, выполнение которой определено трудовым договором.

В пользу данного суждения могут также свидетельствовать гарантии, установленные для отдельных категорий работников при направлении в служебные командировки. Само существование норм, исключающих обязательность для работника льготной категории служебных командировок, означает, что законодатель предполагает, что обязанность исполнить распоряжение существует в силу наличия трудовых отношений. Ученые высказывают мнение о том, что возможность служебных командировок работников должна отражаться в условиях трудового договора, определяющих характер работы. В частности, на такую необходимость договорного регулирования обращает внимание Ю. А. Кучина¹. При этом она приводит информацию о судебных решениях, в которых данный подход нашел свое отражение. Однако и в науке, и в практике речь идет о том, что договорным путем должен определяться особый порядок выполнения трудовой функции. Легализация права работодателя в одностороннем порядке изменять трудовую функцию на время служебной командировки работника в рамках высказываемых суждений и выносимых решений не рассматривается.

Интересен в вопросе выяснения правовой природы служебного поручения анализ места института, регулирующего служебные командировки. Служебные командировки рассматриваются исключительно в контексте возникновения оснований для предоставления работникам гарантий и компенсаций. Вне связи с указанными вопросами служебные командировки законодателем не регламентируются. Как представляется, это может свидетельствовать о том, что к самой сути работы, выполняемой во время служебной командировки, законодатель особых норм не применяет, полагая достаточным и корректным использование общих правил.

При этом знаменательно в обозначенном ключе содержание ст. 187 ТК РФ. Указанная норма обязывает работодателя предоставлять работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, гарантии и компенсации, установленные для работников, направляемых в служебные командировки. Получается, что поездку для осуществления работником деятельности, не связанной непосредственно с его трудовой функцией, но обусловленной существованием трудовых отношений, законодатель не квалифицирует в качестве служебной командировки. Приравнивание указанных поездок к служебным командировкам осуществляется только в части распространения на работников гарантий и компенсаций, установленных законодательством для командированных работников.

В то же время трудовое законодательство содержит подтверждение и противоположного подхода. В частности, сюда можно отнести нормы о предоставляемых работникам гарантиях. Согласно ст. 167 ТК РФ за направляемым в служебную командировку работником сохраняется место работы (должность) и средний месячный заработок.

Гарантия сохранения места работы (должности), ее содержание законодательно не раскрываются. Однако традиционно под ней понимается сохранение трудовых отношений на условиях о месте работы и трудовой функции, которые были определены до возникновения оснований для предоставления гарантии. Данная гарантия предоставляется работникам тогда, когда они по каким-либо причинам временно не выполняют работу (временно нетрудоспособны, выполняют государственные или общественные обязанности, проходят медицинские осмотры, диспансеризацию

¹ Кучина Ю. А. Направление в служебную командировку: проблемы правового регулирования // Кадровик. 2022. № 6. С. 41–42.

и т. д.). Получается, что необходимость в предоставлении гарантии нужна в момент, когда работник не выполняет работу в соответствии с трудовым договором. Если считать, что служебное поручение предполагает выполнение задания в рамках трудовой функции, т. е. продолжение работы работника по той же трудовой функции, на том же месте работы, то непонятна цель установления гарантии сохранения места работы (должности). Например, при регулировании гарантий и компенсаций при служебных поездках вопрос о предоставлении работнику гарантий сохранения места работы (должности) законодателем не рассматривается (ст. 168.1 ТК РФ). При этом в отношении служебных поездок соответствие поручений, выполняемых во время таких поездок, трудовой функции работника не ставится под сомнение.

Относительно гарантии сохранения среднего заработка также непонятно ее целевое назначение. Указанная гарантия необходима в ситуации, когда работник по определенным причинам не работает и, как следствие, не имеет оснований для получения заработной платы. За выполнение работником трудовой функции ему полагается вознаграждение, именуемое заработной платой. Следовательно, если работник во время служебной командировки выполняет трудовую функцию, то он имеет право на получение заработной платы согласно установленным в отношении него условиям об оплате труда. Гарантия сохранения среднего заработка нужна только в том случае, если работник не имеет права на получение заработной платы. Если применять традиционный подход о соответствии служебного поручения трудовой функции, нужно признавать, что работник во время служебной командировки продолжает работу, за которую ему должна выплачиваться заработная плата.

При этом квалификация полагающихся работнику выплат как средней заработной платы, а не как собственно самой заработной платы имеет и практическое значение. Размер заработной платы и среднего заработка конкретного работника могут различаться. Работник, чей средний заработок выше заработной платы за определенный период, за счет выполнения трудовой функции в служебной командировке получит большую выплату, чем если бы он работал в обычных условиях. И наоборот, при меньшем среднем заработке работник в связи с направлением его в служебную командировку получит оплату в меньшем размере.

В связи с этим можно предполагать, что потребность в гарантиях сохранения места работы (должности) и среднего месячного заработка необходимы только на случай, если работник не выполняет своей трудовой функции, а осуществляет иную деятельность, порученную работодателем.

Имеет значение также анализ вопроса о правовой природе служебного поручения через призму решения задач трудового законодательства. Так, одной из основных задач трудового законодательства, провозглашенных ст. 1 ТК РФ, является обеспечение баланса интересов участников трудовых отношений. Соответственно, не могут не учитываться при регулировании вопросов направления работников в служебные командировки экономические и организационные интересы работодателя. Направление работника в служебную командировку влечет выбытие работника из основного рабочего процесса на определенный срок и необходимость организации этого процесса в отсутствие работника. Кроме того, служебная командировка, как правило, предполагает существенные финансовые затраты работодателя. Поэтому работодатель заинтересован в том, чтобы как можно больше поручений выполнить как можно меньшим количеством работников. Следующий из теории и закона подход о необходимости соответствия служебного поручения трудовой функции предполагает, что если работодатель направляет работника в командировку для выполнения конкретного поручения по его трудовой функции, то поручить ему иную работу, в том числе носящую технический характер, уже нельзя, поэтому нужно для выполнения такой работы направить иного работника, в чей функционал эта работа входит. Например, направляя в служебную командировку бухгалтера для сверки расчетов с контрагентом, нельзя поручить ему же выполнить функции курьера и разнести по адресатам корреспонденцию. Для дополнительной задачи, с которой бухгалтер мог бы справиться и сам, работодателю нужно направить в служебную командировку курьера. Если же среди корреспонденции окажутся документы особого характера, которые нужно передать на основании специальных полномочий, то возникнет необходимость направления

в командировку и третьего работника, у кого есть такая компетенция. В описанном примере соответствующим законом будет решение о направлении в служебную командировку трех работников. Однако данное решение абсолютно не учитывает интересы работодателя.

В то же время если допустить безграничную свободу работодателя в определении содержания служебного поручения, возможны злоупотребления работодателями предоставленной им свободой и нарушения прав работников.

С учетом изложенного представляется возможным поддержать тех, кто говорит о несовершенстве правового регулирования служебных командировок. Пределы полномочий работодателя касательно содержания служебного поручения нуждаются в законодательном закреплении. При этом указанное закрепление невозможно без взвешенного анализа устанавливаемых ограничений и защищаемых прав и интересов. Кажутся очевидными как невозможность абсолютного запрета работодателю поручать работнику любую выходящую за пределы трудовой функции работу, так и недопустимость безграничной свободы работодателя в определении служебного поручения. Сохранение гарантий защиты работника от требований выполнения работы, не предусмотренной договором, является важным средством защиты конституционных прав граждан. Однако данные гарантии должны иметь разумные пределы и не приводить к необоснованному отказу от учета интересов работодателя.

Список литературы

Балицкий К. С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. 271 с.

Ведешкина Т. П. Правовая доктрина как нетипичный источник трудового права // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: материалы Седьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 16–17 декабря 2021 года) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург: Уральский гос. юрид. ун-т, 2021. С. 28–31.

Головина С. Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2000. № 5. С. 49–59.

Евдокимов А. А. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и в служебные поездки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 24 с.

Жильцов М. А. Конкретизация норм трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 4. С. 221–230.

Кучина Ю. А. Направление в служебную командировку: проблемы правового регулирования // Кадровик. 2022. № 6. С. 38–43.

Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Юрайт, 2006. 564 с. СПС «КонсультантПлюс».

Пугачева Н. В. Баланс конституционных ценностей, прав и законных интересов как критерий конституционности ограничения свободы труда // Ежегодник трудового права. 2023. № 13. С. 92–105.

Суслина Н. В. Командировки по российскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. 20 с.

Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика). Минск: Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. 457 с.

References

Balitskii K. S. (2018) *Vliyanie doktriny trudovogo prava na formirovanie instituta trudovogo dogovora: dis. ... kand. yurid. nauk* [Influence of the labor law doctrine on the formation of the institute of the labor contract: a candidate of legal sciences thesis]. Yekaterinburg, 271 p.

Evdokimov A. A. (2008) *Garantii pri napravlenii rabotnikov v sluzhebnyye komandirovki i v sluzhebnyye poezdki: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Guarantees when sending employees on business trips and business trips: an abstract of a candidate of legal sciences thesis]. Moscow, 24 p.

Golovina S. Yu. (2000) *Problema vybora terminov dlya oboznacheniya ponyatii v trudovom prave* [The problem of selecting terms to denote concepts in labor law]. In *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, no. 5, pp. 49–59.

Kuchina Yu. A. (2022) *Napravlenie v sluzhebnyuyu komandirovku: problemy pravovogo regulirovaniya* [Referral to a business trip: problems of legal regulation]. In *Kadrovik*, no. 6, pp. 38–43.

Orlovskii Yu. P., Nurtidinova A. F., Chikanova L. A. (2006) *500 aktual'nykh voprosov po Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii: kommentarii i raz'yasneniya* [500 topical issues of the Labor Code of

the Russian Federation: comments and explanations], ed. by Yu. P. Orlovskii. Moscow, Yurait, 564 p., available from SPS «KonsultantPlyus».

Pugacheva N. V. (2023) Balans konstitutsionnykh tsennostei, prav i zakonnykh interesov kak kriterii konstitutsionnosti ogranicheniya svobody truda [Balance of constitutional values, rights and legitimate interests as a criterion of constitutionality of limitation of freedom of labor]. In *Ezhegodnik trudovogo prava*, no. 13, pp. 92–105.

Suslina N. V. (2004) *Komandirovki po rossiiskomu trudovomu pravu: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [The commissions under the Russian labor law: an abstract of a candidate of legal sciences thesis]. Perm', 20 p.

Tomashevskii K. L. (2013) *Sistema istochnikov trudovogo prava Belarusi (istoriya, teoriya i praktika)* [System of sources of labor law in Belarus (history, theory and practice)]. Minsk, Amalfeya, Mezhdunarodnyi universitet «MITSO», 457 p.

Vedeshkina T. P. (2021) Pravovaya doktrina kak netipichnyi istochnik trudovogo prava [Legal doctrine as an atypical source of labor law]. In *Za prava trudyashchikhsya! Prioritetnye napravleniya razvitiya zakonodatel'stva o trude i sotsial'nom obespechenii: materialy Sed'moi Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (Ekaterinburg, 16–17 December 2021)*, ed. by Yu. V. Ivanchina, E. A. Istomina. Yekaterinburg, pp. 28–31.

Zhil'tsov M. A. (2009) Konkretizatsiya norm trudovogo prava [Concretization of norms of labor law]. In *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, no. 4, pp. 221–230.