

# ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

## ПИСЬМО

от 16 сентября 2024 г. N ПГ/17912-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 19 августа 2024 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно статье 166 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) служебная командировка — поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Особенности направления работников в служебные командировки установлены в Положении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года N 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (далее — Положение).

Пунктом 2 Положения установлено, что в командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

В силу пункта 3 Положения местом постоянной работы следует считать место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором.

Работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Согласно статье 324 ТК РФ заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

Таким образом, медицинский осмотр, предусмотренный статьей 324 ТК РФ, проводится при заключении трудового договора с лицами, которые привлекаются к работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях из других местностей.

Полагаем, что в изложенной ситуации, поскольку Вы принимаетесь на работу в город Москву, а служебная командировка — это поездка вне места постоянной работы, место работы не является местностью с особыми климатическими условиями, поэтому Вы не

обязаны иметь медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных местностях, предусмотренное статьей 324 ТК РФ.

Согласно части первой статьи 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

В соответствии с частью второй статьи 64 ТК РФ какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (абзац шестой пункта 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).  
Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (часть первая статьи 64 ТК РФ).

В силу части пятой статьи 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (часть шестая статьи 64 ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления  
Б.С.ГУДКО  
16.09.2024