**Вопрос: что понимается под местом работы и как правильно прописать это условие в трудовых договорах с особыми категориями работников (дистанционными работниками, при работе вахтовым методом, при работе на объектах заказчиков, при разъездном характере работы)?**

**Ответ:**

**Понятие и содержание «места работы»**

Согласно абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ место работы является обязательным условием для включения в трудовой договор.

В Трудовом кодексе РФ не раскрывается содержание понятия «место работы». В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению (Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014)).

Согласно позиции контролирующих органов и судов при указании места работы не обязательно указывать адрес организации, достаточно указывать только наименование работодателя и населенного пункта (например, «ООО «Ромашка», город Москва») (Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2019 по делу 33-50686/2019; разъяснения на сайте «Онлайнинспекция.рф»: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/97902>).

Если работник принимается на работу в обособленное подразделение организации, находящейся в иной местности, нежели само подразделение, то указание такого обособленного подразделения в трудовом договоре как места работы будет обязательным (Разъяснения на сайте «Онлайгинспекция.рф»: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/117788>). Предлагаем, в этом случае возможна следующая формулировка места работы:

«*Местом работы работника является филиал ООО «Ромашка», расположенный в г. Химки, Московская обл.*».

**Место работы дистанционных работников**

Из определения дистанционной работы, приведенного в ст. 312.1 ТК РФ, следует, что для работника местом постоянной работы является место его нахождения (Письмо Минфина России от 01.08.2013 N 03-03-06/1/30978).

Для дистанционных работников местом работы будет место, в котором дистанционный работник непосредственно исполняет обязанности, возложенные на него трудовым договором, в том числе место жительства работника (Разъяснения на сайте «Онлайнинспекция.рф»: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/16225>).

Согласно позиции Роструда России в трудовом договоре о дистанционной работе в качестве места работы правомерно указать только город, в котором работник будет работать (Разъяснения Роструда России от 12.10.2017).

Руководствуясь указанными разъяснениями, на наш взгляд, условие о рабочем месте дистанционного работника можно сформулировать следующим образом:

«*Работник выполняет определенную настоящий трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения Работодателя.*

*Место работы: г. Москва*».

Судебная практика подтверждает, что место работы является существенным условием трудового договора. Поэтому дистанционного работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности, если он выполнял свою дистанционную работу в другом населенном пункте в отличие от места работы, прописанного в трудовом договоре, и не согласовал это с руководством (Апелляционное определение Мурманского областного суда от 23.05.2019 N 33-1584/2019).

Обращаем внимание, что не допустимо заключать трудовой договор о дистанционной работе с российским или иностранным гражданином, проживающим и осуществляющим трудовую деятельность за пределами территории Российской Федерации (Письма Минтруда России от 07.12.2016 г. N 14-2/ООГ-10811; от 15.04.2016 г. N 17-3/ООГ-578).

**Место работы при вахтовом методе работы**

Местом работы при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность (абз. 2 п. 1.1 Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82).

В трудовом договоре место работы вахтовом методом должно быть отражено с указанием адреса нахождения объекта (Постановление Самарского областного суда от 04.06.2019 по делу № 4а–522/2019).

Если работник принимается на работу вахтовым методом в обособленное подразделение, то в трудовом договоре работодатель обязан указать место осуществления работы с указанием местонахождения обособленного подразделения, находящегося в ином субъекте Российской Федерации (Разъяснения Роструда России от 04.10.2017).

Исходя из этого, предлагаем следующие формулировки места работы при вахтовом методе работы:

Вариант общей формулировки:

 *«Работнику устанавливается вахтовый метод работы с доставкой из пункта сбора г. Красноярск Красноярского края.*

*Место работы: ООО «Горный страж», адрес: Красноярский край, Северо-Енисейский район, Олимпиадинский ГОК, промзона».*

Вариант места работы в обособленном структурном подразделении:

*«Работнику устанавливается вахтовый метод работы с доставкой из пункта сбора г. Карпинск Свердловской области.*

*Место работы: обособленное подразделение ООО «Наш путь» «ГНПС 3», участок №1 по адресу: п. Кытлым г. Карпинска Свердловской области».*

Вариант места работы в обособленном структурном подразделении:

*«Работнику устанавливается вахтовый метод работы с доставкой из пункта сбора г. Хабаровск Хабаровского края.*

*Место работы: СМУ №6 филиала СУ №719 ФГУП «Дальспецстрой», адрес:* *680011, г Хабаровск, ул Истомина, д 17».*

**Место работы при работе на объектах заказчиков**

Данный вид работ особенен тем, что работники (например, охранники) осуществляют свои трудовые обязанности на разных объектах, принадлежащих заказчикам.

Согласно позиции проверяющих органов для соблюдения требований ч. 2 ст. 57 ТК РФ и при невозможности указания точного места исполнения работником трудовых обязанностей работодатель может указать в трудовом договоре в качестве места работы наименования организации-работодателя и населенного пункта, но при этом также прописать, что работник будет осуществлять трудовую деятельность не по месту нахождения работодателя, а на объектах в пределах населенного пункта нахождения работодателя по отдельным приказам (распоряжениям) работодателя (Разъяснения ГИТ в Пермском крае от 01.04.2019)

Нередки ситуации, когда в течение определенного периода работа выполняется на территории одного заказчика, и в трудовом договоре в качестве места работы указываются как организация-работодатель, так и организация-заказчик. Однако инспекции труда и суды такой подход считают не правильным, разъясняя, что в трудовом договоре необходимо указывать только одно место работы (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.11.2019 N 88-364/2019; Разъяснения ГИТ в Челябинской обл. от 23.12.2019).

На наш взгляд, в качестве места работы необходимо указать наименование организации-работодателя и населенный пункт, в котором осуществляет свою деятельность работодатель. Что касается объектов заказчиков, полагаем, что они по своей сути являются для работников не местом работы, а рабочим местом. Под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 ст. 209 ТК РФ). Это может быть офис, завод, склад, территория предприятия в целом, а также место, расположенное за пределами территории работодателя, куда курьеру нужно отвезти корреспонденцию, и т.п. (Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 06.11.2019 по дело № 33а-4224/2019). Сведения о рабочем месте в трудовом договоре указывать необязательно, однако, полагаем, что в данной ситуации такие сведения необходимо указывать либо в трудовом договоре, либо в ином письменном документе, иначе у работника может возникнуть недопонимание того, куда ему нужно явиться для выполнения работы.

В судебной практике имеется пример, когда суд указал на то, что рабочее место работника, которое определяется объектами заказчика работодателя, необходимо было указать в графике сменности, то есть прописать, на какой объект заказчика и по какому адресу должен выйти работник на смену (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.07.2018 по делу № 33-12555/2018; от 26.03.2019 по делу № 33-12555/2018).

В связи с вышеизложенным предлагаем следующий вариант формулировки условия о рабочем месте на территории разных объектов заказчиков:

*«Место работы: ООО «Охрана», г. Москва. Работник будет осуществлять трудовую деятельность не по месту нахождения Работодателя, а на объектах заказчиков Работодателя в пределах населенного пункта нахождения Работодателя по отдельным приказам (распоряжениям) Работодателя.*

*Рабочее место Работника определяется объектами заказчика Работодателя и указываются в графике работ. С графиком работ Работник* *ознакомлен при заключении трудового договора, с последующими графиками работы Работник знакомится под подпись не позднее чем за месяц до введения их в действие».*

**Место работы при разъездном характере работы**

По мнению представителей Роструда России в случае, если работа работника носит разъездной характер, в трудовом договоре с ним в качестве места работы должно быть указано наименование работодателя (Разъяснения на сайте «Онлайнинспекция.рф»: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/viewFaq/394>).

Как правило, работник с разъездным характером работ выполняет свои трудовые обязанности на территории разных районов, городов или субъектов РФ. В этом случае представители ведомства рекомендуют в трудовом договоре прописать наименование территориальных единиц, на которых он будет осуществлять выезды. Также в трудовом договоре необходимо прописать условие о разъездном характере работы с указанием местности, на территории которой будут осуществляться разъезды (Разъяснения на сайте «Онлайнинспекция.рф»: <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/102508>; <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/101528>; <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/85082>).

Если речь идет о конкретной должности, например, водителя, то в качестве места работы рекомендуется указывать наименование работодателя, а также прописывать условие о разъездном характере работы. Может быть указано и рабочее место водителя - конкретный автомобиль (разъяснения Минтруда России от 07.12.2016).

Формулировка для такого работника может быть следующая:

*«Работник принимается на должность водителя легкового автомобиля.*

*Место работы работника: Общество с ограниченной ответственностью «Медянка» (ООО «Медянка»), (местонахождение - г. Балашиха).*

*Характер работы – разъездной на территории г. Балашиха».*