

## УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА О МЕСТЕ РАБОТЫ

**Подупейко А. Г.**

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

научный сотрудник научно-исследовательской части

Одним из обязательных условий трудового договора не только в Беларуси, но и в зарубежных государствах провозглашено условие о месте работы. Указанное обстоятельство подтверждается нормой п. 2 ч. 2 ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси). В отличие от ТК Беларуси, в п. 3 ч. 2 ст. 54 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее – ТК Кыргызстана) требуется определение в трудовом договоре рабочего места, на котором должна выполняться работа.

Необходимо отметить, что в ТК Кыргызстана наряду с термином «рабочее место» используется термин «место работы» (п. 2 ч. 1 ст. 55 ТК Кыргызстана). При этом из систематического толкования норм ТК Кыргызстана следует, что кыргызский законодатель использует эти категории в качестве синонимов. Вместе с тем в науке трудового права их принято различать. Так, например, Д. А. Колбасин утверждает, что «если место работы – это организация <...> в целом, то конкретное рабочее место – это участок, цех и другие структурные подразделения» [1, с. 248].

Как полагает О. В. Смирнов, «иногда для некоторых категорий работников в силу специальных нормативных актов место работы сужается до рабочего места» [2, с. 194]. В качестве примеров таких работников указанный ученый приводит машинистов тепловозов и электровозов, их помощников, шоферов. Указанное мнение подвергается критике в юридической литературе [3, с. 202–203].

Следует отметить, что в науке трудового права в настоящее время не сложилось единого подхода к определению того, что же является местом работы и что именно следует отражать в трудовом договоре. Так, Б. А. Шеломов под местом работы понимает «название структурного подразделения (цеха, отдела, лаборатории и т. п.)» [4, с. 40], Ю. П. Орловский – «наименование организации, куда принимается работник» [5, с. 192], А. А. Греченков – нанимателя, расположенного в определенной местности [6, с. 18], Е. Б. Хохлов – хозяйскую сферу работодателя [7, с. 242],

В. В. Ершов и Е. А. Ершова – определенную местность в соответствии с административно-территориальным делением, в которой находится организация, обладающая трудовой правосубъектностью [8, с. 93].

На наш взгляд, ни один из указанных подходов нельзя признать в полной мере обоснованным. Так, исходя из формулировки нормы п. 2 ч. 2 ст. 19 ТК Беларуси, можно сделать вывод о том, что место работы и структурное подразделение организации не являются тождественными категориями. Наименование организации, куда принимается на работу физическое лицо, служит лишь средством идентификации субъекта права (нанимателя, работодателя) при участии в различного рода общественных отношениях. Признание местом работы нанимателя (работодателя), расположенного в определенной местности, не вполне оправданно в силу того, что под местом в русском языке понимается «пространство, которое занято или может быть занято кем-чем-нибудь, на котором что-нибудь происходит, находится или где можно расположиться» [8, с. 444]. Таким образом, в данном случае происходит не вполне оправданное отождествление субъекта права (нанимателя, работодателя) и пространства (объективной категории). Наконец, признать местом работы хозяйскую сферу работодателя (нанимателя) не представляется возможным в виду того, что под последней следует понимать круг общественных отношений, в которых участвует наниматель (работодатель).

На наш взгляд, для разрешения проблемы определения места работы можно пойти как минимум тремя путями:

- 1) установить действительное содержание данного условия трудового договора с учетом вкладываемого в него законодателем смысла и устранить различия в подходах к его определению на практике без изменения формулировок правовых норм.

Установление данного условия трудового договора в качестве обязательного, полагаем, обусловлено стремлением законодателя обеспечить интересы работника точным определением места, где он должен осуществлять свою трудовую функцию. При этом, на практике в трудовых договорах с работниками, как правило, указывают именно нанимателя (его наименование). Как уже отмечалось ранее, данный подход не вполне обоснован с теоретической точки зрения, вследствие чего, полагаем,

разрешение указанной проблемы без изменения формулировок правовых норм довольно затруднительно;

2) переформулировать название данного условия трудового договора с учетом вкладываемого в него законодателем смысла.

При этом, как отмечает Е. Б. Хохлов, «видимо, невозможно дать однозначное определение данной категории» [7, с. 302]. Согласие с указанной точкой зрения выражает и К. Л. Томашевский [3, с. 204–205].

В этой связи, полагаем, данный подход также довольно затруднителен в реализации;

3) исключить данное условие из перечня обязательных условий трудового договора.

Данный подход, полагаем, является наиболее приемлемым. Так, указание нанимателя, к которому работник принимается на работу, содержится в таком реквизите трудового договора, как данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор (п. 1 ч. 2 ст. 19 ТК Беларуси). Структурное подразделение же указывается в штатном расписании, определяющем должности служащих (профессии рабочих), относимые к тому или иному структурному подразделению. Безусловно, на практике возможны ситуации, когда одна и та же должность служащего (профессия рабочего) имеется в различных структурных подразделениях (например, профессия дорожного рабочего в различных мастерских участках, должность преподавателя на различных кафедрах и т. д.). В этой связи, полагаем, формулировкой «с указанием структурного подразделения» можно было бы дополнить условие трудового договора о трудовой функции (профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин, крановщик отдела механизации и т. д.).

Выдвинув предложение о признании филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений нанимателями, К. Л. Томашевский предлагает слова «с указанием структурного подразделения» заменить словами «с указанием обособленного структурного подразделения» [3, с. 206–207]. В абз. 7 ч. 1 ст. 1 ТК Беларуси закреплено, что наниматель – это юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Учитывая то обстоятельство, что филиалам, представительством и иным обособленным структурным подразделениям организации

подобные права предоставлены не законодательством, а учредительными документами организации или положением о филиале, представительстве и др., следует сделать вывод о том, что законодатель Беларуси не относит обособленные структурные подразделения к нанимателям, хотя на практике они довольно часто выполняют такие функции, на что нами уже обращалось внимание ранее [10, с. 285].

В целом, позитивно оценивая предложение о придании обособленным структурным подразделениям организации статуса нанимателя, отметим, что предложенный К. Л. Томашевским подход с заменой словосочетания «с указанием структурного подразделения» на «с указанием обособленного структурного подразделения» не в полной мере учитывает необходимость указания в трудовом договоре обычных, необособленных структурных подразделений организации.

Итак, резюмируя изложенное, следует сделать вывод о том, что в юридической литературе отсутствует единство мнений по вопросу понимания места работы, что вызывает проблемы на практике при составлении трудовых договоров. На наш взгляд, наиболее приемлемым способом решения данных проблем видится исключение условия о месте работы (п. 2 ч. 1 ст. 19 ТК Беларуси) из перечня обязательных условий трудового договора с одновременным дополнением нормы п. 3 ч. 1 ст. 19 ТК, устанавливающей обязательность определения в трудовом договоре трудовой функции, формулировкой «с указанием структурного подразделения».

#### *Список цитируемых источников*

1. Трудовое право : учебник / Е. И. Астапов [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
2. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 1999. – 510 с.
3. Курс трудового права. Особенная часть. Индивидуальное трудовое право : в 3 т. / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой, К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 1. – 372 с.

## Право. Экономика. Социальное партнерство

4. Практика применения Трудового кодекса Российской Федерации / А. Ф. Нуртдинова, Б. А. Шеломов [и др.]. – М. : МЦФЭР, 2003. – 464 с.

5. Орловский, Ю. П. Теория и практика трудового договора / Ю. П. Орловский // Трудовое право России: проблемы теории и практики : межвуз. сб. науч. трудов, посвященный 100-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора Николая Григорьевича Александрова ; отв. ред. С. Ю. Головина, К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2008. – С. 181–202.

6. Греченков, А. А. Трудовой договор : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : ЗАО «Ведь», 1997. – 116 с.

7. Курс российского трудового права : в 3 т. / под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. – Т. 3. – 656 с.

8. Ершов, В. В. Трудовой договор : учеб.-практ. пособие / В. В. Ершов, Е. А. Ершова. – 3-е изд. – М. : Дело, 2001. – 352 с.

9. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: около 53000 слов / С. И. Ожегов ; под общ. ред. Л. И. Скворцова. – 24-е изд., испр. – М. : Изд-во «Оникс» : Изд-во «Мир и Образование», 2010. – 1200 с.

10. Подупейко, А. Г. Сравнительная характеристика легальных определений понятия «наниматель (работодатель)» в государствах – членах ЕАЭС / А. Г. Подупейко // Современные тенденции развития права, государства и интеграционных образований : материалы Междунар. науч. конф. студентов, магистрантов и аспирантов, Минск, 2–3 ноября 2018 г. / БГУ, Юридический фак. ; редкол.: Т. А. Червякова (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2019. – С. 284–285.