

«Рабочее место» и «место работы» как правовые категории: соотношение и взаимосвязь

И. В. Рехтина¹, Ю. Е. Василенко²

Алтайский государственный университет

pr. Ленина, 61, 656049, Барнаул, Россия. E-mail: ¹jerdel80@mail.ru, ²vasilenkojulia77@mail.ru

В статье рассматриваются правовые категории «рабочее место» и «место работы», их содержание, соотношение и взаимосвязь в системе трудового права. На основе анализа законодательства, судебной практики и научных подходов выявляются различия в юридической природе указанных понятий, а также проблемы их разграничения в теории и практике правоприменения. Особое внимание уделяется вопросам квалификации места выполнения трудовой функции при дистанционной, а также значению данных категорий для установления трудовых гарантий и компенсаций. Авторы обосновывают необходимость уточнения законодательных формулировок в целях достижения правовой определенности и обеспечения баланса интересов работников и работодателей.

Ключевые слова: рабочее место, место работы, дистанционная работа, трудовые гарантии, компенсации.

«Workplace» and «Place of Work» as Legal Categories: Correlation and Interrelation

I. V. Rekhtina¹, Yu. E. Vasilenko²

Altai State University

61 Lenina St., 656049, Barnaul, Russia. E-mail: ¹jerdel80@mail.ru, ²vasilenkojulia77@mail.ru

The article examines the legal categories of "workplace" and "place of work," their content, correlation, and interrelation within the labor law system. Based on the analysis of legislation, judicial practice, and scholarly approaches, the differences in the legal nature of these concepts are identified, as well as the challenges of their differentiation in theory and law enforcement practice. Particular attention is paid to the qualification of the place of performing labor functions in the context of remote work, as well as to the significance of these categories for establishing labor guarantees and compensations. The authors present an argument for the need to clarify legislative wording in order to achieve legal certainty and ensure a balance of interests between employees and employers.

Key words: workplace, place of work, remote work, labor guarantees, compensations.

В трудовом праве сформирован обширный понятийный аппарат. Однако отдельные термины отличаются сходным звучанием, что нередко вызывает их смешение. К таким категориям относятся «рабочее место» и «место работы», требующие анализа их соотношения и взаимосвязи. Несмотря на близость терминологии, указанные категории не являются тождественными. Их разграничение имеет принципиальное значение.

Согласно ч. 7 ст. 209 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В научной литературе встречаются различные подходы к определению категории «рабочее место». Так, А. В. Крузе предлагает авторское определение данного понятия. По его мнению, рабочее место следует понимать как согласованную между работодателем и работником часть пространства в производственной среде, включающую одну или несколько рабочих зон, находящихся под контролем работодателя, в пределах которых работник обязан находиться либо приывать для исполнения своих трудовых обязанностей [Крузе 2015: 6].

В то же время ТК РФ не содержит легального определения понятия категории «место работы». В доктрине трудового права под ним принято понимать конкретную организацию, находящуюся в определенном населенном пункте, а также ее филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение. При этом, если организация и ее подразделение расположены в разных местностях, согласно части второй ст. 57 ТК РФ местом работы сотрудника признается именно соответствующее структурное подразделение (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) (ред. от 26.04.2017)).

Помимо этого, И. А. Прасолова обращает внимание на то, что под местом работы, как правило, понимаются: наименование работодателя; населенный пункт, в котором он расположен. При этом территориальные пределы такой местности определяются административными границами соответствующего населенного пункта (п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации») [Прасолова 2008: 247].

Похожей точки зрения придерживаются и современные исследователи, развивающие данную концепцию в своих работах. В частности, А. В. Черных подчеркивает, что условие о месте работы в трудовом договоре должно содержать наименование работодателя и указание местности его расположения [Черных 2020: 101].

Эксперт Министерства труда и социального развития Т. В. Маленко отмечает, что некоторые работодатели путают такие понятия, как «место работы» и «рабочее место» [Маленко 2021]. Верховный Суд РФ в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденном Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 г., указывает, что под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение (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) (ред. от 26.04.2017). Согласно ст. 54 Гражданского кодекса РФ место нахождения юридического лица определяется местом его государственной регистрации на территории Российской Федерации путем указания наименования населенного пункта (муниципального образования). Следовательно, под местом работы следует понимать наименование работодателя и населенный пункт, а под рабочим местом непосредственно понимается то место, где работник выполняет свою трудовую функцию.

Вместе с тем в судебной практике можно встретить примеры правильного смыслового разграничения данных терминов. Например, в одном из трудовых договоров, представленных в суде, были зафиксированы положения, позволяющие проследить различие между понятиями «место работы» и «рабочее место».

Так, в п. 1.4 договора было указано: «место работы Работника – ... Нижегородский филиал ... в». В то же время раздел 2.1.2 определял права работника и, в частности, закреплял: право на рабочее место, соответствующее требованиям законодательства Российской Федерации, нормам безопасности труда и локальным нормативным актам работодателя (п. 2.1.2.2) (Приговор Городецкого городского суда (Нижегородской области) от 19 мая 2020 г. по делу № 1-1/2020).

Таким образом, из содержания договора следует, что «место работы» связывается с организацией и ее структурным подразделением, тогда как «рабочее место» характеризует конкретные условия, в которых работник выполняет трудовую функцию.

В научной литературе подчеркивается, что законодательное закрепление условия о месте работы включает в себя два взаимосвязанных элемента: территориальный и организационный. Территориальный элемент предполагает определение места работы в конкретной местности, как в широком понимании (например, в определенной климатической зоне), так и в узком (в пределах административно-территориального образования, на территории работодателя, отдельного объекта или участка).

Организационный элемент связывает место работы с определенной организацией, в структуре которой работник осуществляет свою трудовую деятельность [Крузе 2020: 76].

Д. И. Бабков справедливо указывает, что отсутствие четкого разграничения категорий «место работы», «место постоянной работы» и «рабочее место» создает возможности для их произвольного толкования работодателями, в том числе при увольнении работников. На практике наиболее распространенным основанием является п. «а» ч. 6 ст. 81 ТК РФ – прогул, под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более четырех часов подряд. При этом, как отмечает исследователь, в судебной практике встречаются противоположные подходы к вопросу: может ли считаться прогулом отсутствие работника именно на рабочем месте при его фактическом нахождении на территории работодателя [Бабков 2012: 79].

Практическое смешение терминов «место работы» и «рабочее место» способно нарушить принцип правовой определенности, неразрывно связанный со стабильностью правовой нормы. Как отмечается в литературе, для обеспечения стабильности правового регулирования необходима четкая определенность и ясность границ правовой нормы [Рехтина 2022: 75].

В связи с подобными событиями целесообразно использовать вместо термина «рабочее место» формулировку «место выполнения трудовой функции» в тексте ТК РФ.

Особую значимость разграничение понятий «рабочее место» и «место работы» приобретает в условиях дистанционной занятости. Согласно ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ, при заключении трудового договора о дистанционной работе работодатель вправе не определять для работника стационарное рабочее место.

В отдельных случаях работодатель может закрепить за дистанционным работником конкретное рабочее место путем включения соответствующего условия в трудовой договор (Решение Гагаринского районного суда г. Москвы от 10.03.2021 по делу № 02-1435/2021). Из анализа судебной практики можно сделать вывод, что, как правило, оформление условия о месте работы дистанционного работника представляет собой следующую формулировку: «местом выполнения трудовых функций работника является город...» (Решение Заельцовского районного суда г. Новосибирска (Новосибирской области) от 27 сентября 2019 г. по делу № 2-2455/2019). Однако наибольший научный интерес представляют ситуации, когда в договоре прямо указывается: «место выполнения трудовой функции определяется работником самостоятельно». В научной литературе отмечается, что в подобных ситуациях работодатель, взаимодействуя с дистанционным работником, фактически лишается возможности осуществлять традиционный контроль за таким условием, как место работы [Черных 2021: URL].

Вместе с тем в случае с удаленным сотрудником за работодателем сохраняется обязанность, установленная ст. 146 ТК РФ, платить работнику районный коэффициент и северные надбавки. Следовательно, остается не вполне ясным, обязан ли работодатель устанавливать ограничения относительно местонахождения работника. В частности, суды указывают, что самостоятельный выбор дистанционным работником места выполнения трудовой функции без предварительного согласования с работодателем, а также последующая деятельность в данной местности не образуют оснований для предоставления дополнительных трудовых гарантий, в том числе права на компенсации за работу в особых климатических условиях (Решение Калужского районного суда (Калужская область) от 18 января 2024 г. по делу № 2-5002/2022~М-3824/2022).

Помимо этого, дистанционного работника нельзя считать свободным в выборе рабочего места. Ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор с дистанционным работником в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В отношении подобных случаев Н. А. Романовская полагает целесообразным закреплять в трудовом договоре с дистанционным работником обязательное условие о местности выполнения трудовых обязанностей [Романовская 2022: 145].

Действительно, отсутствие закрепленного в трудовом договоре условия о местности выполнения трудовых обязанностей дистанционным работником способно порождать правовую неопределенность в вопросе предоставления гарантий и компенсаций, связанных с особыми условиями труда.

Представляется целесообразным дополнить ст. 57 ТК РФ, установив в трудовом законодательстве обязанность включать в трудовой договор с дистанционным работником положение о местности выполнения трудовой функции.

Таким образом, проведенное исследование выявило практическую значимость разграничения категорий «рабочее место» и «место работы», что обуславливает необходимость их более четкого нормативного закрепления. Помимо этого, в условиях дистанционной занятости особую значимость приобретает указание на местность выполнения трудовой функции. Закрепление соответствующей обязанности в ст. 57 ТК РФ позволит устранить правовую неопределенность и обеспечит полноценную реализацию гарантий и компенсаций для дистанционных работников.

Литература

- Бабков Д. И. Определение и соотношение понятий «место работы», «место постоянной работы» и «рабочее место» / Бюллетень научных работ Брянского филиала МИИТ. - 2012. - № 1 (1). - С. 77-80.
- Романовская (Князева) Н. А. Правовое регулирование дистанционных трудовых отношений: обеспечение баланса интересов работников и работодателей / Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. - 2022. - № 3 (50). - С. 142-152. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/3/142-152>
- Крузе А. В. Защита прав работника при установлении условия о месте работы / Право и государство: теория и практика. - 2020. - № 9 (189). - С. 75-78.
- Крузе А. В. Рабочее место как категория трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Екатеринбург, 2015.
- Маленко Т. В. Консультация эксперта, Минтруд России, 2021 / Консультант плюс. URL: <https://clck.ru/364p5u>
- Прасолова И. А. Место работы как условие трудового договора / Российская юридическая наука: состояние, проблемы, перспективы. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 45-летию юридического образования на Алтае. 2008. С. 246-249.
- Рехтина И. В. Стандарт правовой определенности гражданского судопроизводства / Правовые проблемы укрепления российской государственности. Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. Томск, 2022. С. 75-76.
- Черных А. В. Проблемы соотнесения понятий «место работы» и «рабочее место» с условиями дистанционной работы / Academia: Танец. Музыка. Театр. Образование. - 2020. - № 2 (50). - С. 101-102.
- Черных Н. В. Анализ правоприменительной практики регулирования дистанционной занятости в Российской Федерации / Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости : монография. М., 2021. URL: <https://clck.ru/3LoF8Z>

References

- Babkov, D. I. (2012). Definition and correlation of the concepts "place of work," "permanent place of work," and "workplace." Bulletin of Scientific Works of the Bryansk Branch of MIIT, 1(1), 77–80 (in Russian).
- Chernykh, A. V. (2020). Problems of correlating the concepts "place of work" and "workplace" with the conditions of remote work. Academia: Dance. Music. Theater. Education, 2(50), 101–102 (in Russian).
- Chernykh, N. V. (2021). Analysis of law enforcement practice in regulating remote employment in the Russian Federation. Labor relations in the context of the development of non-standard forms of employment: monograph. Moscow (in Russian).
- Kruze, A. V. (2015). Workplace as a category of labor law. Abstract of the candidate of legal sciences dissertation (12.00.05). Ural State Law Academy, Yekaterinburg (in Russian).
- Kruze, A. V. (2020). Protection of employee rights in establishing the condition of the place of work. Law and State: Theory and Practice, 9(189), 75–78 (in Russian).
- Malenko, T. V. (2021). Expert consultation, Ministry of Labor of Russia. ConsultantPlus. Available from: <https://clck.ru/364p5u> (in Russian).

- Prasolova, I. A. (2008). Place of work as a condition of the employment contract. In Russian legal science: state, problems, prospects: Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference dedicated to the 45th anniversary of legal education in Altai (pp. 246–249). Barnaul (in Russian).
- Rekhtina, I. V. (2022). The standard of legal certainty in civil proceedings. In E. S. Boltanova et al. (Eds.), Legal problems of strengthening Russian statehood: Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference (pp. 75–76). Tomsk (in Russian).
- Romanovskaya (Knyazeva), N. A. (2022). Legal regulation of remote employment relations: ensuring the balance of interests of employees and employers. *Vestnik Voronezh State University. Series: Law*, 3(50), 142–152. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/3/142-152> (in Russian).

Citation:

Рехтина И. В., Василенко Ю. Е. «Рабочее место» и «место работы» как правовые категории: соотношение и взаимосвязь // Юрислингвистика. – 2025 – 38. – С. 30-33.

Rekhtina I. V., Vasilenko Yu. E. (2025) «Workplace» and «Place of Work» as Legal Categories: Correlation and Interrelation. *Legal Linguistics*, 38, 30-33.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0. License