

Обособленное подразделение: указывать ли в трудовом договоре точный адрес?

ВОПРОС

Обособленное подразделение организации расположено в другом городе. Можно ли в трудовом договоре с работником в пункте «место работы» указать только город обособленного подразделения, не уточняя улицу, дом, номер офиса?

ОТВЕТ

Полагаем, что в рассматриваемом случае при включении в трудовой договор условия о месте работы указание наименования обособленного структурного подразделения и его местонахождения, включающего только наименование населенного пункта, без подробного адреса, не будет являться нарушением трудового законодательства.

ОБОСНОВАНИЕ

Из ч. 2 [ст. 57](#) Трудового кодекса РФ следует, что место работы является обязательным условием трудового договора, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы включается с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. Из данной нормы можно сделать косвенный вывод о том, что, когда местом работы является обособленное структурное подразделение, место работы следует указать через наименование обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

Президиум Верховного Суда РФ в Обзоре 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), разъяснил, что в ТК РФ не раскрывается содержание понятия "место работы". Судьи Президиума Верховного Суда РФ отметили, что 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 исходя из ч. 2 [ст. 57](#) ТК РФ место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению.

Такой подход нашел свое отражение во многих решениях судов (см., например, [Апелляционные определения Челябинского областного суда от 08.04.2014 по делу N 11-3444/2014](#) (судьи отмечают, что под местом работы понимается наименование работодателя и его местонахождение), [Московского городского суда от 24.03.2014 N 33-7518/2014](#), [Верховного суда Республики Коми от 30.10.2014 по делу N 33-5324/2014 г.](#), [Саратовского областного суда от 19.03.2015 по делу N 33-1573](#), [Верховного суда Республики Карелия от 12.04.2016 по делу N 33-1333/2016](#)).

В свою очередь, может возникнуть вопрос: почему при включении в трудовой договор условия о месте работы достаточно указывать только наименование населенного пункта, без подробного адреса. В соответствии с п. 2 [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). Включение в трудовой договор адреса, где должны находиться работники, понадобится только при отражении условия о рабочем месте, так как рабочее место - это 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). Но рабочее место является дополнительным условием трудового договора, то есть может включаться в трудовой договор по соглашению сторон, а может не включаться.

Таким образом, в ситуации, когда работник принимается в обособленное структурное подразделение, расположенное в другом городе, считаем, что правильно включать в трудовой договор обязательное условие - место работы через наименование структурного подразделения и указание его местонахождения (расположение в определенном населенном пункте (в рассматриваемом случае - город)).



На вопрос отвечала:

Ю.И. Удалова,
консультант Аскон по юридическим вопросам