Является ли обязательным условием в трудовом договоре– место работы работника?

Место работы является обязательным условием трудового договора (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). При этом в Трудовом кодексе РФ не конкретизируется, какое именно значение вкладывается в термин "место работы".

Если работника принимают на работу в головную организацию, рекомендуется прописать в условии о месте работы ее наименование, организационно-правовую форму и место нахождения. Такой вывод следует из абз. 1 п. 1, п. 2 ст. 54 ГК РФ, Письма Минтруда России от 17.11.2017 N 14-2/В-1012 и позиции Верховного Суда РФ, изложенной 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).

Если же работника принимают на работу в филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности, нежели головная организация, необходимо указать в трудовом договоре наименование и место нахождения соответствующего обособленного структурного подразделения, а также наименование и организационно-правовую форму организации. Это следует из абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ, Письма Минтруда России от 17.11.2017 N 14-2/В-1012. Специалисты Роструда отмечают, что в качестве места работы следует указывать как минимум населенный пункт, в котором это место работы находится. Указания региона или района в данном случае будет недостаточно.

Особые требования к тому, как определить место заключения трудового договора, если стороны обмениваются электронными документами, не установлены. Такое взаимодействие возможно с дистанционными работниками (ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ). Полагаем, что с учетом ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ в трудовом договоре с таким работником нужно указать место нахождения работодателя.

Помощник прокурора района Н.В. Бурова