РАЗГРАНИЧЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ И МЕСТ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

Крузе А.В.

аспирант кафедры трудового права, Уральская государственная юридическая академия (Россия),
620137, Россия, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21, alexkruze@gmail.com

УДК 331.42
ББК 65.240-642

Цель. Исследование направлено на изучение категорий «рабочее место» и «место выполнения работы», а также рассмотрен вопрос о том, у всех ли работников имеются рабочие места.

Методы. Проведен анализ российского и зарубежного трудового законодательства и судебной практики. Используются лингвистический, формально-юридический и сравнительно-правовой методы.

Результаты. Выявлено, что согласно действующему трудовому законодательству не все работники выполняют трудовую функцию на рабочих местах. Сделан вывод о том, что некоторые категории работников, в силу специфики их работы, выполняют трудовую функцию на местах выполнения работы, за которыми не может осуществляться работодательский контроль.

Научная новизна. Научная новизна заключается в обосновании разграничения мест выполнения работы и рабочих мест. Выявлены различия между мобильными и нестационарными рабочими местами, а также предложена дефиниция понятия место выполнения работы.

Ключевые слова: рабочее место, стационарное рабочее место, мобильное рабочее место, место выполнения работы.

Kruze A.V.

DISTINCTION WORKPLACE AND PLACE OF WORK

Purpose. Study aims to examine the categories of «workplace» and «place of work», and considered the question of whether all employees have jobs .

Methods. The analysis of the Russian and international labor law and jurisprudence. Used linguistic, legalistic and comparative legal methods.

Results. Revealed that under the current labor legislation, not all workers perform work functions in the workplace. Concluded that some categories of workers, due to the specifics of their work, perform work functions at the work place, for which can not be implemented employer control.

Scientific novelty. Scientific novelty lies in justifying differentiation performance places and workplaces. The differences between mobile and mobile workplaces, as well as definition of the concepts proposed place of work.

Key words: workplace, stationary workplace, mobile workplace, the work place.

В литературе отмечается, что сама природа трудового договора предполагает необходимость локализации места применения труда работника [1, с. 291-297]. Данным местом применения труда и является рабочее место, с которым связана такая обязанность работодателя как проведение его аттестации по условиям труда. Между тем в ряде случаев возникают сложности при определении рабочих мест работников, чья работа связана с постоянными перемещениями. Кроме того, возникает вопрос о том, все ли работники выполняют трудовую функцию именно на рабочих местах?

В соответствии с дефиницией приведенной в ст. 209 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) рабочее место определяется как место на котором работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Данное определение было заимствовано ТК РФ из ст. 1 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» [2], которое в свою очередь основывается на определении Конвенции №

© Крузе А.В., 2014

155 Международной организации труда от 22 июня 1981 года «О безопасности и гигиене труда и производственной среде», ратифицированной Российской Федерацией (далее - Конвенция МОТ № 155). Таким образом, одним из обязательных признаков рабочего места, согласно легальному определению, приведенному в ст. 209 Трудового кодекса РФ, является прямой либо косвенный контроль за ним работодателя.

Несмотря на то, что высказывалось мнение о том, что определение рабочего места, приведенное в ст. 209 ТК РФ в целом является универсальным и может применяться, в том числе и к работникам, выполняющим работу дистанционно [3. с. 314], обращение к действующему российскому законодательству убеждает в обратном.

Статья 312.1 ТК определяет дистанционную работу как выполняемую определенную трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Таким образом, исходя из системного толкования трудового законодательства у работника, выполняющего дистанционную работу рабочее место с правовой точки зрения отсутствует, так как предусматривается работа на территории или объекте, которые не находятся под прямым или косвенным контролем работодателя, что не соответствует определению рабочего места, содержащемуся в ст. 209 ТК РФ. Таким образом, можно констатировать, что с точки зрения трудового законодательства у дистанционных работников нет рабочих мест, на которых они могут выполнять трудовую функцию.

Кроме того, в правоприменительной практике арбитражных судов признается, что в ряде случаев не у всех работников есть рабочие места. Так, в Постановлении ФАС МО от 02.03.2009 N КА-А40/817-09 отражено решение по делу частного охранного предприятия, которое при исполнении договоров охранных услуг не арендовало на территории заказчика помещения и прочее имущество, а оборудование объекта охраны техническими средствами, их соединение и ремонт осуществлялось заказчиком, который был вправе уменьшить или увеличить количество действующих постов охраны, без участия работодателя-исполнителя. В связи с указанными обстоятельствами суд пришел к выводу, что в ходе исполнения договорных обязательств по охране объекта на территории заказчика, работодатель не мог прямо или косвенно контролировать рабочие места своих охранников, и пост охраны, рассматриваемый налоговым органом как «рабочее место», в соответствии со ст. 209 ТК РФ не являлся таковым.

Таким образом, практика арбитражных судов по данному вопросу приводит к выводу, что у работодателя есть работники, но нет рабочих мест, на которых они трудятся.

В литературе высказывалась позиция о том, что применение труда в ряде случаев не может быть четко фиксированным в пространстве (например, у рабочих-дорожников, водителей, проводников вагонов и пр.) [4. с. 298]. И как можно убедиться на приведенных примерах, часть работников выполняют трудовую функцию, не имея рабочих мест, в связи с чем возникает вопрос об обозначении данных мест применения труда.

Представляется, что в случае отсутствия такого прямого либо косвенного контроля работодателя над местом применения труда работника работник будет выполнять трудовую функцию не на рабочем месте, а на месте выполнения работы.

Термин «место выполнения работы» уже используется в трудовом законодательстве. Часть 4 ст. 13 ТК РФ устанавливает, что принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы», а ст. 136 ТК РФ закрепляет, что заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы.

Представляется, что местом выполнения работы следует считать такую область пространства, на которой у работодателя нет объективной возможности осуществлять контроль в силу ее территориальной неопределенности, т.е. постоянного изменения рабочих зон, на которых выполняется трудовая функция.

К таковым относятся места выполнения работы дистанционных работников, которые по своему усмотрению выбирают место применения труда. Места выполнения работы будут и у лиц с разъездным и подвижным характером работы в силу краткосрочности нахождения работников на рабочих зонах.

Необходимо подробнее рассмотреть места применения труда работников, чья работа связана с постоянными перемещениями в пространстве. К этой группе относятся в первую очередь работники, чья работа связана с движением и обслуживанием транспортных средств, а также работники, в силу специфики своей трудовой функции вынужденные постоянно менять рабочие зоны: участковые врачи и работники сферы социального обслуживания, посещающие пациентов на дому, егеря и лесники, выполняющие «лесной обход», слесари и сантехники, работающие на различных объектах по вызову, охранники, патрулирующие

несколько объектов, промышленные водолазы и другие работники с нестационарными рабочими местами.

При этом следует различать места выполнения работы и нестационарные рабочие места. Нестационарными рабочими местами, в соответствии с п. 41. Приказа Минздравсоцразвития от 26.04.2011 г. N 342н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» [5] являются рабочие места состоящие из нескольких рабочих зон, являющихся их частью. В этом случае представляется, что эти несколько рабочих зон должны быть в транспортной доступности работника в течение рабочего дня (смены) или располагаться на одном производственном объекте.

Рассмотрим места применения труда лиц, чья работа по своему характеру предполагает постоянные перемещения. Статья 57 Трудового кодекса предусматривает возможность включения в Трудовой договор обязательного условия, определяющего в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы). Однако, российское законодательство не дает легального разъяснения, что признается работой в пути, подвижным или разъездным характером работы.

Согласно распространенному в литературе мнению, под разъездной следует понимать работу, выполнение которой непосредственно связано с регулярными служебными поездками с перемещениями по одному или нескольким населенным пунктам или от одного населенного пункта к другому и в данном случае работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего жительства. К таким работникам относят курьеров, торговых агентов, страховых консультантов, работников сервисных служб и пр. [6]

В то же время практика показывает, что под работой в пути обычно понимается труд работников, не имеющих возможности возвращаться домой ежедневно. В качестве примера можно привести водителей-дальнобойщиков, экспедиторов, членов экипажей судов заграничного плавания морского флота российских судоходных компаний и судов заграничного плавания флота рыбной промышленности, стюардесс и т.д. [7]. Также работа характеризуется как работа в пути, если трудовая функция работников выполняется в процессе движения транспортного средства (например, у начальников (бригадиров) пассажирских поездов, проводников вагонов, работников почтовых вагонов, официантов вагонов-ресторанов и др.) [8].

В связи с тем, что в законодательстве нет нормативного определения разъездного характера работы и работы в пути, конкретные перечни работников с данными видами работ могут быть закреплены на локальном уровне.

Что касается подвижного характера работы, то согласно Положению о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденном Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 01.06.1989 N 169/10-87 [9] характер работы считается подвижным, если работа предполагает частые передислокации работодателя (в другую местность) и перемещения работников вместе с ним, а также в случае оторванности работника от постоянного места жительства.

Представляется, что у всех работников, выполняющих работу в пути и у работников управляющих транспортными средствами, с разъездным или подвижным характером работы, рабочее место находится в самом транспортном средстве, которое следует определить как мобильное рабочее место. Мобильным рабочим местом является рабочее место, находящееся в транспортном средстве, перемещающееся в пространстве. В то же время в соответствии со ст. 57 ТК РФ мобильное рабочее место является механизмом, т.е. технически сложным устройством, с помощью которого работник транспорта осуществляет свои трудовые обязанности. При этом, по мнению К.Н. Гусова в трудовом договоре водителя, машиниста тепловоза, электровоза и их помощников необходимо указывать в трудовом договоре их рабочее место, т.е. на машине какого типа они будут работать [10. с. 188].

Что касается работодательского контроля за мобильным рабочим местом, то в настоящее время, развитие технологий позволяет работодателю отслеживать передвижение управляемым работником транспортного средства с помощью устройства приёма-передачи данных для спутникового мониторинга (например GPS-трекера), установленного на нем, а контроль рабочего времени и времени отдыха водителей возможно фиксировать с помощью тахографов.

Кроме того, проверка технического состояния транспортного средства, позволяет в некоторой части осуществлять контроль за условиями труда на мобильном рабочем месте. Например, Межотраслевые правила по охране труда на автомобильном транспорте, утвержденные Постановлением Минздравсоцразвития России от 12.05.2003 N 28 [11] не называют автотранспортные средства (далее – АТС) рабочими местами, но при этом устанавливают, что техническое состояние, оборудование и укомплектованность АТС всех типов, марок, назначений, прицепов и полуприцепов, находящихся в эксплуатации, должны соответствовать требованиям действующих нормативных актов. Соответственно, на данном мобильном рабочем месте у работодателя возникает обязанность контролировать условия труда работника.

Так, отопительные устройства кабины и салона в холодное время должны быть работоспособны, пол кабины, салона и кузова АТС должен застилаться ков-

риком, не имеющим отверстий и прочих повреждений, органы управления АТС должны быть с исправными уплотнениями, препятствующими проникновению отработавших газов в кабину или пассажирский салон автомобиля (автобуса), а шум, вибрация, микроклимат и концентрация вредных веществ в кабине грузового автомобиля, внутри салона и кабины автобуса и кузова легкового автомобиля должны соответствовать значениям, указанным в действующих государственных стандартах, санитарных нормах и правилах, гигиенических нормативах.

В настоящее время считается, что работа водителей в основном имеет подвижной или разъездной характер. Что касается вопроса об указании марки транспортного средства, на котором водитель будет осуществлять свою трудовую деятельность, то каждый работодатель вправе решать это самостоятельно. Если же конкретизировать марку транспортного средства, переместить водителя на другую машину будет возможно только при соблюдении процедуры перевода в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ [12].

Однако, очевидно, что для водителя транспортного средства с разъездным характером работы транспортное средство как правило, не является единственной рабочей зоной, на которой он выполняет свои трудовые обязанности и в данные временные промежутки работники транспорта могут находиться на рабочих зонах, которыми не всегда могут быть производственные, вспомогательные и санитарно-бытовые помещения, отвечающие требованиям действующих строительных норм и правил и других нормативных актов (например, комнаты отдыха водителей, в которых они могут находиться в постоянной готовности приступить к работе).

Так, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей утвержденное Приказом от 20 августа 2004 г. № 15 (зарегистрирован в Минюсте РФ 1 ноября 2004 г. N 6094) [13] в. п. 15 включает в рабочее время, помимо времени управления транспортным средством следующие периоды:

- перерывы для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;
- стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;
- устранения возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ;
- охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;
- присутствия в автомобиле, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух водителей.

Во всех приведенных случаях работник-водитель выполняет трудовую функцию на рабочих зонах, которые могут являться частью нестационарного рабочего места, так и нет.

Следует учесть, что с одной стороны, автомобиль является для водителя сам по себе рабочим местом, в котором имеются относительно постоянные условия труда, однако в то же время нахождение автомобиля с водителем, не в том месте в каком ему необходимо находиться в установленное время без уважительной причины будет являться дисциплинарным проступком. Но в то же время, если исходить из того, что транспортное средство само по себе является мобильным рабочим местом, работник, который находится на нем не может совершить прогул в принципе, даже если будет не приезжать в места выполнения работы.

Это правило в равной мере относится ко всем лицам с разъездным или подвижным характером работы. Судебная практика показывает, что увольнение за прогул по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника с разъездным характером работы будет признано незаконным, в том случае если ему не будет установлено постоянное стационарное рабочее место.

Так, в Апелляционном определении Московского городского суда от 20.12.2012 по делу N 11-31136 суд установил, что работник выполнял работу разъездного характера и отсутствовал в офисе работодателя, так как проводил переговоры с потенциальными клиентами, в связи с чем был уволен за прогул. Суд посчитал, что поскольку в данном случае работник имел разъездной характер работы, отсутствие в помещении офиса работодателя не свидетельствовало об уклонении работника от исполнения трудовой функции. На основании этого работник был восстановлен на работе.

Аналогичные позиции занял суд и в Апелляционном определении Верховного суда Чувашской Республики от 26.03.2012 по делу N 33-867-12 где посчитал, что работодатель не представил доказательств, подтверждающих наличие у работника с разъездным характером работы постоянного стационарного рабочего места, а значит, его нахождение в офисе не являлось обязательным, и расторжение трудового договора за прогул было признано незаконным.

Интересно, что в зарубежном законодательстве

к работникам с нестационарными рабочими местами работы устанавливаются особенности к определению их места работы.

В соответствии с ч. 3 ст. 66 Трудового кодекса Болгарии возможно определить место работы исходя из ее характера. И в этом случае невозможно уточнить место работы, когда она осуществляется на воздушном, речном, автотранспорте либо когда объекты работы перемещаются из одной местности в другую. [14, с. 113-130]

Согласно ст. 52 Трудового кодекса Молдовы в трудовом договоре с работником может предусматриваться такое условие как мобильность, которое означает возможность работодателя использовать работника для работы, которая в силу своей специфики не предполагает наличия стабильного рабочего места.

Примечательно рассмотреть законодательство Канады по данному вопросу, которое различает постоянное и временное рабочее место для работников, выполняющих служебные поездки. В соответствии с Директивой о служебных поездках, принятых Государственным Объединенным Советом (являющимся органом социального партнерства канадских госслужащих) 1 апреля 2008 г. постоянное рабочее место – установленное работодателем место, где работник осуществляет на постоянной основе свои трудовые функции, в том числе место, куда он сдает свои отчеты.

В этом месте работник обычно выполняет свои трудовые обязанности. В случае, если работник выполняет работу разъездного характера, под рабочим местом необходимо понимать само здание, где происходит разрешение и урегулирование вопросов, связанных с трудовой деятельностью работника, и в которое работник возвращается, для того, чтобы подготовить и/или сдать отчеты и пр.

Временное рабочее место – место, за которым временно закреплен работник на время служебной поездки, где он осуществляет свои трудовые обязанности, в том числе место, куда он сдает свои отчеты. Временное место работы должно находиться в границах установленного района – пространства в пределах 16-ти километров от установленного постоянного рабочего места [15]. Таким образом, для разъездного работника в Канаде установлен предел в 16 километров от его постоянного рабочего места, дальше которого работодатель не вправе его направлять.

В настоящее время российская правовая действительность, признает наличие у одних работников рабочих мест, а у других (например, дистанционных работников) «мест выполнения работы», над которым не может осуществляться работодательский контроль.

Для того, чтобы максимально расширить круг работников, которые выполняют трудовую функцию на рабочем месте необходимо поддержать позицию В.Г. Сойфера о необходимости отказаться в определении рабочего места от указания на такой признак как контроль со стороны работодателя [16. с. 185].

В то же время представляется, что для работников, чья работа связана с постоянными перемещениями место работы должно быть обусловлено их трудовой функцией и самим характером работы. В целом постоянная смена рабочих зон на местах выполнения работы и затруднительность четкой фиксации времени нахождения работников на них делает невозможным проведение аттестации по условиям труда, что должно компенсироваться надбавками работникам, выполняющих трудовую функцию на местах выполнения работ.

Литература:

1. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / Науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. СПб., 2007.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 23.07.2013) // Собрание законодательства РФ. 19.07.1999. № 29. Ст. 3702.
3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Т. 2: М.: Статут 2009.
4. Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Приказ Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н (в ред. от 12.12.2012) зарегистрирован в Минюсте России 09.06.2011 № 20963 // Российская газета № 135, 24.06.2011.
5. Репин А. Разъездной характер работы // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. 2007. № 10.
6. Семенихин В.В. Командировочные и иные аналогичные расходы: разъездной характер работы // Налоги. 2011. № 35.
7. Щур-Труханович Л.В. Содержание трудового договора в условиях нового правового регулирования [электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПюс».
8. Об утверждении Положения о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве: Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1989 г. № 169/10-87 // Бюллетень Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам. 1989. № 9.
9. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право Росии: учебник. М.: Проспект, 2006.
10. Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда на автомобильном транспорте. Постановление Минтруда РФ от 12.05.2003. № 28. // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 41. 13.10.2003. Российская газета. 04.11.2003. № 223.
11. Сувернева А.И. О труде работников «за рулем» // Отдел кадров коммерческой организации. 2013. № 4.

12. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей: Приказ Минтранса РФ от 20.08.2004 № 15 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 45. 08.11.2004. Российская газета. 10.11.2004. № 248.
13. Рачев Р.П. Законодательство Болгарии и России о трудовом договоре. Сравнительное исследование: Дис... канд. юр. наук. М., 2006.
14. Интернет сайт Государственного Объединенного Совета Канады [электронный ресурс]. URL: http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/travel-voyage/index-eng.php (дата обращения 12.01.2014)
15. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. Дис. …д.ю.н. Екатеринбург, 2005.

References:

1. Course of Russian labor law. Vol. 3: Labor contract / Vol. ed. By E.B. Hohlov. SPb., 2007.
2. Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of 30.12.2001 № 197-FL (as amended by 23.07.2013) Collected Legislation of the Russian Federation. 19.07.1999. № 29. Art. 3702.
3. Lusgnikova M.V., Lushnikov A.M. Course of labor law: Vol. 2: M.: Statut 2009.
4. On Approving the Procedure for certification of workplaces on working conditions. Order Health Ministry of Russia from 26.04.2011 № 342n (as amended by 12.12.2012) registered in the Russian Ministry of Justice 09.06.2011 № 20963 // Rossiyskaya Gazeta № 135, 24.06.2011.
5. Repin A. Itinerant nature of work // Uchrejdeniya kultury I iskusstva: buhgalterskiy uchet I nalogooblojeniye. 2007. № 10.
6. Semenihin V.V. Business travel and other similar expenses: itinerant nature of work // Nalogi. 2011. № 35.
7. Shur-Truhanovich L.V. An employment contract under the new regulatory [e-resource]. Access of legal reference system “ConsultantPlus”.
8. On approval of the Regulations on payment of allowances associated with mobile and itinerant nature of construction works: Resolution Goskomtrud USSR and the Secretariat of AUCCTU of June 1, 1989 № 169/10-87 // Bulletin of the USSR State Committee for Labor and Social Affairs. 1989. № 9.
9. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Employment Law of Russia: tutorial. M.: Prospekt, 2006.
10. On approval of the Inter-industry labor protection regulations in road transport. Ministry of Labor Decree of 12.05.2003. № 28. // Bulletin of normative acts of federal executive bodies. № 41. 13.10.2003. Rossiyskaya Gazeta. 04.11.2003. № 223.
11. Suverneva A.I. On labor of workers “at the wheel” // Otdel kadrov kommercheskoy organizatsiyi. 2013. № 4.
12. On approval of the Regulation on working time and rest periods for drivers of cars: Order of the Ministry of Transport of the Russian Federation of 20.08.2004 № 15 // Bulletin of normative acts of federal executive bodies. № 45. 08.11.2004. Rossiyskaya Gazeta. 10.11.2004. № 248.
13. Rachev R.P. Bulgaria and Russian legislation on the employment contract. comparative study: Dissertation of the candidate of legal sciences. M., 2006.
14. Internet site of the National Joint Council of Canada [e-resource]. URL: http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/travel-voyage/index-eng.php (access date 12.01.2014)
15. Soyfer V.G. Stability and dynamics of the employment relationship. Dissertation of the doctor of legal sciences. Ekaterinburg, 2005.