

Вопрос: Судебная практика показывает, что нельзя закреплять в трудовом договоре суд, в котором будут рассматриваться возможные споры сторон, или иным образом ограничивать право работника на выбор суда. Подобный вывод делает Верховный Суд РФ в Определениях от 14.05.2018 N 81-КГ18-4, от 14.08.2017 N 75-КГ17-4.

Является ли в таком случае включение в трудовой договор условия о подсудности, ограничивающего право работника на выбор суда, основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ (за ненадлежащее оформление трудового договора)?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 7 августа 2018 г. N ПГ/25583-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, в пределах компетенции сообщает.

Содержание трудового договора регламентировано статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 ТК РФ).

Кроме того, в соответствии с частью второй статьи 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

КонсультантПлюс: примечание. В тексте документа, видимо, допущена опечатка:

Определение Верховного Суда РФ от 14.08.2017 имеет номер 75-КГ17-4, а не 75-КГ17.

Согласно позиции Верховного Суда Российской Федерации, изложенной в определениях от 14 мая 2018 г. N 81-КГ18-4, от 14 августа 2017 г. N 75-КГ17, иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, могут быть поданы в суд по выбору работника — по месту его жительства либо по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору. Такое правовое регулирование является дополнительным механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий работникам для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке, включая споры о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. При этом имеющиеся в трудовом договоре условия, ограничивающие право работника по сравнению с положениями гражданского процессуального законодательства

на предъявление иска о защите трудовых прав, в том числе по месту своего жительства, не подлежат применению.

В силу статьи 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Юридического управления
Р.А.СТРАХОВ
07.08.2018