**Верховный Суд России запретил ограничивать трудовым договором право работника на выбор суда**

Определением Верховного Суда Российской Федерации от 14.08.2017 № 75-КГ17-4 высказана правовая позиция о недопустимости отказа судебных органов в рассмотрении дел о взыскании задолженности по заработной плате по месту жительства истца.

Судом проверена законность и обоснованность постановлений нижестоящих судебных инстанций. Установлено, что работник обратился в суд с исковым заявлением о взыскании задолженности по заработной плате и другим выплатам по месту своего жительства. При этом в трудовом договоре, заключенном с работодателем, местом рассмотрения возникающих между сторонами трудового договора споров определен суд по месту юридической регистрации работодателя – юридического лица.

На основании этого суд первой инстанции передал указанное гражданское дело по подсудности.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не согласилась с такой позицией, поскольку предусмотренное трудовым договором условие о разрешении споров по месту регистрации работодателя ухудшает положение работника по сравнению с закрепленным в законодательстве.

В силу ч. 1 ст. 47 Конституции Российской Федерации никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.

По общему правилу, установленному статьей 28 ГПК РФ, иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

В соответствии с п. 6.3. ст. 29 ГПК РФ иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Согласно ч. 9 ст. 29 ГПК РФ иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Из приведенных выше норм процессуального законодательства следует, что 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.

Помимо этого, статьей 9 Трудового кодекса РФ установлено, что 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.