В \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ районный суд [<1>](#P97)

Истец: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Представитель истца: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(данные с учетом [ст. 48](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336EE130197321763C081A9C5CEF06093819474248D0F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U)

Гражданского процессуального

кодекса Российской Федерации)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответчик: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование или Ф.И.О.

работодателя)

адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

телефон: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

адрес электронной почты: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

**о признании отношений трудовыми,**

**об обязании работодателя заключить трудовой договор**

**(вариант: и внести запись в трудовую книжку)** [<2>](#P99)

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. истец заключил с ответчиком Договор подряда

(вариант: Договор оказания услуг) N \_\_\_\_\_\_ на выполнение следующей работы

(вариант: оказание услуг) - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с оплатой \_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

рублей в месяц (или: за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

(указать, за что выплачивается вознаграждение)

(далее - "Договор"). Вместе с тем данный Договор по факту является не

гражданско-правовым, а трудовым, что подтверждается: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(обстоятельства и доказательства с учетом [Рекомендаций](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC444B4D336BE96D137B787A3E0F15C34BE84F05391947404DDBAD8CB90F03F354DBACC952A5E93335J0U), утвержденных

Письмом Фонда социального страхования Российской Федерации

от 20.05.1997 N 051/160-97)

Вариант. С ведома или по поручению ответчика "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. истец фактически приступил к выполнению следующей работы - \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по адресу: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, за выполнение аналогичной работы ответчик выплачивает \_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей в месяц, что подтверждается: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Несмотря на то, что истец продолжает выполнение работы, трудовой договор между истцом и ответчиком до сих пор не заключен.

Трудовые отношения между истцом и ответчиком не были оформлены надлежащим образом, приказ о приеме истца на работу не издавался, запись в его трудовую книжку не вносилась.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором ([ст. 15](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381F434B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U) Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно [ч. 1 ст. 16](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381947414FD2F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора. Условия договора должны соответствовать [ст. ст. 56](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381947444BD3F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) и [57](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093A1A4F4B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U) Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен ([ч. 3 ст. 16](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819454442D1F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу [ст. 56](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381947444BD3F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Таким образом, по смыслу действующего трудового законодательства Российской Федерации предметом трудового договора является сам процесс труда, а именно: выполнение работы по определенной специальности, квалификации, должности, т.е. выполнение работником определенной трудовой функции.

В соответствии с [ч. 2 ст. 67](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381945454BD9F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Согласно [ч. 4 ст. 11](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819454443D8F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в [абз. 3 п. 8](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC474744316EE430197321763C081A9C5CEF06093819474248D0F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) и в [п. 12](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC474744316EE430197321763C081A9C5CEF06093819474342D8F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Постановления от 17.03.2004 N 2, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу [части четвертой статьи 11](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819454443D8F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами ([части первая](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093D18414B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U), [третья статьи 67](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093D184F4B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U) Трудового кодекса Российской Федерации). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора ([часть первая статьи 68](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819474442D8F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы ([часть вторая статьи 68](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093D184E4B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U) Трудового кодекса Российской Федерации).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель (или его уполномоченный представитель) обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме ([часть вторая статьи 67](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381945454BD9F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения ([статья 16](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381947414FD1F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

Таким образом, законодателем предусмотрены определенные условия, наличие которых позволяло бы сделать вывод о фактически сложившихся трудовых отношениях. Одним из основных признаков трудовых отношений является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции. Под трудовой функцией работодатель подразумевает работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Предметом трудового договора (соглашения) является труд работника, предметом же гражданско-правовых договоров является овеществленный конечный результат труда, а труд в них - лишь способ выполнения взятых на себя обязательств.

Вариант, если работодатель - юридическое лицо или физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем [<3>](#P101). В соответствии с [ч. 3 ст. 66](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093D18434B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе ([ч. 4 ст. 66](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819474442D0F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации).

Вариант, если работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем:

Согласно [ч. ч. 3](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819464743D1F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) и [4 ст. 303](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381845464084A899A8570CF249C5A4DF4EA7E833JBU) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - физическое лицо обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме и зарегистрировать его в уведомительном порядке в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Вариант, если работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем. В соответствии с [ч. 1 ст. 309](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381844444084A899A8570CF249C5A4DF4EA7E833JBU) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CFD0651341B445E4BD8E7DFFD5B30J7U) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Требование (претензию) истца о заключении трудового договора с

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_\_\_\_

(\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей (вариант: и внесении записи в трудовую книжку)

ответчик добровольно не удовлетворил, сославшись на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (или: осталось без ответа),

(мотивы отказа)

что подтверждается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

На основании изложенного и руководствуясь [ч. 4 ст. 11](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819454443D8F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [ст. 15](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381F434B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U), [ч. ч. 1](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381947414FD2F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [3 ст. 16](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819454442D1F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [ст. ст. 56](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381947444BD3F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [57](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093A1A4F4B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U), [ч. ч. 3](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093D18434B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U), [4 ст. 66](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819474442D0F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [ч. 2 ст. 67](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381945454BD9F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [ч. ч. 3](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093819464743D1F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [4 ст. 303](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381845464084A899A8570CF249C5A4DF4EA7E833JBU), [ч. 1 ст. 309](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381844444084A899A8570CF249C5A4DF4EA7E833JBU) Трудового кодекса Российской Федерации, [ст. ст. 3](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336EE130197321763C081A9C5CEF0609381947404AD5F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [22](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336EE130197321763C081A9C5CEF06093819474042D8F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [24](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336EE130197321763C081A9C5CEF06093819474149D2F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

**ПРОШУ СУД:**

1. Признать отношения между истцом и ответчиком трудовыми.

2. Обязать ответчика заключить с истцом трудовой договор на выполнение работы в должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с окладом \_\_\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) рублей с "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Вариант. 3. Обязать ответчика внести запись о приеме на работу в трудовую книжку истца.

Приложения:

1. Копия Договора подряда на выполнение работ (вариант: Договора оказания услуг) N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Вариант. 1. Доказательства фактического допуска истца к выполнению работ у ответчика.

2. Копия требования (претензии) истца от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_.

3. Доказательства отказа ответчика от удовлетворения требования (претензии) истца.

4. Копии искового заявления и приложенных к нему документов ответчику.

5. Доверенность представителя от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г. N \_\_\_\_\_\_ (если исковое заявление подписывается представителем истца).

6. Иные документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования.

"\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

Истец (представитель):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

(подпись) (Ф.И.О.)

--------------------------------

Информация для сведения:

<1> В силу [п. 1 ч. 1 ст. 22](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336EE130197321763C081A9C5CEF0609381947414BD0F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и [ст. ст. 382](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381945414BD6F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U), [391](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381945414FD8F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Иски по делам, возникающим из трудовых отношений, в качестве суда первой инстанции рассматривает районный суд ([ст. 24](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336EE130197321763C081A9C5CEF06093819474149D2F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

<2> Государственная пошлина не уплачивается согласно [пп. 1 п. 1 ст. 333.36](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454D45366AE030197321763C081A9C5CEF0609381B42454084A899A8570CF249C5A4DF4EA7E833JBU) Налогового кодекса Российской Федерации по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

В силу [ст. 393](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF0609381945414DD1F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Трудового кодекса Российской Федерации при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов.

<3> Работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые ([ч. 3 ст. 66](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC454C4D336AE330197321763C081A9C5CEF06093D18434B1F81BD88F0580DEF57CDB2C34CA63EJ0U) Трудового кодекса Российской Федерации, [п. 3](consultantplus://offline/ref=75190D60D6F8D302F43DB6A112437CFC474B493060E030197321763C081A9C5CEF06093819474148D9F289AC1E5BFC55C6B2C144B9EB32583DJ4U) Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 N 225 "О трудовых книжках").