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

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

 (Ф.И.О. работника)

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

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

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

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

 (данные с учетом ст. 48

 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, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора. Условия договора должны соответствовать ст. ст. 56 и 57 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу ст. 56 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 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 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 и в п. 12 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 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, третья статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 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 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 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 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 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Согласно ч. ч. 3 и 4 ст. 303 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 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель - физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном Трудовым кодексом 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, ст. 15, ч. ч. 1, 3 ст. 16, ст. ст. 56, 57, ч. ч. 3, 4 ст. 66, ч. 2 ст. 67, ч. ч. 3, 4 ст. 303, ч. 1 ст. 309 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. ст. 3, 22, 24 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и ст. ст. 382, 391 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 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

<2> Государственная пошлина не уплачивается согласно пп. 1 п. 1 ст. 333.36 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 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 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 3 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").