
(назва суду)

(адреса)

Позивач: _____

(ПІБ)

адреса реєстрації _____

адреса для листування: _____

реєстраційний номер облікової картки платника

податків: _____

засоби для зв'язку: _____

Відповідач: _____

(назва підприємства, установи, організації)

юридична адреса: _____

код ЄДРПОУ: _____

засоби для зв'язку: _____

Позов немайнового характеру

ПОЗОВНА ЗАЯВА

про встановлення факту перебування у трудових правовідносинах

Я, _____
 (далі по тексту - Позивач) починаючи з «___» _____ 20__ року працювала
 _____³ (далі по тексту – Відповідач,
 Роботодавець) на посаді _____.

До моїх посадових обов'язків, визначених Роботодавцем, входило

 _____⁴.

«___» _____ 20__ року мене було повідомлено про звільнення мене із займаної посади, проте, як стало мені відомо після ознайомлення із інформацією, що міститься у довідках ОК-5 та ОК-7, за період з «___» _____ 20__ року по дату мого звільнення нарахування заробітної плати офіційно мені не здійснювалася, аналогічно як не здійснювалася сплата Єдиного соціального внеску. У відомостях, що містяться в моєму особистому кабінеті на сайті Пенсійного фонду України, відсутня інформація про _____⁵ (код ЄДРПОУ - _____) як мого роботодавця у вказаний вище період.

Таким чином, фактично мене було допущено до виконання роботи у Відповідача та протягом вказаного вище періоду мною здійснювалося виконання покладеної на мене трудової функції, однак в порушення вимог трудового законодавства щодо забезпечення офіційної зайнятості, Роботодавцем офіційно наші трудові відносини оформлено не було, що і стало причиною звернення до Суду із вказаним позовом.

¹ Найменування суду визначається згідно з інформацією про місцезнаходження відповідача по справі (роботодавця).

² Найменування роботодавця.

³ Повна назва підприємства, на якому працював Позивач.

⁴ Детально зазначити про посадові обов'язки, які виконувалися Працівником на займаній посаді.

⁵ Повна назва підприємства, на якому працював Позивач.

Згідно **частини 3 статті 24 КЗпП України** працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до **статті 21 КЗпП України** трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно **пункту 6 частини 1 статті 24 КЗпП України** трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з фізичною особою.

Відповідно до частини шостої **статті 235 КЗпП України** при винесені рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати.

Тлумачення частини шостої **статті 235 КЗпП України** дозволяє зробити висновок, що у судовому порядку може бути встановлено факт трудових відносин з працівником та характер виконуваної роботи без укладення трудового договору, що є підставою для нарахування та стягнення судом заборгованості з заробітної плати за встановлений період роботи.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці», який набрав чинності 02 січня 2015 року, виключено частину четверту статті 24 КЗпП України, відповідно до якої трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Водночас суд може визнати трудовий договір укладеним за відсутності наказу чи розпорядження, лише за умови дотримання інших умов, необхідних для його укладення, зокрема, виконання працівником обов'язку щодо надання паспорта або іншого документу, що посвідчує особу, трудової книжки, а у випадках, передбачених законодавством, - також документу про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інших документів, за наявності письмових чи інших доказів дотримання цих умов, окрім показань свідків.

З огляду на зазначене слід враховувати, що мною повинен було дотримано умов, необхідних для укладення трудового договору, а саме складено заяву про прийняття мене на роботу, подано паспорт та трудову книжку, однак незважаючи на це офіційного оформлення трудових відносин з вини Работодавця не відбулося.

Водночас встановлення факту наявності трудових відносин між робітником і роботодавцем можливе при встановленні виконання робітником трудових функцій, підпорядкування робітника правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення робітнику умов праці та виплати винагороди за виконану роботу. *Подібні за змістом висновки містяться у постанові Верховного Суду від 06 квітня 2020 року у справі № 462/7621/15-ц (провадження № 61-10916св18).*

Пунктом 7 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснювалось, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилася за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

Встановлення факту наявності трудових відносин між робітником і роботодавцем можливе при встановленні виконання робітником трудових функцій, підпорядкування робітника правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення робітнику умов праці та виплати винагороди за виконану роботу.

В даному випадку перебування Позивача у трудових відносинах з Відповідачем підтверджується наступними доказами:

_____ 6.

З урахуванням наведеного, вважаю, що фактичні відносини між мною та _____ мали характер трудових та у даному випадку наявне ухилення Роботодавця від оформлення трудових відносин з працівником у відповідності до вимог трудового законодавства, що зумовило виникнення трудового спору.

Відтак, вважаю, що вказаними вище доказами підтверджується факт наявності трудових відносин між сторонами на заявлений період на посаді _____ у _____⁷, а оскільки Відповідач відмовляється їх визнавати та оформляти, позовні вимоги про встановлення факту перебування в трудових відносинах та зобов'язання внести записи до трудової книжки є такими, що підлягають задоволенню.

Відомості про вжиття заходів досудового врегулювання спору:

На виконання вимог п.6 ч. 3 ст. 175 ЦПК України повідомляю, що вжиття заходів досудового врегулювання вказаного спору мною не здійснювалося.

Попередній (орієнтовний) розрахунок суми судових витрат, які позивач поніс і які очікує понести у зв'язку із розгляду справи:

На виконання вимог п.9 ч. 3 ст. 175 ЦПК України повідомляю, що при зверненні до Суду мною було сплачено _____ гривень судового збору.

Підтвердження позивача про те, що ним не подано іншого позову (позовів) до цього ж відповідача з тим самим предметом та з тих самих підстав:

На виконання вимог п.10 ч. 3 ст. 175 ЦПК України, я підтверджую те, що мною не подано іншого позову (позовів) до Відповідача з тим самим предметом та з тих самих підстав.

На підставі вище викладеного, керуючись 4, 174, 175 ЦПК України, ст. 21, 24, 38, 74, 79, 94, 115, 235 КЗпП України, -

ПРОШУ:

Встановити факт перебування _____⁸ (реєстраційний номер облікової картки платника податків - _____) у трудових відносинах з _____ (код ЄДРПОУ - _____) у період з «___» _____ 20___ року по «___» _____ 20___ року.

⁶ Навести перелік доказів, наявних у Позивача, що підтверджують факт перебування працівника у трудових відносинах з Роботодавцем.

⁷ Найменування Роботодавця.

⁸ ПІБ працівника повністю.

Зобов'язати _____ (код ЄДРПОУ - _____) внести до трудової книжки _____ запис про прийняття на роботу на посаду _____ з «__» _____ 20__ року та звільнення з роботи «__» _____ 20__ року.

Додатки:

- Докази сплати судового збору;
- Копія паспорта та РНОКПП Позивача;
- Копія витягу з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань щодо Відповідача;
- Довідка форми ОК-5;
- Довідка форми ОК-7;
- Докази, що підтверджують фактичне перебування у трудових відносинах з Відповідачем⁹;
- Копія позовної заяви разом із додатками для Відповідача по справі.

«__» _____ 20__ року

Позивач

(підпис)

(ПІБ)

⁹ До позовної заяви необхідно надати усі належним чином завірені копії доказів, що можуть підтвердити фактичне перебування працівника у трудових відносинах з Відповідачем.