**О разрешении трудовых споров о восстановлении на работе**

В соответствии со статьей 391 Трудового кодекса Российской Федерации

( далее ТК РФ) трудовые споры работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения рассматривается только в судах.

Срок на обращение в суд по спорам об увольнении, в соответствии со статьей 392 ТК РФ, составляет 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Указанный срок при пропуске по уважительным причинам может быть восстановлен судом, при заявлении соответствующего ходатайства и предоставлении подтверждающих уважительность причины пропуска документов.
При этом, работники, обратившиеся с иском о восстановлении на работе освобождаются от уплаты госпошлины, согласно статьи 393 ТК РФ.

При вынесении решения об удовлетворении требований на работу работнику причитаются выплаты за все время вынужденного прогула, а также компенсация морального вреда, если эти требования работником заявлялись в иске.
Решение о восстановлении на работе, в соответствии со ст. 394 ТК РФ, подлежит немедленному исполнению.

В период вынужденного прогула работник вправе заключить трудовой договор с другим работодателем, или вступить в гражданско-правовые отношения, заключив договор возмездного оказания услуг, агентский договор, или поступить в образовательное учреждение высшего профессионального образования на очное отделение и получать стипендию, может достигнуть пенсионного возраста и получать пенсию по старости или приобрести статус безработного и получать пособие по безработице.

В случае, когда к моменту вынесения решения суда о признании увольнения незаконным работник после оспаривания увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения изменяется на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя, согласно части 7 статьи 394 ТК РФ.