**Порядок восстановления на работе при несогласии работника с его увольнением**

Несогласие работника с увольнением является индивидуальным трудовым спором. Согласно ст. 308 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем самостоятельно, рассматриваются в суде. При этом работнику не предоставлено право обжаловать законность увольнения в иные инстанции, что подтверждается правовой позицией, изложенной в определениях Конституционного суда Российской Федерации от 29.05.2014 N 1094-О, от 29.05.2014 N 1033-О.

Статьей 392 ТК РФ установлены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При пропуске по уважительным причинам сроков (например, нахождение на лечении), установленных частями первой, второй и третей указанной статьи, они могут быть восстановлены судом. Таким образом, вопросы о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе являются исключительной компетенцией суда.

С учетом изложенного, если гражданин полагает, что его незаконно уволили, то ему следует самостоятельно обратиться в суд в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации. Исковое заявление подается с соблюдением правил подсудности, определенных главой 3 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, и оформляется в соответствии с требованиями ст.ст. 131, 132 названного Кодекса. Согласно ст. 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации исковое заявление может быть подано в суд по месту жительства такого гражданина, а не по месту нахождения работодателя (ответчика).