**Ответ.** Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено право работника расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме по общему правилу не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В определенных случаях – при невозможности продолжения работы, нарушении работодателем трудового законодательства, условий коллективного договора или трудового договора – работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому по закону нельзя отказать в заключении договора.

В рассматриваемом случае, если на Вашу должность не был приглашен работник, которому нельзя отказать в приеме на работу (например, приглашенный в порядке перевода из другой организации), работодатель не имеет законных оснований для Вашего увольнения после получения заявления об отзыве заявления об увольнении.

При неправомерном увольнении Вы имеете право обратиться в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе. Срок подачи искового заявления составляет один месяц со дня вручения Вам копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления Вам в связи с увольнением сведений о трудовой деятельности в электронной форме.

В случае обращения в суд Вам необходимо будет доказать факт подачи заявления об отзыве заявления об увольнении и отсутствие факта приглашения на Вашу должность работника, которому нельзя отказать в приеме на работу.

Обращаем внимание, что в соответствии с положениями Гражданского кодекса Российской Федерации, если работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.