**О праве работника уволиться без отработки**

   По общему правилу о предстоящем увольнении сотрудник должен предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

   Расторгнуть трудовой договор без отработки вправе сотрудники, увольняющиеся в связи с:
   - зачислением в образовательную организацию;
   - призывом на военную службу;
   - выходом на пенсию;
   - нарушением работодателем трудового законодательства, если нарушение установлено органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (например, трудовой инспекцией или судом при длительной задержкой выплаты зарплаты);
   - другими случаями, когда работник по объективным причинам не может продолжать работу (п. 22. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2).
   Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации степень уважительности причины увольнения определяется работодателем индивидуально (Письма Роструда от 18.10.2013 №852-6-1, Минтруда РФ от 18.10.2017 №14-2/В-935). При этом причину и дату увольнения работнику необходимо указать в заявлении.
   Сотрудники на испытательном сроке, а также работающие по срочному трудовому договору сроком до двух месяцев, вправе уволиться по собственному желанию, подав заявление об уходе за три дня.
   Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем. Если работодатель отказывается уволить в срок, указанный в заявлении, работник вправе по общему правилу обратиться за разрешением спора в комиссию по трудовым спорам или суд (ст.ст. 382, 391 ТК РФ).