

Согласно ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник вправе уволиться в любое время: - если увольнение связано с невозможностью продолжения работы (в случае зачисления в образовательную организацию, выхода на пенсию, необходимости ухода за ребенком в возрасте до 14 лет и др.); - увольнение связано с установленными, в частности, инспекцией по труду, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом нарушениями трудового законодательства со стороны работодателя. Перечень не является закрытым, наличие других уважительных причин также может являться условием, препятствующим продолжению работы. Работник вправе уволиться через три дня после представления заявления: - если он увольняется в период испытательного срока (ч. 4 ст. 71 ТК РФ); - работает по трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК РФ); - занят на сезонных работах (ст. 296 ТК РФ). Работник вправе уволиться через месяц после представления заявления: - если он увольняется с должности руководителя организации (ст. 280 ТК РФ); - является спортсменом или тренером и с ним заключен трудовой договор на срок более четырех месяцев (ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ).

Заявление может быть подано работником также в период его болезни или отпуска, однако в этом случае работник может быть уволен не ранее даты, следующей за последним днем отпуска или больничного соответственно.

Во всех остальных случаях работник обязан предупредить работодателя о своем увольнении не менее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после того, как работодатель получит заявление работника об увольнении, в том числе по почте. Это означает, что день подачи заявления не засчитывается в срок предупреждения об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. Отсутствие работника на работе после истечения срока предупреждения не является нарушением трудовой дисциплины.

Данное правило применимо также в случаях, если работодатель отказался подписывать заявление, представленное лично, в следствие чего оно было направлено по почте заказным письмом с уведомлением о вручении и с описью вложения.

При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Однако такое соглашение в обязательном порядке должен быть выражено в письменном виде.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Такой отзыв возможен до истечения календарного дня, определенного сторонами как окончание трудовых отношений, а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска.

Отозвать заявление можно в том числе после издания приказа об увольнении. При этом работника не уволят, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода от другого работодателя.

Исходя из взаимосвязанных положений ч. 4 ст. 64, ч. 4, 6 ст. 80 ТК РФ если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.