

МОЛЧАНИЕ РАБОТНИКА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

На основе проведенного анализа литературы, законодательства и правоприменительной практики обосновывается, что в трудовых отношениях молчание работника может пониматься различно – как обязанность хранить молчание, как невыражение своего мнения относительно изменения условий трудового договора, как нарушение условий трудового договора, как волеизъявление на продление срочного трудового договора и др. В зависимости от этого разнится его юридическая квалификация и правовые последствия.

Ключевые слова: трудовые отношения; молчание; юридический факт; работник; волеизъявление.

Е. L. Poletaeva

SILENCE OF AN EMPLOYEE IN LABOR RELATIONS

Based on the conducted analysis of literature, legislation and law enforcement practice, it is substantiated that in labor relations, the employee's silence can be understood in various ways – as an obligation to remain silent, as a failure to express one's opinion regarding changes to the terms of the employment contract, as a violation of the terms of the employment contract, as an expression of intent to extend a fixed-term employment contract, etc. Depending on this, its legal classification and legal consequences vary.

Keywords: labor relations; silence; legal fact; employee; expression of will.

Молчание работника в трудовых отношениях может иметь разные значения и последствия. Рассмотрим несколько вариантов.

1. *Обязанность хранить молчание.* О подобном понимании молчания пишут, в частности А. Е. Молотников [1, с. 187], Ю. С. Пилипенко [2, с. 202].

Обязанность сохранять молчание возлагается на отдельную категорию работников, которые непосредственно работают с конфиденциальной информацией, к которой относятся: государственная тайна (ст. 10 федерального закона о Государственной тайне¹), коммерческая тайна (ст. 4 федерального закона О коммерческой тайне²), сведения о персональных данных (федеральный закон о персональных данных³, ст. 79, 92 федерального закона об охране здоровья⁴). Такая обязанность закреплена в трудовом (основном или дополнительном) соглашении. Нарушение данной обязанности влечет дисциплинарную, материальную, административную⁵ либо уголовную ответственность⁶.

2. *Молчание как невыражение своего мнения относительно изменения условий трудового договора.* Согласно ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации⁷ (далее – ТК РФ) работодатель имеет право изменять условия трудового договора по причине, связанной с изменением технологических или организационных условий труда. В соответствии с процедурой изменения трудового договора работодатель обязан уведомить работника не позднее чем за 2 месяца о существенных изменениях условий труда. Уведомление работнику либо направляется по почте, либо выдается под подпись, либо доводится до его сведения иным способом, предусмотренным соглашением сторон (например, электронная

¹ О государственной тайне: закон РФ от 21.07.1993 г. № 5485-1 (ред. от 08.08.2024) // СЗ РФ. 1997. № 41. Ст. 8220-8235 ; Об утверждении Правил допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне: постановление Правительства РФ от 07.02.2024 г. № 132 (ред. от 08.07.2025) // Там же. 2024. № 7. Ст. 973.

² О коммерческой тайне : ФЗ РФ от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.

³ О персональных данных : ФЗ РФ от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 24.06.2025) // Там же. 2006. № 31, ч. 1. Ст. 3451.

⁴ Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации : ФЗ РФ от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 23.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025) // Там же. 2011. № 48. Ст. 6724.

⁵ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : ФЗ РФ от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 28.11.2025) // Там же. 2002. № 1, ч. 1. Ст. 1.

⁶ Уголовный кодекс Российской Федерации : ФЗ РФ от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 17.11.2025) // Там же. 1996. № 25. Ст. 2954.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации : ФЗ РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // Там же. 2002. № 1, ч. 1. Ст. 3.

почта, мессенджеры и т. д.). В уведомлении должен быть указан срок, к которому работнику необходимо выразить свое мнение по вопросу изменения условий труда. В случае согласия работника, он переводится на новую должность, новое место работы и т. д. Отказ работника от новых условий труда позволяет прекратить трудовые отношения, расторгнув трудовой договор.

Сложность представляет такое поведение работника, как невыражение своего мнения относительно изменения условий трудового договора – отсутствие согласия или отказа от продолжения работы в новых условиях. В действующем законодательстве этот момент никак не урегулирован.

Расценивать молчание работника как согласие на продолжение работы в новых условиях не представляется корректным, поскольку волеизъявление не выражено. Под согласием необходимо понимать активные действия работника, а именно письменное выражение воли либо совершение конклюдентных действий на выполнение работы в новых условиях (переход в другой отдел, выполнение новых трудовых функций).

Отказ в форме молчания (суть, несогласие) трудовым законодательством также не предусмотрен. Уволить работника, не выразившего свое мнение относительно продолжения выполнения трудовых функций, невозможно, но и нет оснований для перевода на новые условия труда. Вследствие этого у работодателя возникает проблема, как поступать с работником. Важно отметить, что молчание работника или его конклюдентные действия (например, продолжение работы по новому графику) сами по себе не могут считаться согласием на изменение условий трудового договора. Согласие работника, повторим, должно быть выражено явно и в надлежащей форме, как правило, путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

Судебная практика также подтверждает, что несогласие работника не может выражаться молчанием или ознакомлением без возражений¹. Продолжение работы в новых условиях может

¹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Величко Сергея Алексеевича на нарушение его конституционных прав статьей 74 и пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 г. № 694-О // СПС «КонсультантПлюс».

быть истолковано судом как согласие, но это не является безусловным правилом и зависит от конкретных обстоятельств дела. Учитывая распределение бремени доказывания по данной категории гражданских дел, суд признает увольнение работника незаконным, поскольку ответчик не может представить суду достаточных доказательств того, что работник отказался от предложенных ему должностей. При этом суд может не принять во внимание представленный работодателем акт об отказе от предложенных должностей как допустимое доказательство¹. Проблемой по данной категории дел является восприятие в качестве согласия молчания работника либо фактическое выполнение трудовых обязанностей. Так, Р. А. Карданов считает необходимым дополнить ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ следующими изменениями: «Молчание работника, либо фактическое приступление работника к исполнению возложенных на него дополнительных обязанностей без письменного согласия, не является согласием работника на выполнение дополнительных обязанностей и не допускается» [3, с. 205].

3. *Молчание как нарушение условий трудового договора.* Имеются, в частности, в виду ситуации, связанные с дистанционной работой. Так, в период пандемии работников перевели на дистанционную работу; после снятия ограничений такая форма занятости в отдельных компаниях продолжает применяться. Однако работодателям достаточно часто приходится сталкиваться с проблемами невыхода на связь своих сотрудников, работающих дистанционно. На подобные ситуации рассчитана норма ст. 312.8 ТК РФ, которой предусмотрено основание для расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе работодателя в случае, если работник молчит более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Согласно ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ локальным актом (трудовым договором) этот срок может быть увеличен.

Работодателю рекомендуется выяснить причину отсутствия связи с работником и соблюсти процедуру увольнения, поскольку одним из обязательных условий при наложении дисциплинарно-

¹ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 24.05.2013 г. по делу № 33-4086/13. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=595932;dst=0;ts=838196E03597C858C1A65D33ADE73611;rnd=0.434221995761618> (дата обращения: 30.10.2025).

го взыскания является затребование от работника письменного объяснения (ч. 1 и 2 ст. 193 ТК РФ). Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. При этом молчание работника (непредставление объяснения) не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания [4, с. 60].

Анализируя судебную практику по вопросам восстановления на работе за прогул, в случае отсутствия пояснений работника, уклонения от предоставления объяснительной на запросы работодателя о причинах отсутствия на рабочем месте, суд признает злоупотреблением правом¹ то, что работник не явился за заказным письмом работодателя². Если работодатель принял все необходимые меры для получения письменных объяснений по факту отсутствия на рабочем месте (направил телеграмму по всем известным адресам³, направил СМС сообщения, заказ-

¹ См.: О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17.03.2004 г. №2. П. 27 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

² См.: Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 15.07.2014 г. по делу № 33-2339/2014. Требования работника: изменить дату и формулировку основания увольнения. Обстоятельства дела: Работник длительное время отсутствовал на рабочем месте. Работодатель направил ему заказным письмом уведомление о необходимости дать объяснения о причинах отсутствия, однако письмо было возвращено работодателю, поскольку срок его хранения истек. Работник уволен за прогул. Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Процедура применения дисциплинарного взыскания, предусмотренная ст. 193 ТК РФ, работодателем соблюдена. Тот факт, что за получением заказного письма работник не явился, свидетельствует о злоупотреблении правом с его стороны и расценивается как отказ от дачи объяснений // СПС «КонсультантПлюс»

³ См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2016 г. по делу № 33-572/2016 (Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе. Обстоятельства дела: Работник длительное время не появлялся на работе. Телеграммы с предложением объяснить причины отсутствия он не получил по независящим от работодателя причинам. Объяснения работник не предоставил, уволен за прогул. Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Работодатель вправе определять, в какой форме затребовать у работника объяснения. Все необходимые меры для получения объяснений были предприняты, однако работник уклонился от их предоставления. Процедура применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения соблюдена); Апелляционное определение

ным письмом), то порядок применения дисциплинарного взыскания соблюден, соответственно молчание работника на требование работодателя служит основанием для увольнения.

4. *Молчание как волеизъявление на продление срочного трудового договора.* В гражданском законодательстве предусмотрено продление договора по истечении срока, если ни одна из сторон не заявит о прекращении договора¹. В трудовых отношениях продление срочного трудового договора не может осуществляться молчанием сторон, поскольку, как правильно отметил Л. Г. Джиджавадзе, «нормы гражданского права не применимы к трудовому договору, ввиду особой природы трудовых отношений» [5, с. 34].

5. *Иные случаи молчания работника в трудовых отношениях.* В частности, одни из них касаются внедрения новых технологий, другие – связаны с состоянием здоровья работника. Так, переход организаций на электронный документооборот, в том числе во взаимодействии с работниками, может осуществляться с письменного согласия работника. Отсутствие согла-

Московского городского суда от 28.07.2014 г. по делу № 33-29793/14 (Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе. Обстоятельства дела: Работник длительное время отсутствовал на работе. Телеграмму с предложением дать объяснение о причинах отсутствия он не получил по независящим от работодателя причинам. Объяснение работник не предоставил, уволен за прогул. Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе. Доводы работника о том, что работодатель не затребовал письменного объяснения, несостоятельны. Работодатель осуществил действия по его истребованию. Поскольку работник объяснение не предоставил, работодатель был вправе применить дисциплинарное взыскание. Порядок, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, был соблюден); Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.06.2025 г. № 88-14413/2025 (Требования работников: признать приказы об увольнении незаконными, восстановить на работе. Обстоятельства дела: Работодатель по адресам места жительства работниц телеграфом направил уведомления о представлении письменных объяснений об отсутствии на рабочем месте. Работницы по извещениям за телеграммами не явились, уведомления не получили. Объяснения они не представили, уволены за прогул. Вывод и обоснование суда: Увольнения правомерны. В удовлетворении требований работниц отказано. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменения. До привлечения к дисциплинарной ответственности от работниц были истребованы объяснения о причинах их невыхода на работу. Процедура увольнения за прогул соблюдена). Доступ к материалам судебной практики из СПС «КонсультантПлюс».

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : Ф3 РФ от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 16.04.2022) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

сия – молчание – работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота – признается отказ от такого взаимодействия (ст. 22.2 ТК РФ). Относительно состояния здоровья, работник может скрыть (промолчать) о наличии у него инвалидности, что может привести к невозможности выполнения трудовых функций.

Изложенное, как представляется, наглядно показывает, что в трудовых отношениях молчание работника может иметь различное значение. В зависимости от этого разнится его юридическая квалификация и правовые последствия.

Список использованной литературы

1. Молотников А. Е. Ответственность в акционерных обществах / А. Е. Молотников. – Москва : Волтерс Клувер, 2006. – 240 с.
2. Пилипенко Ю. С. Научно-практический комментарий к Кодексу профессиональной этики адвоката (постатейный) / Ю. С. Пилипенко. – Москва : НОРМА, 2016. – 576 с.
3. Карданов Р. А. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей как основание привлечения работника к дисциплинарной ответственности / Р. А. Карданов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 5, ч. 3. – С. 202–206.
4. Зими́на С. Отправка документов работнику почтой / С. Зими́на // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2023. – № 9. – С. 56–64.
5. Джиджавадзе Л. Г. Продление срочного трудового договора в контексте трудовправовых ограничений / Л. Г. Джиджавадзе // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 1. – С. 31–34.

Информация об авторе

Поletaeva Екатерина Леонидовна – старший преподаватель кафедры гражданского права и процесса, Институт юстиции, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: katrinko@mail.ru.

Author

Poletaeva Ekaterina L. – Senior Lecturer of the Department of Civil Law and Procedure, Institute of Justice, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: katrinko@mail.ru.