

## Актуальные вопросы практики привлечения к ответственности по статье 13.11.1 КоАП РФ

**Фирсова О.А.,**

кандидат юридических наук, доцент,  
заведующая кафедрой Иркутского юридического института (ф-ла)  
Академии Генеральной прокуратуры РФ, старший советник юстиции  
E-mail: olfi75@mail.ru

*Аннотация.* Статья посвящена некоторым проблемам привлечения к административной ответственности, в связи с распространением информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера.

*Ключевые слова:* дискриминация труда, административная ответственность, сведения о вакансии, сведения дискриминационного характера.

Конституцией РФ и Трудовым кодексом работнику предоставлено достаточно большое количество прав в сфере труда.

Однако принципиально важным является положение о том, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, это означает, что каждый гражданин может свободно распоряжаться своими способностями к труду, свободен в поиске работы, в способе приложения и реализации собственных возможностей, в сфере выбора рода деятельности и профессии, естественно, если такая деятельность не является противозаконной и нарушающей права граждан и интересы государства. Кроме того, свобода труда выражается в праве кандидата заключать трудовой договор с работодателями (физическими или юридическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также в праве работодателя с учетом своей деятельности и рационального управления имуществом по своему усмотрению подбирать работников, соответствующих своей работе по различным деловым характеристикам, и на свободное заключение трудового договора с ними.

Право на свободу труда является не только декларируемым, но и защищаемым государством.

Как известно, этот принцип действует на всех стадиях трудовых отношений (применительно к заключению трудового договора, его изменению, а также расторжению), однако большое количество проблем на практике возникает в связи с реализацией права гражданина на свободу занятости и заключение трудового договора.

Так, в последнее время, в том числе на основании законодательных изменений, особенно актуальным стало выявление органами контроля и надзора нарушений законодательства о занятости. В частности, серьезное внимание уделяется контролю рынка труда и трудоустройству граждан в части деятельности хозяйствующих субъектов и средств массовой информации по даче объявлений о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей. Речь прежде всего идет о недопустимости дискриминации в этой сфере.

Следует напомнить, что срок представления такой информации предусмотрен федеральным законодательством — ежемесячно, если иной срок не урегулирован региональным законодательством. Например, в соответствии с постановлением Правительства Иркутской области от 10.09.2014 № 435-пп информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей должна быть передана в Центры занятости ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

Согласно ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В соответствующие нормы Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ч. 6 ст. 25) был введен запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от вышеуказанных принципов и обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к адми-

нистративной ответственности, установленной ст. 13.11.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

В связи с этим при привлечении виновных к ответственности органами контроля и надзора и последующем рассмотрении таких дел в судах возникает несколько вопросов.

Во-первых, что же такое вакансия? Это незанятая должность (рабочее место) или направленные деятельности в организации, полная ставка или ее часть, работа по которой может осуществляться как по основному месту работы или по совместительству, причем как имеющаяся в штатном расписании, так и востребованная временно. Эта деятельность подразумевает содержание, выражающееся в выполнении каких-либо обязанностей, а, следовательно, она в большем количестве случаев требует наличия образования, квалификации, опыта и тому подобных характеристик от претендента, которые на законных основаниях могут быть указаны в объявлении. Кроме того, работодателям необходимо учитывать, что абсолютно законным будет предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, иные требования, обязательные для заключения последующего трудового договора, в силу прямого предписания федерального закона.

Речь собственно идет о том, что постановления о привлечении к административной ответственности по вышеуказанной статье КоАП РФ оспариваются по причине того, что должность не была в штате.

Во-вторых, проблема в том, чтобы подтвердить наличие факта дискриминации с точки зрения наименования перечисляемых работодателям требований.

Так в ст. 3 ТК РФ указано: «не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» ответил на вопрос, что следует понимать под деловыми качествами (п. 10): способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессио-

нально-квалификационных качеств (например, наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли).

С недавнего времени были разработаны и применяются согласно ст. 195.2 ТК РФ профессиональные стандарты, которые содержат характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции и они обязательны для применения работодателями. Именно поэтому, анализируя наличие либо отсутствие дискриминационных признаков, следует исходить, во-первых, из деловых характеристик конкретной профессии, так как те же признаки, что являются дискриминационными, могут являться признаками, определяющими характеристику должности. И, во-вторых, указанные в объявлениях требования могут быть предусмотрены трудовым законодательством как гарантии для труда отдельных категорий работников. Речь идет о требованиях в постановлениях Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» и № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Например, традиционно в числе дискриминационных требований к соискателям предъявляются требования об установлении преимуществ в зависимости от возраста (25–40 лет); опыта работы (стаж работы определяется произвольно; «приветствуется опыт работы на крупном, солидном предприятии»; непрерывность трудового стажа); образования («конкурентоспособность и престиж ВУЗа»; так называемый «рейтинг дипломов» со ссылкой на интернет-ресурсы); места жительства и прописки («постоянная регистрация сроком не менее 3 лет на территории г. Москва»); состояния здоровья («отсутствие у соискателя ВИЧ-инфекции, хронических заболеваний»).

Однако, например, не будут являться дискриминацией ограничение возраста в объявлении о «приеме на работу водителем городского наземного электротранспорта (троллейбуса) лиц, достигших 21 года», требование об отсутствии судимостей в объявлении о «приеме на службу в органы внутренних дел», требование с указанием на половую принадлежность в объявлении «о приеме на работу электросварщиком ручной сварки на высотных сооружениях связи».

В-третьих, возникает проблема — как доказать факт того, что требование носит именно дискриминационный характер с точки зрения содержания, не ограничивая при этом усмотрение работодателя в определении характеристик должности (работы).

Дать исчерпывающее содержание деловых качеств невозможно, поскольку это зависит от характера той или иной работы, трудовой функции, также работодатели предъявляют и некоторые иные требования, в том числе оценочного характера, исходя из необходимости отбора высококлассных специалистов и опираясь на свое понимание эффективности производства и управления персоналом. Таковыми, например, являются требования к личным качествам («способен принимать управленческие решения, ответственный», «доброжелательный и общительный, без большого количества комплексов, затрудняющих общение», «коммуникабельность, умение отвечать на телефонные звонки», усидчивость, неконфликтность, стрессоустойчивость); к внешности («опрятный вид, приятная наружность»); к отсутствию вредных привычек («курящим не беспокоиться»). Главное, что работодателю следует учитывать, что большинство указанных требований являются субъективными и оценочными, следовательно, критерии отбора и порядок их определения (выявления) и подтверждение наличия или отсутствия в процессе проведения различных процедур при приеме на работу (в ходе собеседования, тестирования, экзамена, конкурса и т.п.) должны быть четко отражены в локальных актах. В противном случае установленные критерии также можно признать не только спорными, но и незаконными, так как соискатель будет лишен возможности ознакомления с результатами отбора, а обжалование в суде незаконного отказа в приеме на работу будет сопряжено с проблемами доказывания соответствия указанным критериям.

В-четвертых, при привлечении к ответственности должен быть подтвержден факт распространения информации, содержащей требования дискриминационного характера. В качестве такого может рассматриваться опубликование таких сведений в печати, трансляция по радио и телевидению, демонстрация в кинопрограммах и других СМИ, распространение в сети Интернет, а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде листовок и буклетов, рекламной продукции, совмещающей информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, а также аудиовизуальной продукции в виде объявлений на досках в общественных местах и т.д.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Кодекс РФ об административных правонарушениях. Главы 11–18. Постатейный научно-практический комментарий (под общ. ред. Б.В. Россинского) // Библиотечка «Российской газеты». 2014.

Главное, чтобы был подтвержден факт возможности получения этой информации и ознакомление с нею неопределенного круга лиц. Подтверждается факт распространения в этом случае путем распечатки исходных интернет-страниц с содержанием объявления и сведениями о полных адресах (доменных именах или сетевых адресах) этих страниц, позволяющих идентифицировать сайты в сети Интернет.

И, в-пятых, следует учитывать, кто является субъектом привлечения к ответственности.

На основании анализа судебной практики можно сделать вывод о том, что к административной ответственности могут быть привлечены не только работодатели, но и редакции СМИ (вне зависимости от формы подачи материала, т.е. как за печатные издания, так и теле- и аудио-трансляции), владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, в обязанности которых входит мониторинг и отсеивание информации для размещения на сайте. В соответствии с требованиями законодательства и исходя из разъяснений, содержащихся в п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.06.2010 № 16 «О практике применения судами Закона Российской Федерации «О средствах массовой информации»», при рассмотрении дел о распространении массовой информации, в том числе через сеть Интернет, необходимо учитывать, что лица, допустившие нарушения законодательства при распространении массовой информации через сайты в сети Интернет, не зарегистрированные в качестве средств массовой информации, несут уголовную, административную, гражданско-правовую и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации без учета особенностей, предусмотренных законодательством о средствах массовой информации, т.е. в общем порядке. Так, в случае, если редакция СМИ не является ни физическим, ни юридическим лицом, то к участию в деле и к административной ответственности может быть привлечен учредитель данного СМИ, а также главный редактор.

Публикация объявлений, содержащих заведомо дискриминационные требования, нарушает права значительного числа граждан, находящихся в тяжелой жизненной ситуации и ищущих работу. Естественно, что, не имея специального юридического образования, обычный гражданин, прочитав объявление, не станет анализировать его содержание с точки зрения наличия или отсутствия признаков дискриминации, а, удостоверившись в собственном несоответствии требованиям, пройдет мимо. И как показывает практика, открывая газеты и журналы, читая объявления, граждане все чаще приходят к безутешным выводам об их бесполезности и непригодности на рынке труда. Следовательно, более существенное внимание с учетом вышеизложенных позиций должно уделяться проверке рынка

вакансий сотрудниками контролирующими и надзорных ведомств, только они могут переломить ситуацию, связанную с существенными нарушениями.

## Список литературы

1. Дискриминация в сфере труда: теория и практика: науч.-практ. сб. М.: Центр социально-трудовых прав, 2013. С. 17.
2. Егоров В. Штраф за объявление о найме работника // ЭЖ-Юрист. 2016. № 30.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. Главы 11–18. Постатейный научно-практический комментарий (под общ. ред. Б.В. Россинского) // Библиотека «Российской газеты». 2014.
4. Колобова С.В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. 2016. № 1.
5. Умяров И. Объявления о вакансии: дискриминация запрещена // ЭЖ-Юрист. 2013. № 35.

## Practice Issues Attraction to Justice Under Article 13.11.1 Administrative Code

**Firsova O.A.**,  
PhD in Law, Associate Professor,  
Head of the Chair of Prosecutor's Supervision and Prosecutor's Participation  
in Civil and Arbitral Cases Hearing of the Irkutsk Law Institute (Branch)  
of the Academy of the Prosecutor General's Office of the RF  
E-mail: olfi75@mail.ru

**Abstract.** *The article is devoted to some issues of bringing to administrative responsibility, in connection with the dissemination of information about vacancies or vacancies that contain discriminatory information.*

**Keywords:** *discrimination of labor, administrative responsibility, information on jobs, information of a discriminatory nature.*

## References

1. Diskriminatsiya v sfere truda: teoriya i praktika: nauch.-prakt. sb. M.: Tsentr sotsial'no-trudovykh prav, 2013. S. 17.
2. Egorov V. Shtraf za ob'yavlenie o nayne rabotnika // EZh-Yurist. 2016. № 30.
3. Kodeks Rossiyskoy Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh. Glavy 11–18. Postateynny nauchno-prakticheskiy kommentariy (pod obshch. red. B.V. Rossinskogo) // Bibliotekha «Rossiyskoy gazety». 2014.
4. Kolobova S.V. Zakonnost' i obosnovannost' sudebnogo resheniya po trudovym sporam // Sovremennoe pravo. 2016. № 1.
5. Umyarov I. Ob'yavleniya o vakansii: diskriminatsiya zapreshchena // EZh-Yurist. 2013. № 35.