

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАСПРОСТРАНЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ, НАРУШАЮЩЕЙ ПРИНЦИП ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

В.А. Новохацкий, магистрант

Калининградский филиал Московского финансово-юридического университета
МФЮА

(Россия, г. Калининград)

DOI:10.24412/2500-1000-2024-1-4-23-27

***Аннотация.** В статье рассмотрены теоретические и практические проблемы применения ст. 13.1.1 КоАП РФ, устанавливающей ответственность за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера. На основании анализа положений доктрины и судебной практики сделаны предложения по совершенствованию редакции данной нормы.*

***Ключевые слова:** дискриминация труда, административная ответственность, административное правонарушение, административный штраф, деловые качества работника, ограничения дискриминационного характера.*

Одним из основополагающих принципов трудового права является запрет дискриминации в сфере труда, закрепленный в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации [1]. Согласно данной норме, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи и иных обстоятельств, не имеющих отношения к деловым качествам работника.

Указанный принцип должен действовать на всех стадиях трудовых отношений, в том числе и тех, которые складываются в процессе приема на работу. В этой связи в ч. 6 ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» запрещает распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера [2]. Лица, нарушающие данный запрет, при наличии на то оснований могут быть привлечены к административной ответственности за совершение правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) [3]. Эта норма была включена в Кодекс в 2013 г. и с тех пор не подвергалась редакционным изменениям, поэтому представляется актуальным рас-

смотреть состав предусмотренного ею административного правонарушения и возможные пути ее совершенствования.

Учитывая место ст. 13.11.1 в структуре Особенной части КоАП РФ, можно с уверенностью утверждать, что видовым объектом данного правонарушения являются общественные отношения в области информации, в качестве непосредственного объекта выступают права неограниченного круга лиц при приеме на работу в отсутствие дискриминации.

Объективная сторона в диспозиции ст. 13.11.1 КоАП РФ обозначена с помощью существительного «распространение». Из разных трактовок глагола «распространить», содержащихся в Толковом словаре Д.Н. Ушакова, наиболее подходящим из них, на наш взгляд, является значение «сообщить, сделать известным для многих» [4]. Таким образом, распространяя информацию, лицо должно сделать ее известной не для ограниченного числа лиц, а для многих. Это может быть сделано с помощью размещения соответствующих объявлений в средствах массовой информации или на Интернет-ресурсах, раздачи листовок, транслирования этой информации по радио или телевидению и др. Из сказанного очевидно, что распространение может быть совершено только путем активных действий.

Следует иметь в виду, что состав данного правонарушения будет иметь место в случае, если установлен факт возможности получения информации и ознакомления с нею неопределенного круга лиц. Этот факт может быть подтвержден путем распечатки исходных интернет-страниц с содержанием объявления и сведениями о полных адресах этих страниц, позволяющих идентифицировать сайты в сети Интернет. В случае если такие факты не установлены, вменение ст. 13.11.1 КоАП РФ невозможно, о чем свидетельствует следующий пример.

Представитель акционерного общества (далее – АО) оспорил постановление мирового судьи о назначении административного штрафа за совершение правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 КоАП РФ, указав на то, что объявление о вакансии не было размещено на Интернет-сайте. Это подтверждается и приложенными документами – объявление находилось в архиве и опубликовано не было. В результате жалоба была удовлетворена [5].

Особыми характеристиками обладает распространяемая информация о свободных рабочих местах или вакантных должностях – она должна содержать ограничения дискриминационного характера. К числу дискриминационных требований к лицам, ищущим работу, в доктрине обычно относят требования об установлении преимуществ в зависимости от возраста (например, в объявлении установлена возрастная планка от 25 до 40 лет), опыта работы (стаж работы определяется произвольно либо с помощью фразы «приветствуется опыт работы на крупном предприятии»), образования («предпочтение отдается студентам дневной формы обучения государственных вузов»), места жительства и прописки («постоянная регистрация сроком не менее 3 лет на территории г. Москва»), состояния здоровья («отсутствие у соискателя хронических заболеваний») [6, с. 101]. Изучение правоприменительной практики показывает, что в качестве дискриминационных требований, предъявляемых к кандидатам, суды признают, например, наличие у претендента на вакантную должность собственного ав-

томобиля [7] или персонального компьютера [8], а также наличие (отсутствие) вредных привычек [9].

Как уже отмечалось выше, дискриминационными не считаются требования, предъявляемые к деловым качествам соискателя. Однако легальной дефиниции данного понятия закон не содержит, его толкование содержится в абз. 6 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [10]: под деловыми качествами работника понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных или личностных качеств. В этом контексте не будут являться дискриминационными требования о достижении определенного возраста при приеме на работу водителей городского пассажирского транспорта, об отсутствии судимости при приеме на государственную службу и др.

Вряд ли имеет смысл, как это предлагают В.Ю. Волков и Т.И. Гасанова, дополнять ст. 13.11.1 КоАП РФ примечанием, в котором содержалось бы определение понятия «ограничения дискриминационного характера» [11, с. 163], поскольку для определения того, имело ли место анализируемое административное правонарушение, достаточно тех разъяснений, которые даны по этому вопросу Пленумом Верховного Суда РФ.

Круг лиц, могущих быть субъектами данного правонарушения, разнообразен – ими могут быть как работодатели, так и редакции СМИ (вне зависимости от формы подачи материала), владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, в обязанности которых входит мониторинг и отбор информации для размещения в сети Интернет. В данном случае следует исходить из разъяснений, содержащихся в п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15 июня 2010 г. № 16 «О практике применения судами Закона Российской Федерации «О средствах массовой информации» [12], согласно которым при рассмотрении дел о распространении массо-

вой информации, в том числе посредством сети Интернет, следует учитывать, что лица, допустившие нарушения законодательства при распространении такой информации через Интернет-сайты, не зарегистрированные в качестве средств массовой информации, несут административную ответственность в соответствии с законодательством РФ без учета особенностей, предусмотренных законодательством о средствах массовой информации, то есть в общем порядке. Так, в случае, если редакция СМИ не является ни физическим, ни юридическим лицом, к участию в деле и к административной ответственности может быть привлечен учредитель данного СМИ, а также главный редактор. В качестве подтверждения можно привести пример из судебной практики, когда к ответственности по ст. 13.11.1 КоАП РФ был привлечен не работодатель, а ООО «Зарплата.ру», размещавшее на принадлежащем ему сайте информацию о имеющихся вакансиях, содержащих ограничения дискриминационного характера [13].

Несколько слов необходимо сказать о совершенствовании санкции анализируемой нормы. Ею предусматривается лишь одно наказание – штраф, который может быть в порядке, предусмотренном ст. 4.1.1 КоАП РФ, заменен предупреждением, и такие случаи в судебной практике встречаются [14]. Однако с момента появления данной статьи в КоАП РФ прошло более 10 лет и установленные в ней размеры штрафов по нынешним меркам ничтожно малы (например, для физических лиц они составляют от 500 до 1000 руб., а для юридических – от 10 до 15 тыс. руб.). На наш взгляд, следует увеличить размеры штрафов, поскольку их нынешняя величина не выполняет цели общей превенции, о чем свидетельствует множество объявлений о вакансиях, содержащих те или иные ограничения дискриминационного характера. На наш взгляд, для физических лиц размер административного штрафа должен составлять от 1 до 5 тыс. руб., для должностных – от 5 до 10 тыс. руб., а для юридических лиц – от 15 до 50 тыс. руб.

И еще один момент. Несмотря на достаточное количество приведенных нами

примеров из судебной практики, случаев привлечения к административной ответственности по ст. 13.11.1 КоАП РФ не так много. В годовых отчетах о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению дел об административных правонарушениях за 2019-2022 гг., опубликованных на официальном сайте Судебного департамента при Верховном Суде РФ, не выделена отдельная строка для статистических данных о привлечении к ответственности по ст. 13.1.1 КоАП РФ.

Причиной тому, на наш взгляд, является не только мизерное количество дел, рассматриваемых судами по данной норме КоАП РФ или несовершенство ее законодательной конструкции (за исключением размеров штрафов в санкции статьи, о чем уже говорилось выше). Проблема заключается еще и в том, что подавляющее большинство наших сограждан просто не знают о том, что за публикацию объявлений о вакансиях, содержащих дискриминационные требования, предусмотрена какая-либо ответственность. Присущий россиянам правовой нигилизм в итоге приводит к тому, что соискатель вакантной должности, прочтя объявление, не будет анализировать его содержание на предмет наличия (отсутствия) в нем дискриминационных требований, а просто сделает вывод о своей невостребованности на рынке труда (следует отметить, что даже при осознании того, что имеет место дискриминация, граждане прибегают к судебной защите своих прав единичных случаях).

Решить данную проблему можно посредством правовой пропаганды среди граждан, которую должны осуществлять не правоохранительные органы, как указывают В.И. Волков и Т.Ю. Гасанова [11, с. 164], а в первую очередь Федеральная служба по труду и занятости, одной из основных задач которой является контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе в сфере занятости населения. Более существенное внимание следует уделять и проверке рынка вакансий работниками контролирующими и надзорными органами для снижения числа объявлений о приеме на работу, содержащих ограничения дискриминационного характера.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
2. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 25.12.2023) // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.01.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.
4. Значение слова «распространить». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://glosum.ru/%D0%97%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0-%D0%A0%D0%B0%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%82%D1%8C> (дата обращения: 29.01.2024).
5. Решение Ленинского районного суда г. Томска от 21 апреля 2020 г. № 12-119/2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/5uohfInSiHYR/?ysclid=llvt5k07rk214407281> (дата обращения: 29.01.2024).
6. Фирсова О.А. Актуальные вопросы практики привлечения к ответственности по статье 13.11.1 КоАП РФ // Российский журнал правовых исследований. – 2016. – № 4 (9). – С. 100-103.
7. Постановление Ульяновского областного суда от 27 июня 2018 г. по делу № 4А-253/2018. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/DMIYf5hU9Fxl/?ysclid=llvt6svozv59157363> (дата обращения: 29.01.2024).
8. Постановление Второго кассационного суда общей юрисдикции от 30 октября 2020 г. № 16-7414/2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ002&n=23048&ysclid=llvt9u8278783842004#hzyGIoTI7nVLVb3m1> (дата обращения: 29.01.2024).
9. Постановление Ставропольского краевого суда от 14 марта 2017 г. по делу № 4а-228/2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSK&n=65163&ysclid=llvtbp0qjr522408690#STLHioTyV8NBoski2> (дата обращения: 29.01.2024).
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции от 24 ноября 2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
11. Волков В.Ю., Гасанова Т.И. Административная ответственность по ст.13.11.1 КоАП РФ: вопросы теории и практики / Modern Science. – 2002. – № 6-1. – С. 161-166.
12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 июня 2010 г. № 16 «О практике применения судами Закона Российской Федерации «О средствах массовой информации» (в редакции от 9 февраля 2012 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. № 8.
13. Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 7 июля 2020 г. № 16-3750/2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ008&n=12402&ysclid=llvti9bbkm423700589#fBdIIoTUWW4Rhss1> (дата обращения: 29.01.2024).
14. Постановление Судебного участка № 1 Железнодорожного судебного района г. Самары от 8 февраля 2017 г. № 5-63/2017. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/magistrate/doc/btT4JnEM06Ua/> (дата обращения: 29.01.2024).

**ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY FOR DISSEMINATION OF FAKE NEWS:
THEORY AND PRACTICE**

V.A. Novokhatsky, *Graduate Student*

**Kaliningrad branch of the Moscow Financial and Law University MFLA
(Russia, Kaliningrad)**

***Abstract.** The article considers theoretical and practical problems of application of article 13.1.1 of the Code of Administrative Offenses of the Russian Federation, which establishes liability for dissemination of information about vacant jobs or vacant positions containing information of discriminatory nature. Based on the analysis of doctrinal provisions and judicial practice, proposals are made to improve the wording of this norm.*

***Keywords:** labor discrimination, administrative responsibility, administrative offense, administrative fine, business qualities of an employee, restrictions of discriminatory nature.*