

Отказ в приёме на работу бортпроводником по мотиву задолженности близкого родственника в ФССП: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Кандидат, не имеющий собственной судимости и собственных долгов, при трудоустройстве бортпроводником в гражданской авиации проходит процедуру проверки службой авиационной безопасности (САБ) перевозчика, в ходе которой, как можно предположить, работодатель получает (в том числе) сведения об исполнительных производствах в отношении её близких родственников. Вопрос состоит в том, может ли крупная задолженность близкого родственника по исполнительному производству (банк данных ФССП России) стать законным основанием отказа в приёме на работу, допустимо ли вообще получение работодателем таких сведений и как квалифицировать такой отказ, если он состоялся.

Ключевой вывод, который далее раскрывается по версиям: **сам по себе факт задолженности близкого родственника не входит ни в один установленный федеральным законом перечень обстоятельств, препятствующих работе бортпроводником, и не относится к деловым качествам кандидата, поэтому по общему правилу такой отказ незаконен и дискриминационен** (ст.ст. 3, 64 ТК РФ). Вместе с тем существуют ограниченные ситуации, когда «долговая» тема приобретает правовое значение — и они разобраны отдельно (раздел 4).

2. Исходная правовая рамка: что работодатель вправе учитывать при приёме на работу

2.1. Свобода работодателя и её пределы

Заключение трудового договора — право, а не обязанность работодателя, который самостоятельно и под свою ответственность принимает кадровые решения (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Однако пределы этой свободы жестко очерчены:

- **ч. 1 ст. 64 ТК РФ** — запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора;
- **ч. 2 ст. 64 ТК РФ** — не допускается прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, **семейного**, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или социальным группам, **а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения предусмотрены федеральными законами** (формулировка в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ и Федерального закона от 02.07.2013 № 162-ФЗ; в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ — тождественная по существу);
- **ст. 3 ТК РФ** — запрет дискриминации в сфере труда с открытым перечнем запрещённых обстоятельств;
- **ст. 19, 37 Конституции РФ; Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.** (ратифицирована СССР; ст. 1).

2.2. Что такое «деловые качества»

Пленум ВС РФ № 2 (п. 10) относит к деловым качествам способность работника выполнять определённую трудовую функцию с учётом имеющихся у него:

- профессионально-квалификационных качеств (наличие профессии, специальности, квалификации);
- личностных качеств (состояние здоровья, уровень образования, опыт работы по специальности, в отрасли).

Применительно к бортпроводнику это означает, в частности: наличие свидетельства бортпроводника и требуемой подготовки, медицинское заключение врачебно-лётной экспертной комиссии (ВЛЭК), языковую подготовку, знание федеральных авиационных правил, отсутствие обстоятельств, прямо названных в федеральном законе (ст. 10 Федерального закона от 09.02.2007 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» — в частности, непогашенная или неснятая судимость за умышленное преступление).

Финансовое состояние третьего лица (родственника) ни в один из названных элементов не входит.

2.3. Закрытость перечней ограничений

Если ограничение при приёме на работу (или допуске к работе) установлено федеральным законом — это исключение из запрета: например, ст. 52, 53 Воздушного кодекса РФ от 19.03.1997 № 60-ФЗ (авиационный персонал, допуск к деятельности), ст. 10 Закона № 16-ФЗ (работы, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности), ТК РФ ст. 65 (перечень документов, которые запрещено расширять произвольно). Всё, что не опирается на федеральный закон, не может быть основанием отказа — это прямо следует из ч. 2 ст. 64 ТК РФ.

Дополнительно: **ч. 4 ст. 8 ТК РФ** — локальные нормативные акты (включая внутренние регламенты и «профили проверки» САБ) не подлежат применению, если ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Внутренняя инструкция службы безопасности не может создать новое основание отказа, которого нет в законе.

2.4. Чем регулируется проверка службой авиационной безопасности

Проверочные мероприятия перевозчика в отношении принимаемых на работу лиц производны от требований об обеспечении транспортной безопасности (Закон № 16-ФЗ) и от общих правил обработки персональных данных (ТК РФ, Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»). Единого федерального «регламента проверки родственников бортпроводника» в российском праве нет: объём проверки определяется законом — и именно выход за этот объём и создаёт правовой конфликт.

3. Версия 1 (основная): долг родственника не может быть законным основанием отказа

3.1. Тест «предусмотрено ли основание федеральным законом»

Последовательно проверяем возможные нормативные источники:

Потенциальное основание	Норма	Долг родственника охватывается?
Судимость за умышленное преступление	ч. 1 ст. 10 Закона № 16-ФЗ	Нет

Потенциальное основание	Норма	Долг родственника охватывается?
Причастность к экстремистской деятельности/терроризму (перечень по Федеральному закону от 07.08.2001 № 115-ФЗ, ст. 6)	ч. 1 ст. 10 Закона № 16-ФЗ	Нет
Медицинские противопоказания	Воздушный кодекс РФ, федеральные авиационные правила медицинского освидетельствования	Нет
Отсутствие документов, предусмотренных ст. 65 ТК РФ	ст. 65 ТК РФ	Нет (таких документов о родственниках закон не требует)
Имущественное/семейное положение работника	ст. 3, ч. 2 ст. 64 ТК РФ	Является запрещённым признаком, а не основанием отказа

Практический вывод: ни один действующий федеральный закон не называет задолженность родственника обстоятельством, препятствующим работе бортпроводником. Условие-исключение ч. 2 ст. 64 ТК РФ («если это предусмотрено федеральным законом») не выполняется, следовательно отказ незаконен. Перечень обстоятельств в ч. 1 ст. 10 Закона № 16-ФЗ носит закрытый характер (реквизиты подзаконного акта, утвердившего перечень работ, непосредственно связанных с обеспечением транспортной безопасности, во исполнение ч. 2 ст. 10 Закона № 16-ФЗ, следует сверить по действующей редакции).

3.2. Тест «связано ли с деловыми качествами»

Задолженность родственника характеризует не способность кандидата выполнять трудовую функцию, а имущественную сферу третьего лица. Следовательно, это «иное обстоятельство, не связанное с деловыми качествами» (ст. 3, ч. 2 ст. 64 ТК РФ). Показательно, что в действующей редакции **ст. 3 ТК РФ прямо названо «семейное положение»** как запрещённый признак (в редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 162-ФЗ; ср. устаревшую редакцию в некоторых ИПС, где это слово отсутствует, —

но и она не спасает работодателя, поскольку перечень открыт: «а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника»).

3.3. Тест «нет ли дискриминации»

Отказ, мотивированный долгами родственника, есть ограничение в зависимости от семейного (а опосредованно — имущественного) положения кандидата → **дискриминация в сфере труда** (ст. 3 ТК РФ). Легальные исключения (ч. 3 ст. 3 ТК РФ: различия, определяемые свойственными данному виду труда требованиями, **установленными федеральным законом**, либо особая забота государства) здесь не работают: «свойственные данному виду труда требования» должны быть установлены федеральным законом, а не выведены из оценочных соображений о «лояльности» или «уязвимости» сотрудника.

Аргумент работодателя, который следует ожидать: «сотрудник с финансово неблагополучными родственниками — потенциальный объект давления, риск для авиационной безопасности». Правовая оценка: такой довод — не норма права, а управленческая оценка риска. Он не подкреплён федеральным законом, а значит не может оправдать ограничение (ч. 2 ст. 64 ТК РФ). Кроме того, он основан на презумпции неблагонадёжности по признаку семейных связей, что противоречит ст. 19 Конституции РФ.

3.4. Практический вывод по версии 1

Отказ, основанный (полностью или в решающей части) на задолженности близкого родственника, — **необоснованный отказ в заключении трудового договора** (ч. 1 ст. 64 ТК РФ) и **дискриминация** (ст. 3 ТК РФ). Кандидат вправе требовать восстановления нарушенного права и компенсации морального вреда. Отказ от прохождения «процедуры службы безопасности» как таковой законен только в части, предусмотренной законом; отказ от сообщения сведений о родственниках сверх установленного объёма — правомерен и не может быть вменён в вину.

4. Версия 2: ситуации, когда «долговая» тематика приобретает законное значение

Это ограниченный набор сценариев, которые необходимо проверять, но каждый из них требует **связи с самим кандидатом** либо **специального правового режима** должности.

4.1. Долг (ограничение) принадлежит самому кандидату, а не родственнику

Если кандидат является солидарным должником, поручителем, созаёмщиком, а также если на её имущество может быть обращено взыскание по долгам супруга (ст. 34, 45 Семейного кодекса РФ; Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»), либо если судебным приставом-исполнителем вынесено постановление об **ограничении выезда должника из Российской Федерации (ст. 67 Закона № 229-ФЗ)**, ситуация меняется:

- для бортпроводника, выполняющего международные рейсы, ограничение выезда объективно препятствует исполнению трудовой функции;
- такой отказ может быть признан обоснованным, поскольку ограничение вытекает из закона и прямо связано со способностью выполнять работу (ст. 3 ТК РФ, ч. 2 ст. 64 ТК РФ).

Важно: в описанной ситуации собственных долгов нет, поэтому к самой кандидатке эта версия не относится. Однако именно на такие «сопряжённые» обстоятельства чаще всего ссылаются САБ (например: «взыскание может быть обращено на общее имущество», «приставы придут по адресу»). Каждое такое утверждение требует проверки: взыскание на имущество супруга и семейные обязанности третьего лица сами по себе не становятся деловым качеством кандидата.

4.2. Обязательные требования к кандидату, установленные федеральным законом

Отказ правомерен, если кандидат не соответствует требованиям, установленным законом или принятыми на его основе федеральными авиационными правилами: свидетельство бортпроводника, ВЛЭК, языковой уровень, отсутствие судимости по ч. 1 ст. 10 Закона № 16-ФЗ, иные ограничения из закрытого перечня. Обратите внимание: **наличие этих обстоятельств должно быть установлено документально**, а не «по результатам беседы в службе безопасности». Если кандидат формально соответствует всем требованиям, отказ нуждается в ином законном основании, которого для «долгов родственника» не существует.

Отдельно: если по итогам проверки выяснилось, что кандидат представил подложные документы или заведомо ложные сведения о себе, это может повлечь самостоятельные последствия (в том числе п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — если трудовой договор уже заключён). Но это касается только сведений о самом работнике и не превращает долги родственника в основание отказа.

4.3. Допуск к сведениям, составляющим государственную тайну

Если должность предполагает оформление допуска к государственной тайне, проверочные мероприятия в отношении кандидата **и его близких родственников** проводятся в силу Инструкции, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 06.02.2010 № 63. В этом режиме негативные результаты проверочных мероприятий (в том числе по кругу родственников) могут повлечь отказ в допуске, а значит — и невозможность замещения должности.

Оговорка: для бортпроводника гражданской авиакомпании такая процедура по общему правилу не применяется; она возможна в отдельных сегментах (авиация специального назначения, объекты с особым режимом). Если работодатель ссылается на «режим секретности», он обязан подтвердить это конкретными ссылками на нормативные акты и на должностной характер требований. Свободное распространение «проверки по родственникам» за пределы этого режима — незаконно (раздел 5).

4.4. Специальный статус лица, проверяемого по правилам транспортной безопасности

Даже если бортпроводник будет отнесён к лицам, выполняющим работы, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности, содержание ч. 1 ст. 10 Закона № 16-ФЗ не меняется: проверяются судимость, причастность к экстремистской/террористической деятельности и иные прямо названные обстоятельства. **Долги родственника в этом перечне отсутствуют.** Более того, проверка сведений о третьих лицах (родственниках) не является частью этой процедуры.

4.5. Практический вывод по версии 2

Ни один из вариантов не даёт работодателю законного основания отказать кандидату **из-за долгов её родственника**. Версия 2 «работает» только если: (а) должником/ограниченным в выезде является сам кандидат либо её обязательства неразрывно связаны с долгами (поручительство, совместный долг); (б) есть прямое несоответствие кандидата установленным законом требованиям; (в) должность подпадает под режим допуска к государственной тайне. Все три случая требуют письменного документального подтверждения.

5. Что и у кого работодатель вправе проверять: пределы проверки и персональные данные родственников

5.1. Объём данных, которые кандидат обязан предоставить

- **ч. 3 (ранее — ч. 2) ст. 65 ТК РФ:** запрещается требовать от поступающего на работу документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Никаких справок о доходах и долгах родственников в перечне нет.
- **ст. 86 ТК РФ:** персональные данные работника следует получать у него самого; получение данных у третьей стороны допускается только после предварительного уведомления и с **письменного согласия** работника; работодатель не вправе собирать данные о частной жизни, а в случаях, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, — только с письменного согласия.
- **ст. 88 ТК РФ:** передача персональных данных третьим лицам — только с письменного согласия работника (кроме случаев, установленных законом).
- **ст. 90 ТК РФ:** ответственность за нарушение норм о защите персональных данных.

5.2. Сведения ФССП России и данные третьих лиц

- Банк данных исполнительных производств ведётся ФССП России (ст. 6.1 Закона № 229-ФЗ), общедоступная часть ограничена сведениями о должнике (Ф.И.О., дата рождения, номер и дата исполнительного производства, реквизиты исполнительного документа, сумма, наименование должника, дата актуальности сведений). Стороны исполнительного производства вправе знакомиться с его материалами (ст. 50 Закона № 229-ФЗ), но это право принадлежит **участнику производства**, а не работодателю, не являющемуся стороной.
- Поэтому картина, при которой служба безопасности авиакомпании системно получает данные об исполнительных производствах **родственников** кандидата, юридически небезупречна: такие сведения — персональные данные третьих лиц, обрабатываемые без их согласия (ст. 6, 9 Федерального закона № 152-ФЗ), вне целей, для которых они получены (принцип целевого ограничения и запрета избыточности — ч. 2, 5 ст. 5 Закона № 152-ФЗ), а сведения о судимости, если они запрашиваются, относятся к специальным категориям с особым режимом обработки (ст. 10 Закона № 152-ФЗ).

5.3. Типичные нарушения, которые следует фиксировать

1. Требование сведений, не предусмотренных законом и не связанных с трудовой функцией (ч. 3 ст. 65 ТК РФ, ст. 3 ТК РФ).
2. Обработка персональных данных родственников без их согласия (ст. 6, 9 Закона № 152-ФЗ; ст. 90 ТК РФ; административная ответственность — ст. 13.11 КоАП РФ; частная жизнь — ст. 152.2 ГК РФ; компенсация морального вреда — ст. 151, 1099–1101 ГК РФ).
3. Использование «компрометирующей» информации о третьих лицах как мотива отказа — дискриминация (ст. 3 ТК РФ).
4. Размещение сведений о вакансии с ограничениями дискриминационного характера — административный состав, предусмотренный **ст. 13.11.1 КоАП РФ**.
5. Применение полиграфа: федеральным законом прохождение проверки на полиграфе как условие приёма на работу для бортпроводников не установлено; результаты такого исследования не могут быть единственным доказательством «неблагонадёжности» и не заменяют законные основания отказа (ст. 3, ч. 2 ст. 64, ч. 3 ст. 65 ТК РФ). Судебная практика здесь неоднородна: суды оценивают такие материалы в совокупности с иными доказательствами, но не придают им самодовлеющего значения.

5.4. Практический вывод

Работодатель вправе проверять кандидата в объёме, необходимом для исполнения требований федерального закона (Закон № 16-ФЗ, воздушное законодательство), и вправе получать её персональные данные с её письменного согласия. Он не вправе строить решение на финансовых данных третьих лиц, полученных вне правового основания: и объём проверки, и мотив отказа в этом случае выходят за пределы, установленные законом. Это самостоятельное нарушение, которое может быть предметом жалобы и основанием для требования о компенсации морального вреда.

6. Квалификация отказа: необоснованный отказ, дискриминация и «смежные» составы

6.1. Трудовое право

- **ч. 1 ст. 64 ТК РФ** — необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- **ст. 3 ТК РФ** — дискриминация в сфере труда (открытый перечень признаков; «другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами»).

- **ст. 391 ТК РФ** — индивидуальные трудовые споры по заявлениям лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, и по заявлениям об отказе в приёме рассматриваются непосредственно в суде (без комиссии по трудовым спорам).

6.2. Административная и уголовная ответственность

- **ст. 13.11.1 КоАП РФ** — распространение информации о свободных рабочих местах, содержащей ограничения дискриминационного характера.
- **ст. 13.11 КоАП РФ** — нарушение законодательства о персональных данных (в том числе обработка данных без согласия, обработка специальных категорий с нарушением).
- **ст. 136 УК РФ** — нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (дискриминация) лицом с использованием своего служебного положения. Состав носит оценочный характер, но при доказанном использовании служебных полномочий для дискриминационного решения он обсуждаем. Основной практический трек — всё же трудовой спор, а не уголовное преследование.

6.3. Составы, которые в данной ситуации НЕ применяются

- **ст. 145 УК РФ** (необоснованный отказ беременной женщине или женщине с детьми до трёх лет) и **ст. 144.1 УК РФ** (отказ лицу предпенсионного возраста) — требуют специального мотива (беременность, дети до трёх лет, предпенсионный возраст). В описанной ситуации эти мотивы не заявлены. *Примечание о редакциях:* в подборке приведены две версии ст. 145 УК РФ — устаревшая (санкция в МРОТ) и действующая (штраф до 200 000 руб. либо обязательные работы до 360 часов, в ред. Федеральных законов от 08.12.2003 № 162-ФЗ и от 07.12.2011 № 420-ФЗ); ориентироваться нужно на вторую.
- **ст. 5.42 КоАП РФ** — касается прав инвалидов при трудоустройстве (отказ в приёме в пределах квоты). Вопрос дискриминации по признаку инвалидности, недопустимость которой закреплена ч. 1 ст. 3.1 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (соответствующая норма приведена в подборке по акту, утратившему силу; сам акт из подборки в качестве действующего основания не используется), к данной ситуации не относится.

6.4. Практический вывод

Правильная юридическая квалификация — **необоснованный отказ в приёме на работу и дискриминация в сфере труда**, с дополнительным составом нарушения законодательства о персональных данных, если сведения о родственниках собирались и использовались вне законного основания.

7. Как оспаривать отказ: порядок, сроки, доказывание

7.1. Первый шаг — письменное требование о причине отказа

ч. 5 ст. 64 ТК РФ: по письменному требованию лица, которому отказано, работодатель обязан сообщить причину отказа **в письменной форме не позднее семи рабочих дней** со дня предъявления требования. Практическая рекомендация: требование подаётся в двух экземплярах с отметкой о вручении (или направляется заказным письмом с описью вложения и уведомлением). Формулировка ответа имеет ключевое доказательственное значение: если работодатель напишет «не соответствует деловым качествам» — суд будет проверять это утверждение; если откажется отвечать или укажет сведения о родственниках, это усиливает позицию кандидата.

7.2. Досудебные каналы

- **Государственная инспекция труда:** федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 353, 356, 357 ТК РФ); право на обращение — также по Федеральному закону от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ст. 2, 12 — рассмотрение в течение 30 дней). *Примечание о редакции:* приведённая в подборке редакция ст. 3 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) упоминает в ч. 4 только обращение в суд; однако право на обращение в ГИТ это не отменяет, поскольку оно основано на самостоятельных нормах о надзоре (ст. 353–357 ТК РФ) и на праве на обращение в государственные органы. ГИТ вправе провести проверку и выдать предписание, а также привлечь к административной ответственности.
- **Прокуратура:** надзор за соблюдением законов и рассмотрение обращений — Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ст. 10, 21, 26, 27).
- **Ространснадзор** (надзор в сфере транспорта и транспортной безопасности, Положение утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.07.2004 № 398) — если вопрос связан с действиями САБ и с соблюдением правил транспортной безопасности; Росавиация

(Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 396) — в части требований к авиационному персоналу. Реквизиты положений следует сверять по действующим редакциям.

- **Роскомнадзор** — в части обработки персональных данных (ст. 23 Закона № 152-ФЗ).

7.3. Суд

- **Подведомственность/подсудность:** районный суд по месту нахождения работодателя или по месту жительства истца (ст. 28, 29, 131, 132 ГПК РФ); иски по трудовым спорам госпошлиной не облагаются (ст. 393 ТК РФ).
- **Срок:** по общему правилу — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Практика по спорам о дискриминации неоднородна: встречается как применение трёхмесячного срока, так и подход, при котором требования о признании дискриминации, не связанные с увольнением, подчиняются общему трёхлетнему сроку (ст. 196 ГК РФ). Безопасная позиция — обращаться в пределах трёх месяцев; при пропуске срока заявлять ходатайство о восстановлении с обоснованием уважительности причин (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).
- **Бремя доказывания — конкурирующие позиции:** 1. *Позиция «на работодателе»:* работодатель обязан доказать, что отказ основан на деловых качествах кандидата (по смыслу разъяснений п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2). Кандидату достаточно указать на мотив, не связанный с деловыми качествами, и подтвердить соответствие квалификационным требованиям. 2. *Позиция «на работнике»:* в ряде дел суды требуют от истца доказать сам факт дискриминации (то есть неблагоприятное решение, принятое именно по запрещённому признаку), после чего бремя опровержения переходит к работодателю. Эта позиция применяется, когда работодатель формально указывает «деловую» причину (например, недостаточный уровень подготовки), а истец настаивает на скрытом дискриминационном мотиве.

Практический вывод: нужно заранее готовить доказательства обеих частей — (а) соответствия деловым качествам (свидетельство, ВЛЭК, языковой сертификат, документы об опыте) и (б) того, что реальным мотивом были семейные обстоятельства (переписка, анкеты, аудио- и видеозапись беседы в САБ — вопрос допустимости таких доказательств решается судом, ответы работодателя, свидетельские показания). - **Что взыскивается:** - признание отказа необоснованным и нарушенных прав восстановленными (ст. 3 ТК РФ); - компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ; ст. 151, 1099–1101 ГК РФ; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»); - понуждение к

заключению трудового договора — **спорное требование**: судебная практика в основном ограничивается констатацией незаконности отказа и компенсацией морального вреда, поскольку заключение договора остаётся прерогативой работодателя; удовлетворение требования о понуждении носит исключительный характер; - взыскание неполученного заработка за период незаконного отказа применяется редко (по смыслу ст. 234 ТК РФ речь идёт о случаях незаконного лишения возможности трудиться уже работником; при отказе в приёме упущенная выгода обычно не взыскивается).

7.4. Риски для других лиц

Если сведения о долгах родственника действительно запрашивались и обрабатывались, сам родственник как субъект персональных данных вправе требовать прекращения обработки, удаления данных и компенсации морального вреда (ст. 152.2 ГК РФ, ст. 21, 24 Закона № 152-ФЗ, ст. 151, 1099–1101 ГК РФ). Это дополнительный аргумент, который усиливает переговорную позицию кандидата и может использоваться как самостоятельное основание для жалобы.

8. Практические рекомендации для кандидата (пошагово)

1. **Разграничить требования.** На просьбу предоставить сведения о родственниках уточняйте, каким федеральным законом это предусмотрено. Объём обязательных документов ограничен ст. 65 ТК РФ и специальными нормами (Закон № 16-ФЗ, воздушное законодательство).
2. **Ограничить согласия.** При подписании согласия на обработку персональных данных исключайте пункты о сборе сведений о третьих лицах; помните, что данные о частной жизни работодатель вправе получать только с письменного согласия (ст. 86 ТК РФ). Согласие родственника на обработку его данных работодателем — отдельное требование ст. 9 Закона № 152-ФЗ.
3. **Сохранить «след».** Сохраняйте анкеты, переписку, скриншоты личного кабинета, аудиозаписи беседы в САБ (с учётом оценки допустимости судом), а также ответы на письменные запросы.
4. **Письменный запрос о причине отказа** (ч. 5 ст. 64 ТК РФ, 7 рабочих дней). Формулируйте запрос так, чтобы работодатель был вынужден назвать конкретное основание.

5. **Фиксируйте квалификацию.** Соберите доказательства соответствия деловым качествам: свидетельство бортпроводника, медицинское заключение ВЛЭК, языковой сертификат, документы об опыте.
6. **Жалобы:** в ГИТ, прокуратуру, Ространснадзор, Роскомнадзор (в части персональных данных) — параллельно либо до суда.
7. **Суд** — в пределах трёх месяцев (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), без госпошлины (ст. 393 ТК РФ). Требования: признание отказа необоснованным, компенсация морального вреда; опционально — понуждение к заключению трудового договора (с пониманием низкой вероятности удовлетворения).
8. **Не скрывать собственную информацию.** Подлог документов или заведомо ложные сведения о себе — самостоятельный риск (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае уже заключённого договора).

9. Итоговый практический вывод по каждой версии

Версия / сценарий	Правовая оценка отказа	Основание
Отказ из-за долгов близкого родственника (собственных долгов нет, должность — обычный бортпроводник)	Незаконен; дискриминация	ст. 3, ч. 1–2 ст. 64 ТК РФ; закрытый перечень ч. 1 ст. 10 Закона № 16-ФЗ
Отказ из-за долгов родственника, прикрытый формулировкой «не соответствует деловым качествам»	Незаконен при отсутствии документального подтверждения несоответствия; бремя обоснования — на работодателе	ч. 5 ст. 64 ТК РФ; п. 10 Постановления Пленума ВС РФ № 2
Долги/поручительство самого кандидата, ограничение выезда (ст. 67 Закона № 229-ФЗ)	Может быть признан обоснованным для работы на международных рейсах	ст. 3 ТК РФ (исключение «свойственные данному виду труда требования»); ст. 67 Закона № 229-ФЗ
Несоответствие установленным законом требованиям (свидетельство, ВЛЭК, судимость)	Отказ правомерен	ч. 2 ст. 64 ТК РФ; ст. 52, 53 ВК РФ; ч. 1 ст. 10 Закона № 16-ФЗ

Версия / сценарий	Правовая оценка отказа	Основание
Допуск к государственной тайне (проверка родственников)	Отказ в допуске возможен по результатам проверочных мероприятий — при наличии такого режима у должности	Постановление Правительства РФ от 06.02.2010 № 63
Сбор и использование данных о долгах родственников	Самостоятельное нарушение законодательства о персональных данных	ст. 86, 88, 90 ТК РФ; ст. 5, 6, 9, 10 Закона № 152-ФЗ; ст. 13.11 КоАП РФ
Отказ от прохождения полиграфа как основание отказа	Не предусмотрен федеральным законом; результаты полиграфа не могут быть единственным доказательством	ч. 2 ст. 64, ч. 3 ст. 65 ТК РФ

Резюме для практической ситуации пользователя: крупные долги близкого родственника в ФССП России не являются законным основанием для отказа в приёме на работу бортпроводником гражданской авиации. Такой отказ квалифицируется как необоснованный и дискриминационный (ст. 3, ч. 1 и 2 ст. 64 ТК РФ). Отдельно нарушением является сам сбор таких сведений (ст. 86, 88 ТК РФ; ст. 5, 6, 9, 10 Закона № 152-ФЗ). Рекомендуемый алгоритм: письменно запросить причину отказа (ч. 5 ст. 64 ТК РФ), ограничить объём предоставляемых согласий и данных, зафиксировать доказательства, обратиться в ГИТ и (или) в суд в трёхмесячный срок (ст. 391, 392 ТК РФ) с требованием о признании отказа незаконным и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

10. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации — ст. 19, 23, 24, 37.
2. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958) — ст. 1.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 3 (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 162-ФЗ, от 23.07.2013 № 204-ФЗ, от 01.12.2014 № 409-ФЗ; в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ), ст. 8, ст. 64 (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 02.07.2013 № 162-ФЗ, от 29.06.2015 № 200-ФЗ; в

-
- редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ), ст. 65, 81, 86, 88, 90, 234, 237, 353, 356, 357, 391, 392, 393.
4. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 № 60-ФЗ — ст. 52, 53, 56.
 5. Федеральный закон от 09.02.2007 № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» — ст. 1 (основные понятия: перевозчик, подразделения транспортной безопасности, силы обеспечения транспортной безопасности, программа обеспечения авиационной безопасности), ст. 10 (работы, непосредственно связанные с обеспечением транспортной безопасности; закрытый перечень ограничений; порядок проверки сведений).
 6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ст. 5, 6, 9, 10, 11, 21, 23, 24; также изменения, внесённые Федеральным законом «О внесении изменений в статьи 6 и 30 Федерального закона "О гражданстве Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. 5 — дополнение ч. 2 ст. 10 и ч. 2 ст. 11).
 7. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» — ст. 6.1, 50, 67.
 8. Федеральный закон от 07.08.2001 № 115-ФЗ «О противодействии легализации (отмыванию) доходов...» — ст. 6 (перечень организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения о причастности к экстремистской деятельности или терроризму).
 9. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» — ч. 1 ст. 3.1 (недопустимость дискриминации по признаку инвалидности; норма приведена в подборке по акту, утратившему силу, и в качестве действующего основания не используется).
 10. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 2, 12.
 11. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10, 21, 26, 27.
 12. Семейный кодекс Российской Федерации — ст. 34, 45.
 13. Гражданский кодекс Российской Федерации — ст. 15, 151, 152.2, 196, 1064, 1099–1101.
 14. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 28, 29, 131, 132.
 15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.42, 13.11, 13.11.1.
 16. Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 136; ст. 144.1; ст. 145 (в ред. Федеральных законов от 08.12.2003 № 162-ФЗ, от 07.12.2011 № 420-ФЗ — действующая редакция; приведённая в подборке версия со штрафом в МРОТ устарела).
-

17. Постановление Правительства РФ от 06.02.2010 № 63 «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».
18. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 398 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере транспорта»; Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 396 «Об утверждении Положения о Федеральном агентстве воздушного транспорта».
19. Федеральные авиационные правила: приказ Минтранса России от 12.09.2008 № 147 (требования к членам экипажа воздушных судов гражданской авиации); приказ Минтранса России от 31.07.2009 № 128 (подготовка и выполнение полётов в гражданской авиации); федеральные авиационные правила медицинского освидетельствования авиационного персонала.
20. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (изменения в ст. 3 и ст. 64 ТК РФ). См. также акт, утративший силу: Указ Президента РФ от 15.12.2025 № 939 — в качестве действующего правового основания не применяется.

Акты судебного толкования

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10 (деловые качества; свобода работодателя и её пределы).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».

Примечание о редакциях и сверке

Отдельные положения приведены по разным редакциям (в частности, ст. 3 и ст. 64 ТК РФ — с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ; ст. 145 УК РФ — в действующей редакции, а не в версии со штрафом в МРОТ). Реквизиты и содержание подзаконных актов (постановления Правительства РФ, утвердившие перечень работ, непосредственно связанных с обеспечением транспортной безопасности, во исполнение ч. 2 ст. 10 Закона № 16-ФЗ; федеральные авиационные правила; положения о Ространснадзоре и Росавиации) подлежат сверке по действующим редакциям на дату возникновения спорных отношений. Приведённые ссылки на акты Правительства РФ и приказы Минтранса носят характер ориентира для проверки в справочно-правовой системе.