

Правовой разбор: существует ли «Список недобросовестных кандидатов» и как проверить, не включён ли в него работник

1. Постановка вопроса

Работник после конфликта с руководством был уволен «по собственному желанию», однако после этого несколько других работодателей отказали ему в трудоустройстве. Возникло подозрение, что он внесён в неофициальный «Список недобросовестных кандидатов», из-за чего ему отказывают в приёме на работу. Требуется определить, какой правовой механизм существует для проверки наличия такого «списка», возможен ли доступ к нему и какие меры защиты доступны работнику.

2. Юридическая природа «Списка недобросудительных кандидатов»

В законодательстве Российской Федерации отсутствует официальный «Список недобросовестных кандидатов на работу».

Такого реестра нет ни в Трудовом кодексе РФ, ни в иных федеральных законах. Не существует государственного органа, который вёл бы учёт «недобросовестных кандидатов» и предоставлял бы работодателям данные из такого реестра.

Поэтому термин «Список недобросовестных кандидатов» — это не юридическое понятие, а бытовое обозначение. На практике под ним могут пониматься совершенно разные явления:

1. **внутренний «чёрный список» одного работодателя** — например, заметка в кадровой программе «не перепринимать» или «не рекомендовать»;
2. **неофициальный межкорпоративный список** — когда представители работодателей или кадровых агентств неформально обмениваются сведениями о соискателях;
3. **негативная рекомендация бывшего работодателя**, которую он даёт новым работодателям по запросу;

-
4. **сайты и интернет-сервисы**, где бывшие работники и кандидаты обсуждаются под видом «чёрных списков»;
 5. **личное мнение отдельных HR-специалистов**, не зафиксированное в официальных базах.

Правовой режим этих ситуаций разный, поэтому и способы проверки будут разными.

3. Разбор по правовым версиям

3.1. Версия: существует государственный официальный список, в который внесли кандидата

Ошибочность версии.

Российское законодательство не предусматривает:

- «реестра недобросовестных кандидатов»;
- «чёрного списка соискателей»;
- «базы данных уволенных по собственному желанию»;
- каких-либо ограничений на трудоустройство по причине конфликта с предыдущим работодателем.

Известные российские официальные реестры не имеют отношения к соискателям:

- **реестр недобросовестных поставщиков** (по 44-ФЗ и 223-ФЗ) — касается участников закупок, а не работников;
- **реестр дисквалифицированных лиц** — касается лиц, лишённых права занимать определённые должности;
- **банк данных исполнительных производств** — касается должников по исполнительным документам.

Попадание в такие реестры не связано с увольнением «по собственному желанию» и не может быть причиной отказа обычному кандидату.

Вывод: официальной процедуры «проверить себя в списке» не существует, поскольку самого официального списка нет. Если какой-либо орган отказывает в предоставлении такой информации, это закономерно — он не существует.

3.2. Версия: работодатель вёл внутренний «чёрный список» кандидатов

У каждого работодателя может существовать собственная внутренняя база данных о соискателях: результаты собеседований, заметки рекрутеров, пометки «не рассматривать повторно». Такая база может быть как легальной, так и проблемной с точки зрения законодательства о персональных данных.

Если в отношении конкретного лица делается пометка «недобросовестный кандидат», это является обработкой персональных данных в смысле Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», поскольку здесь содержится информация, прямо или косвенно относящаяся к определённому физическому лицу.

Работодатель, отказывая в приёме на работу, обязан действовать в рамках трудового законодательства:

- запрещается **необоснованный отказ** в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ);
- запрещается дискриминация в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (ст. 3 ТК РФ);
- по письменному требованию кандидата работодатель обязан в срок не более **семи рабочих дней** сообщить причину отказа в письменной форме (ч. 5 ст. 64 ТК РФ).

Как можно выяснить:

Направить каждому работодателю, который отказал, официальное письменное требование о предоставлении причины отказа. В этом требовании нужно попросить:

- указать конкретную причину отказа;
- указать, отказано ли по результатам оценки деловых качеств, профессиональных навыков, опыта;
- указать, проводилась ли проверка рекомендаций и у какого предыдущего работодателя;
- указать, использовались ли данные из каких-либо внешних баз или списках кандидатов.

Если работодатель в письменном ответе ссылается на «сведения, поступившие от предыдущего работодателя», «данные кадрового агентства» или «отрицательную характеристику», это позволит выявить источник проблемы.

Но следует учитывать: работодатель может ответить общей фразой «не подошли по деловым качествам». Такой ответ формально законен, но не даёт возможности напрямую подтвердить существование «списка».

Практический вывод:

Внутренний «чёрный список» одного работодателя проверить невозможно до тех пор, пока не удастся получить доступ к информации или доказательства. Вместо этого нужно:

1. зафиксировать факт отказа в письменном виде;
2. получить письменную причину отказа по ст. 64 ТК РФ;
3. сопоставить ответы разных работодателей: если формулировки совпадают дословно, это может указывать на единый источник информации.

3.3. Версия: межкорпоративный «чёрный список», доступный группе работодателей или HR-сообществу

Наиболее опасный для работника вариант — **неофициальный обмен данными между работодателями** о «нежелательных кандидатах». Иногда кадровые службы различных компаний обмениваются такой информацией, а в ряде случаев подобные базы формируются на профессиональных интернет-форумах.

С юридической точки зрения такая практика **крайне спорна**:

- передача персональных данных кандидата третьим лицам без его согласия допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом (ст. 7, ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ);
- простая «общая заинтересованность» работодателей не является законным основанием для передачи сведений о бывшем работнике;
- включение в «чёрный список» и последующий отказ на основании такого включения может быть признано дискриминацией и необоснованным отказом в приёме на работу (ст. 3, ст. 64 ТК РФ).

Однако на практике доказать существование такого списка крайне сложно, поскольку он не является публичным и не имеет официального оператора.

Как можно выяснить:

1. Использовать механизм запроса причины отказа по ст. 64 ТК РФ ко всем компаниям, которые отказали. Если в ответе хотя бы один работодатель прямо или косвенно упомянул внешнюю базу данных, полученную «от кадрового агентства», «по рекомендации профессионального сообщества» или «из службы безопасности», это будет важным доказательством.

2. Если работнику стало известно название компании, которая ведёт такой список (например, кадровое агентство, портал, HR-клуб), ему следует направить этому лицу официальный запрос в порядке ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ: обрабатываются ли его персональные данные, кто оператор, каковы правовые основания обработки, кому они передавались. Оператор обязан ответить.
3. При наличии доказательств незаконного распространения персональных данных можно подать жалобу в Роскомнадзор.

Важно:

Если «чёрный список» ведётся в форме субъективных оценочных суждений («недобросовестный», «конфликтный», «не рекомендую»), такие сведения могут считаться персональными данными, однако их распространение не всегда образует состав правонарушения, если речь идёт о личном мнении.

Практический вывод:

Если межфирменный список существует и основан на передаче персональных данных без согласия, такая деятельность может быть незаконной, но обнаружить её можно только через письменные ответы отказывающихся работодателей либо через утечку информации. Прямого «реестра», куда можно обратиться, нет.

3.4. Версия: бывший работодатель даёт негативные рекомендации о работнике

Наиболее вероятная причина отказов после увольнения по собственному желанию — **не не «список», а негативные рекомендации бывшего работодателя.**

Действующее трудовое законодательство прямо не запрещает работодателю отзываться о бывшем сотруднике. Однако такая характеристика не должна содержать ложные сведения. Если бывший работодатель распространяет информацию, порочащую честь, достоинство или деловую репутацию, и эти сведения не соответствуют действительности, работник вправе защищать свои права в порядке ст. 152 Гражданского кодекса РФ.

Грань между допустимой рекомендацией и незаконным распространением информации:

- если работодатель сообщает **достоверные факты** (например, факт увольнения по собственному желанию, наличие дисциплинарных взысканий, если они были) — это законно;

- если работодатель сообщает **ложные сведения** («недобросовестный», «воровал», «плохой специалист», «его уволили за нарушение» и т.п.) — он может быть привлечён к гражданско-правовой ответственности;
- если сведения выражены в форме оценочного мнения («конфликтный человек», «не подходит для работы»), опровергнуть их сложнее, но возможно, если они сформулированы как утверждение о фактах.

Как выяснить:

1. Спросить отказывающих работодателей, получали ли они рекомендации с предыдущего места работы.
2. Направить бывшему работодателю письменный запрос на основании ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ с требованием сообщить: - какие персональные данные работника обрабатываются; - с какой целью; - передавались ли они третьим лицам (конкретным работодателям, кадровым агентствам); - на каком правовом основании; - какие сведения сообщались по запросам новых работодателей.
3. Если из ответа станет ясно, что передавались недостоверные сведения, — зафиксировать это и использовать в качестве доказательства.

Практический вывод:

Если отказы вызваны плохой рекомендацией, это не «список», а персональное действие бывшего работодателя. В такой ситуации возможны претензии к бывшему работодателю, однако для этого необходимо доказать, что переданные сведения являются ложными либо содержат негативные характеристики, не соответствующие действительности.

4. Пошаговый алгоритм проверки: как действовать работнику

Шаг 1. Зафиксировать все отказы работодателей

Нужно письменно зафиксировать:

- в какие компании подавалось резюме/заявление;
- когда был получен отказ;
- в какой форме (устно, по электронной почте, письмом);
- что именно сказал или написал работодатель.

Электронные письма необходимо сохранить, скриншоты переписки — сделать нотариально заверенными, если есть риск удаления.

Шаг 2. Направить письменные запросы о причине отказа

Каждому работодателю, который отказал, направить письменное требование со ссылкой на ч. 5 ст. 64 ТК РФ:

«Прошу в соответствии с ч. 5 ст. 64 ТК РФ сообщить в письменной форме причину отказа в заключении трудового договора. Прошу указать, связан ли отказ с оценкой моих деловых качеств, профессиональных навыков, образования, опыта работы, а также были ли использованы рекомендации прежнего работодателя или данные иных лиц обо мне».

Запрос лучше отправить заказным письмом с описью вложения и уведомлением о вручении.

Работодатель обязан ответить в течение 7 рабочих дней со дня предъявления требования. Неответ является нарушением трудового законодательства.

Шаг 3. Сопоставить полученные ответы

Если несколько работодателей указывают одинаковую формулировку либо ссылаются на одного и того же бывшего работодателя, это косвенно подтверждает передачу негативной информации о кандидате.

Если в ответе содержится упоминание о «базе», «списке», «рекомендации со стороны HR-сообщества», нужно сохранить такой ответ — он станет ключевым доказательством.

Шаг 4. Направить запросы операторам персональных данных

На основании ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ направить официальные запросы:

- бывшему работодателю;
- кадровым агентствам, через которые направлялось резюме;
- интернет-порталам по поиску работы, если есть подозрение, что там создан внутренний профиль;
- иным организациям, которые могли получить персональные данные.

В запросе указать:

«Прошу предоставить информацию о том, обрабатываются ли мои персональные данные; цели обработки; правовые основания; перечень обрабатываемых данных; круг лиц, которым они передавались или могут быть переданы; сроки обработки и хранения».

К запросу необходимо приложить копию документа, удостоверяющего личность, чтобы оператор мог идентифицировать субъекта персональных данных.

Ответ должен быть дан в установленный срок — обычно в течение 10 рабочих дней (ст. 20 Закона № 152-ФЗ). Если оператор отказывается предоставить информацию, можно обжаловать его бездействие в Роскомнадзор и в суд.

Шаг 5. Обратиться в трудовую инспекцию и прокуратуру

Если работодатели отказывают без письменного объяснения причины либо если выявлены признаки незаконного сбора и распространения персональных данных, можно подать жалобу:

- в Государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя;
- в Роскомнадзор — по факту нарушения законодательства о персональных данных;
- в прокуратуру — при наличии признаков дискриминации.

В жалобе нужно описать ситуацию и приложить все полученные письменные ответы и отказы.

Шаг 6. Судебная защита

Если будет установлено, что отказ в приёме на работу носит дискриминационный характер либо не связан с деловыми качествами, работник вправе обратиться в суд с иском:

- об обязанности работодателя устранить нарушение;
- о взыскании компенсации морального вреда (ст. 3, ст. 237 ТК РФ);
- о защите чести, достоинства и деловой репутации, если имеет место распространение ложных сведений (ст. 152 ГК РФ);
- о признании обработки персональных данных незаконной и обязанности уничтожить данные (ст. 17 Закона № 152-ФЗ).

Следует помнить: по спорам, связанным с отказом в приёме на работу, срок обращения в суд составляет три месяца с момента, когда лицо узнало о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ). Пропуск этого срока не лишает права обратиться в суд, но только если суд восстановит срок по уважительной причине.

5. Отдельный вопрос: можно ли оспорить увольнение по собственному желанию?

Если работник был вынужден написать заявление «по собственному желанию» под давлением руководителя, он вправе оспорить такое увольнение в суде. Несмотря на поданное заявление, суд может признать увольнение незаконным, если будет доказано, что:

- заявление об увольнении было написано вынужденно;
- работодатель оказывал психологическое или иное давление;
- увольнение было оформлено в день, когда работник не имел намерения прекращать трудовые отношения.

В этом случае иск о восстановлении на работе подаётся в течение **одного месяца** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

Однако необходимо учитывать: доказать вынужденный характер увольнения сложно, поскольку по общему правилу обязанность доказывания давления на работника лежит на самом работнике. Поэтому оспаривание увольнения целесообразно только при наличии доказательств — переписки, диктофонных записей, свидетельских показаний.

6. Практический вывод

1. **Официального «Списка недобросовестных кандидатов» в России не существует.** Государственные органы такой список не ведут, и «провериться» в нём невозможно.
2. Если работодатели отказывают в приёме, это может быть результатом: - обычного отказа по собственным внутренним критериям; - негативных рекомендаций бывшего работодателя; - неофициального обмена информацией между работодателями, что само по себе является рискованным с точки зрения закона.
3. Наиболее действенный способ проверки — **направить письменное требование о причине отказа каждому работодателю** в порядке ст. 64 ТК РФ. Это обязанность работодателя — ответить в течение 7 рабочих дней.
4. При подозрении на передачу персональных данных следует **направить запрос бывшему работодателю и другим возможным операторам** в порядке ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ.
5. При наличии письменных доказательств незаконного включения в «список» или распространения ложных сведений можно обращаться в суд, в трудовую инспекцию, Роскомнадзор и прокуратуру.

-
6. Если увольнение по собственному желанию было вынужденным, его также можно оспорить в суде, но для этого действуют сокращённые сроки — один месяц.

Главное в сложившейся ситуации — не полагаться на устные объяснения, а собирать письменные доказательства: отказы работодателей, запросы и ответы на них, письма бывшему работодателю. Без этого подтвердить существование «списка» или негативных рекомендаций практически невозможно.

7. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ — ст. 3, ст. 64, ст. 80, ст. 237, ст. 381, ст. 391, ст. 392.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ — ст. 152.
3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ст. 3, ст. 7, ст. 9, ст. 14, ст. 17, ст. 20.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ — ст. 5.27, ст. 13.11.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — о критериях деловых качеств и обоснованности отказов при приёме на работу.