

М.А. Кокурина, юрист

Несоблюдение дресс-кода сотрудниками: бить или не бить?

Иногда у наших читателей возникают вопросы:

- можно ли включать в правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) пункт, предусматривающий обязательное соблюдение всеми работниками организации определенного дресс-кода? При этом речь идет не о специальной одежде, которая призвана защищать работника от воздействия неких неблагоприятных факторов. А подразумевается одежда, которую сотрудники обязаны носить на своих рабочих местах постоянно, чтобы, например, отличаться от клиентов, быть в едином стиле с коллегами;
- правомерно ли применить к работникам дисциплинарные взыскания за несоблюдение дресс-кода?

На первый вопрос отвечаем: да, вы можете предусматривать в ПВТР или ином локальном акте требование о соблюдении сотрудниками корпоративного дресс-кода (далее в статье будем называть документ с подобными положениями Кодексом).

ИЗ АВТОРИТЕТНЫХ ИСТОЧНИКОВ



ШКЛОВЕЦ Иван Иванович

Заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости

«Необходимость использования работником в процессе выполнения трудовых обязанностей особой одежды (униформы), не относящейся к средствам индивидуальной защиты, может быть предусмотрена локальными нормативными актами.

При этом работодатели могут предусматривать такие требования в локальных нормативных актах, в частности в правилах внутреннего трудового распорядка, если это не ухудшает положение работников по сравнению с тем, что установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями».

А вот с ответом на второй вопрос не все так однозначно.

Когда можно наказать за неподходящую одежду

Ношение особой одежды персоналом предусмотрено законодательством, в частности:

- <или> в продовольственных магазинах¹;
- <или> на предприятиях общественного питания², в гостиницах³;
- <или> на железнодорожном или воздушном транспорте⁴.

То есть тут особая одежда требуется из соображений соблюдения санитарной безопасности и обеспечения узнаваемости компании.

При этом в своем Кодексе вы можете прописать дополнительно более детальные требования, допустим к цвету, комплектности, фасону одежды.

1) Постановление Главного городского округа Щербинка Московской области от 25.02.2009 № 100; Распоряжение Департамента потребительского рынка и услуг г. Москвы от 30.05.2003 № 31

2) ГОСТ 30389-2013

3) Приказ Минкультуры от 11.07.2014 № 1215

4) п. 1 ст. 29 Закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ; Приказ Минтранса от 24.06.92 № ДВ-69

В такой ситуации дисциплинарное взыскание за несоблюдение дресс-кода можно применить⁵, но только если выполняются одновременно следующие условия:

- **работник под роспись ознакомлен с Кодексом**⁶. Такой документ может быть принят работодателем единолично — утвержден руководителем без согласования или учета мнения представительного органа работников⁷;
- **Кодекс не содержит условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, коллективным или трудовым договором**. Например, ухудшающим условием будет считаться установление обязанности работника приходить на работу в той одежде, которая положена по дресс-коду. Поскольку время до прихода на работу — это время отдыха, на которое не может распространяться действие локальных нормативных актов работодателя⁸;
- **работодатель создал условия, необходимые для соблюдения обязанностей, предусмотренных Кодексом**. Например, оборудованы места, где работники могут переодеться в одежду, необходимую для работы;
- **соблюден порядок привлечения к дисциплинарной ответственности**⁹.

Вот что нам сказали по этому вопросу в Роструде.

ИЗ АВТОРИТЕТНЫХ ИСТОЧНИКОВ

«Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка¹⁰. Кроме этого, работники обязаны подчиняться правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Это называется дисциплиной труда¹¹.

В свою очередь, работодатель вправе принимать локальные нормативные акты и требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, а также соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания¹².

ШКЛОВЕЦ Иван Иванович
Роструд

Наказание за неподходящую одежду: спорные случаи

Относительно случаев, когда законодательных требований к внешнему виду работников нет и введение корпоративного дресс-кода — полностью инициатива руководства, специалисты Роструда придерживаются такого мнения.

ИЗ АВТОРИТЕТНЫХ ИСТОЧНИКОВ

«Использование работником в процессе выполнения своих трудовых обязанностей униформы, как правило, не ухудшает его положение.

5) статьи 189, 190, 192 ТК РФ; п. 35 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2; Апелляционные определения Алтайского краевого суда от 19.08.2015 № 33-7373-15; Тверского облсуда от 29.05.2015 № 33-1417/2015

6) статьи 22, 68 ТК РФ

7) ст. 8 ТК РФ

8) ст. 91 ТК РФ

9) статьи 192, 193 ТК РФ

10) ст. 21 ТК РФ

11) ст. 189 ТК РФ

Таким образом, если ведение какой-либо деятельности предусматривает использование работниками униформы и это требование закреплено в локальном нормативном акте, с которым работник ознакомлен в установленном порядке, несоблюдение работником по его вине такого требования может явиться основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности¹².

ШКЛОВЕЦ Иван Иванович
Роструд

РАССКАЗЫВАЕМ РУКОВОДИТЕЛЮ

Нельзя отстранить сотрудника от работы за несоблюдение корпоративного дресс-кода¹².

Но обращаем внимание, что официальных разъяснений по этому вопросу Роструд не давал. Как будут расценивать привлечение к дисциплинарной ответственности трудинспекторы при проверках, предсказать наверняка невозможно. Хотя есть суды, которые не против привлечения работников к дисциплинарной ответственности за несоблюдение стандартов внешнего вида, установленных работодателем¹³. То есть считается обоснованным введение работодателем своего дресс-кода для того, чтобы работники выделялись на фоне клиентов. А вот требования типа «длина юбки на ладонь ниже колена», «белая блузка с высоким воротом, застегнутая на все пуговицы» или «колготки и одежда с длинным рукавом в любое время года», предположим, для работников бухгалтерии, которые не общаются с клиентами, — это все из разряда «хотелок» руководства. Даже при условии, что это все записано в Кодексе, с которым работники ознакомлены под роспись.

В такой ситуации длина юбки или рукава одежды не влияют на исполнение работником его трудовых обязанностей. Поэтому если наказать сотрудника за несоблюдение требований к корпоративной одежде, то есть вероятность, что он пожалуется в суд или в трудинспекцию¹⁴.

Если вам очень хочется поддерживать единство корпоративного стиля, можно, к примеру, поставить в зависимость от его соблюдения какую-то небольшую часть премии: ходишь в корпоративной одежде на работу — премия больше, не ходишь — меньше. Только все подобные положения тоже должны быть прописаны в локальном нормативном акте (например, в положении об оплате и премировании), с которым работника нужно также ознакомить под роспись.

* * *

Не забывайте, что за одежду «не по форме» вы не можете применить к работнику никакое наказание, помимо дисциплинарного взыскания. То есть только замечание, выговор, а при неоднократном нарушении — увольнение¹⁵. Штрафы за неподходящий внешний вид, устанавливаемые некоторыми работодателями, — это незаконная мера.

А при применении дисциплинарных взысканий помните о соразмерности проступка наказанию за него¹⁵. Поэтому если работник единожды появился на работе не в корпоративной одежде, то лучше не увольнять его за это, а ограничиться замечанием или выговором.

12) ст. 76 ТК РФ

13) Кассационное определение Мосгорсуда от 28.04.2015 № 4г/2-4352/15

14) ст. 392 ТК РФ

15) ст. 192 ТК РФ