



3 (24) 2023



@law_journal



lawresearch.ru



2658-512X

УДК 349.23
DOI 10.34076/2658_512X_2023_3_60

Степанов Кирилл Алексеевич

minerality@yandex.ru
Студент Института прокуратуры
Уральского государственного юридического
университета имени В.Ф. Яковлева

Научный руководитель:

Григорьев Иван Владимирович

Доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического
университета имени В.Ф. Яковлева, кандидат
юридических наук

К вопросу о правовой природе и правомерности требований к внешнему виду работника

Степанов К.А. / К вопросу о правовой природе и правомерности требований к внешнему виду работника // Уральский журнал правовых исследований. 2023. № 3. С. 60–65. DOI 10.34076/2658_512X_2023_3_60

Аннотация:

В Российской Федерации все чаще возникают трудовые споры по поводу допустимости введения работодателем норм к внешнему виду работников и возможностей для обязывания работников к их соблюдению, путем создания соответствующих условий применения труда. Правоприменительная практика при отсутствии ясных ориентиров в законодательстве «маскирует» такие разногласия под споры об увольнении за нарушение трудового законодательства, игнорируя их истинную, подчас дискриминационную природу. В статье подробно проанализирован один из срезов обозначенной проблемы применения труда и дресс-кода - соблюдение работниками требований к внешнему виду и правилам делового этикета у работодателя. Анализируя российское законодательство, автор приходит к следующим выводам: возможность удовлетворения работником такой потребности, как ношение желаемой им одежды или иных элементов внешнего вида (облика), будет зависеть от того, какое регулирование установлено на этот счет у работодателя. Что касается потребности работника невербально выражать свою индивидуальность и взгляды (в частности, путем проявления этих черт во внешнем виде), то работодатель вправе запретить такие действия, если они доставляют неудобства другим работникам или клиентам, грозят потерей клиентов, имиджа работодателя. Наконец, работник по вышеописанным соображениям может выразить желание воздержаться от участия в корпоративных мероприятиях работодателя: принуждение работодателем к обратному может являться индикатором косвенной дискриминации.

Ключевые слова:

внешний вид работника, дресс-код, деловые качества работника, дискриминация, внутренний распорядок, дисциплинарная ответственность.

УДК 349.23
DOI 10.34076/2658_512X_2023_3_60

Kirill A. Stepanov

minerality@yandex.ru
Ural State Law University named after V.F. Yakovlev
Institute of the Prosecutor's Office, Student

Academic Supervisor:

Ivan V. Grigoriev

Assistant professor of Labour Law department
Ural State Law University named after V.F. Yakovlev,
candidate of Juridical Sciences

On the Question of the Legal Nature and Legality of the Requirements for the Appearance of the Employee

Kirill A. Stepanov / On the question of the legal nature and legality of the requirements for the appearance of the employee // Ural Journal of Legal Studies. 2023. No. 3. P. 60–65. DOI 10.34076/2658_512X_2023_3_60

Abstract:

In the Russian Federation, labor disputes are increasingly arising over the permissibility of the introduction by the employer of standards for the appearance of employees and opportunities for obliging employees to comply with them by creating appropriate working conditions. Law enforcement practice, in the absence of clear guidelines in the legislation, «masks» such disagreements under disputes about dismissal for violation of labor legislation, ignoring their true, sometimes discriminatory, nature. The article analyzes in detail one of the sections of the designated problem of reconciliation of labor and dress code - compliance by employees with the requirements for appearance and rules of business etiquette at the employer. Considering the problem, the author takes into account the basic needs of the employee, which he seeks to satisfy in a controversial situation of contradiction to the appearance requirements established by the employer. Analyzing the Russian legislation, the author comes to the following conclusions. The ability of an employee to satisfy such a need as wearing the «desired» clothes or other elements of appearance (appearance) will depend on what regulation is established in this regard by the employer. As for the employee's need to verbally express his personality and views (in particular, by showing these traits in appearance), the employer has the right to prohibit such actions if they cause inconvenience to other employees or clients, threaten to lose clients, the employer's image. Finally, an employee, for the reasons described above, may express a desire to refrain from participating in the employer's corporate events: the employer's coercion to the contrary may be an indicator of indirect discrimination.

Keywords:

employee's appearance, dress code, employee's business qualities, discrimination, internal regulations, disciplinary responsibility.

Конституция РФ в ч. 1 ст. 29 закрепляет свободу мысли и слова. Данная норма, как правило, толкуется расширительно. Под мыслями предлагается понимать не только мысли в узком смысле слова, но и чувства и эмоции человека, а под словами — не только вербальное, но и невербальное общение между людьми, включающее тон голоса, внешний вид¹.

Приведенное толкование конституционной нормы позволяет признавать в качестве общеправового подхода признание свободы определения своего внешнего вида в качестве одного из проявлений свободы самовыражения.

Трудовое законодательство прямо не закрепляет возможность работодателя устанавливать требования относительно внешнего вида работника, однако в то же время и запрета на установление подобных требований оно не содержит. Тем не менее регулирование вопросов о том, что должен или не должен носить работник, как он должен выглядеть, находит отражение в нормативных актах в сфере труда различных уровней.

Требование работодателя к внешнему виду работника может быть рассмотрено в трех аспектах.

Сугубо трудовым требованием к внешнему виду является требование использования работниками специальной одежды и обуви (комбинезоны, рукавицы, маски, каски, сапоги и т.д.), которая предназначена для защиты работника от воздействия вредоносных факторов или его минимизации.

Обязанность работников использовать данные средства защиты закреплена ст. 214 Трудового кодекса РФ² (далее также ТК РФ). При этом работодатели обязаны обеспечить работников, которые находятся во вредных и (или) опасных условиях труда либо работают в иных условиях, при которых нормативно закреплена необходимость защиты, специальной одеждой и обувью. Данная обязанность работодателя закреплена ст. 212 и 221 ТК РФ.

Таким образом, если с учетом условий труда работника для него является обязательным использование средств индивидуальной защиты, требование работодателя быть в специальной одежде и обуви, использовать данные средства защиты в соответствии с инструкцией по их применению является обязательным для работника. У работодателя возникает обязанность самостоятельно за счет собственных средств обеспечить работника необходимой специальной одеждой и обувью, а также обеспечить ее содержание в надлежащем состоянии (ст. 212 ТК). Внешний вид работника в этом случае будет предопределяться предоставленными работодателем средствами индивидуальной защиты, требования к которым, в свою очередь, обусловлены целями обеспечения наиболее безопасных условий труда.

Если же работник нарушает правила использования специальной одежды и обуви, являющиеся для него обязательными, работодатель имеет право:

- отстранить работника от работы (ст. 212 ТК РФ);
- привлечь его к дисциплинарной ответственности. При этом в случае неоднократного нарушения в качестве меры взыскания работодатель вправе выбрать даже увольнение (ст. 192, п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

Вторым аспектом требований к внешнему виду является нормативное предписание ношения форменной одежды. Ее цель — подчеркнуть принадлежность

1 Комментарии к Конституции РФ // Конституция РФ. Последняя действующая редакция с Комментариями. URL: <https://constrf.ru/razdel-1/glava-2/st-29-krf> (дата обращения: 21.03.2022).

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения: 22.03.2022).

работника к конкретной организации, обеспечить возможность выделения его на фоне других компаний и сторонних лиц. Чаще всего данное требование обусловлено спецификой трудовой функции работника.

Обязанность носить форменную одежду может быть закреплена для определённых категорий работников как на уровне законодательства, так и на уровне иных нормативных правовых актов. Такие требования установлены, например, для работников воздушного транспорта (приказ Минтранса России от 24.06.1992г. № ДВ-69)³, работников правоохранительных органов (постановление Правительства РФ от 13.10.2011г. № 835 «О форменной одежде, знаках различия и нормах снабжения вещевым имуществом сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации»⁴).

В некоторых случаях требования по ношению форменной одежды могут быть обусловлены не прямым нормативным предписанием, а объективной потребностью работодателя. Так, в частности, разделом IX приложения 4 постановления Правительства РФ от 18.11.2020г. № 1860 «Об утверждении Положения о классификации гостиниц»⁵ форменная одежда персонала определена как показатель оценки качества гостиничной услуги для установления классификационной категории гостиницы. Соответственно, требование работодателя носить форменную одежду в этом случае будет признаваться обоснованным.

Работодатель в данном случае обязан обеспечивать работника одеждой, это требование вытекает из общих обязанностей работодателя, закреплённых в ч. 2 ст. 22 ТК. Работодатель обязан обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. К числу таких средств можно отнести и форменную одежду, которая необходима работнику для выполнения им трудовой функции в соответствии с требованиями работодателя.

Отказ работника от ношения форменной одежды может расцениваться работодателем в качестве дисциплинарного проступка.

Третьим аспектом требований к внешнему виду работника является возложение на него работодателем обязанности соблюдать так называемый дресс-код, т.е. форму одежды, необходимую при посещении определённых мероприятий, в том числе при посещении работы.

Данное требование предусматривается на локальном уровне (коллективными договорами или локальными нормативными актами). Нередко такие требования устанавливаются правилами корпоративной этики, не имеющими, как правило, нормативного характера. Если имеется необходимость введения правил для отдельного работника, то используется вариант установления соответствующих правил трудовым договором.

Вопрос о правомерности данных требований традиционно вызывает многочисленные трудовые споры. Суть возражений по установлению таких требований сводится к попытке оспорить их правовой характер и трудовую природу.

3 Приказ Минтранса РФ от 24.06.1992 № ДВ-69 (ред. от 17.05.1993) «О форменной одежде» (вместе с «Порядком выдачи форменной одежды работникам воздушного транспорта», «Правилами ношения форменной одежды и знаков различия работниками воздушного транспорта») // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_88517/ (дата обращения: 24.09.2022).

4 Постановление Правительства РФ от 13.10.2011 № 835 «О форменной одежде, знаках различия и нормах снабжения вещевым имуществом сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120512/ (дата обращения: 24.09.2022).

5 Постановление Правительства РФ от 18.11.2020 № 1860 «Об утверждении Положения о классификации гостиниц» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_368948/ (дата обращения: 24.09.2022).

При этом суды и контролирующие органы, как правило, признают установление таких требований правомерным. Их подход базируется на признании права работодателя определять самостоятельно действующий у него внутренний распорядок. Обязанность соблюдения правил, установленных на локальном уровне, распространяется на обе стороны трудовых отношений, поэтому правомерные требования, установленные коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, являются обязательными для работников. Требование к одежде рассматривается в качестве составляющей принятых работодателем правил внутреннего распорядка.

В подтверждение вышесказанного можно обратиться к судебной практике. В Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.02.2021 № 88-1532/2021 по делу № 2-1474/2020 было установлено, что истец в нарушение условий трудового договора и локального нормативного акта работодателя не соблюдал общепринятый деловой стиль одежды, закрепленный Кодексом этики, с которым он был ознакомлен, что повлекло применение к нему дисциплинарного взыскания. Суд признал действия работодателя правомерными как в части предъявления работнику требования по ношению одежды определенного работодателем стиля, так и в части привлечения работника к ответственности за невыполнение данных требований⁶.

Федеральная служба по труду и занятости в публичных заявлениях соглашается с тем, что работодатель правомочен устанавливать обязательный для работников дресс-код. Так, заместитель Федеральной службы по труду и занятости Шкловец И.И. отмечал, что подобные требования могут вводиться, если они «не ухудшают положение работников по сравнению с тем, что установлено в трудовом законодательстве и иных нормативных актах» [1, с. 78].

По мнению автора, признание требований к внешнему виду работников правомерным должно быть обусловлено спецификой его работы. Трудовые обязанности работника, регламентируемые трудовым договором или нормативными актами локального уровня, должны быть связаны с обеспечением выполнения работником определенной работы. Так, наличие или отсутствия определённой одежды, по общему правилу, не влияет на работоспособность работника. Однако бывают случаи, когда результат трудовой деятельности зависит в том числе и от внешнего вида работника. Например, сложно представить дирижёра в спортивном костюме или грузчика в белой рубашке и брюках. Похожая ситуация с состоянием и параметрами тела работника. Для каких-то профессий такие характеристики значения не имеют, для других же они имеют ключевое значение.

Н.Л. Лютов на примере артистов театра и моделей отмечал оправданность установления в качестве деловых качеств требований к полу, возрасту, расе и т.д. в связи со спецификой самой работы [2, с. 83].

О.В. Щербакова со ссылкой на международные акты также признает право работодателя предъявить иные требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы [3, с. 181]. В частности, в п. 2 ст. 11 Конвенции МОТ № 111 от 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий»⁷ определено, что требования, которые основаны на определённых профессиональных требованиях, дискриминацией не являются.

6 Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.02.2021 № 88-1532/2021 по делу № 2-1474/2020 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=KSOJ007;n=28989#wS2BZqTsnz9kjR021> (дата обращения: 24.09.2022).

7 Конвенция МОТ № 111 от 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» // Сайт ООН. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения: 24.09.2022).

На практике требование к внешнему виду может быть сформулировано как угодно: могут быть определены общие требования (такие как опрятность или деловой стиль), а могут быть установлены конкретные требования по одежде (например, «белый верх, черный низ»). Правомерно установленное требование к внешнему виду, т.е. требование, обусловленное трудовой функцией, должно соответствовать принципу запрета дискриминации. Создание правил по внешнему виду работника с нарушением данного принципа недопустимо. С.Ю. Головина, говоря о способах преодоления пробелов в трудовом праве, отмечает возможность обращения к принципам правового регулирования. Обращаясь в рассматриваемой ситуации к принципу запрета дискриминации, можно определить возможность предписания работнику определенных требований к внешнему виду [4, с. 24].

Примером такого подхода является решение Московского городского суда от 06.09.2017 по делу № 33-33167/2017. Так, Мосгорсуд увидел дискриминацию в установлении требований к размеру одежды бортпроводниц, поскольку такое требование не связано с деловыми качествами работников⁸.

Как отмечает С.Ю. Головина, ТК РФ не просто предписывает запрет дискриминации, но и указывает на конкретные способы защиты нарушенных прав [5, с. 135]. Соответственно, в случае допущения работодателем дискриминации посредством установления требований к внешнему виду работника работник, чьи права данное требование нарушает, вправе защитить это право всеми возможными способами.

Применительно к вопросу о требованиях к внешнему виду работника в судебной практике наиболее часто обсуждается вопрос правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение данного требования. Как уже отмечалось, судебная практика поддерживает работодателей в вопросе о праве установления подобных требований и привлечения к дисциплинарной ответственности работников за их нарушение. Так, Мосгорсуд поддержал работодателя в применении дисциплинарного взыскания к работнику, который пришел на работу в джинсовых шортах, что не соответствовало правилам трудового распорядка. При этом судом были учтены факт ознакомления работника с данными правилами под роспись и создание работодателем всех условий для соблюдения данных требований, в том числе установка системы кондиционирования⁹.

Таким образом, на сегодняшний день при несоблюдении законно установленных правил, касающихся внешнего вида работников, возможно применение дисциплинарной ответственности. Однако, исходя из анализа судебной практики и оценки обоснованности требований к внешнему виду, можно сформулировать несколько условий для принятия таких мер:

- работник должен быть ознакомлен под роспись с правилами, касающимися внешнего вида, которые закреплены в локальных актах (ст. 22 и 68 ТК РФ);
- правила не должны содержать условия, ухудшающие положение работника относительно трудового законодательства, соглашений и трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ);

8 Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2017 № 33-33167/2017 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=894847#FWLBZqTkdycUBelV1> (дата обращения: 24.09.2022).

9 Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22.06.2011 по делу № 33-19143 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/58121754/> (дата обращения: 24.09.2022).

- требование должно быть обусловлено спецификой деятельности самого работника и (или) работодателя;
- при установлении таких правил должен обеспечиваться баланс интересов работника и работодателя, поскольку это является базовым элементом стабильности и эффективности трудовых отношений в целом;
- работодателем должны быть созданы условия, которые необходимы для исполнения требований, например, предусмотрены раздевалки, где работники могут переодеться;
- работодателем должен быть соблюден порядок привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 192, 193 ТК РФ).

В заключение, можно отметить, что на сегодняшний день нет единого мнения относительно вопроса правомерности требований к внешнему виду работников, устанавливаемых работодателем в качестве делового качества или элемента внутреннего распорядка. Усугубляется данная проблема отсутствием четкого и однозначного понимания того, что считать внешним видом работника и как его описывать. Видится, что привлечение внимания к данной проблеме должно стать основой для дальнейшей дискуссии и разрешения спорных вопросов в рамках регулирования требований к внешнему виду работника, как со стороны законодателя, так и со стороны научного сообщества.

Библиографический список:

1. *Кокурина М.А.* Несоблюдение дресс-кода сотрудниками: бить или не бить // Главная книга. 2016. № 9. С. 76-78.
2. *Люттов Н.Л.* Эффективность деятельности МОТ на национальном уровне: воздействие на внутренне законодательство России в вопросах права на организацию и запрета дискриминации // Трудовое право. 2008. № 3. С. 79-86.
3. *ЩербакOVA О.В.* Требования к внешности работника: дискриминация или законное право работодателя? // Евразийский юридический журнал. 2019. № 3 (130). С. 181-182.
4. *Головина С.Ю.* Дефекты Трудового кодекса и способы их устранения // Юрист. 2008. № 4. С. 23-26.
5. *Головина С.Ю.* Конституционные принципы и права в сфере труда, их конкретизация в трудовом законодательстве // Российский юридический журнал. 2015. № 1. С. 132-145.

References:

1. *Kokurina M.A.* (2016). Non-compliance with the dress code by employees: to beat or not to beat. The main book. 9. pp. 76-78
2. *Lyutov N.L.* (2008). The effectiveness of the ILO at the national level: the impact on the internal legislation of Russia in matters of the right to organize and the prohibition of discrimination. Labor Law. 3. pp. 79-86
3. *Shcherbakova O.V.* (2019). Requirements for the appearance of an employee: discrimination or the legal right of the employer? Eurasian Legal Journal. 3 (130). pp. 181-182
4. *Golovina S.Yu.* (2008). Defects of the Labor Code and ways to eliminate them. Lawyer. 4. pp. 23-26
5. *Golovina S.Yu.* (2015). Constitutional principles and rights in the sphere of labor, their concretization in labor legislation. Russian Law Journal. 1. pp. 132-145