



УДК 349.2

Степанов Кирилл Алексеевич

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Институт прокуратуры

Россия, Екатеринбург

[minerality@yandex.ru](mailto:minerality@yandex.ru)

Stepanov Kirill

Ural State Law University

Institute of the Prosecutor's Office

Russia, Ekaterinburg

## О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДРЕСС-КОДА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РФ

**Аннотация:** статья посвящена исследованию требований к дресс-коду работника. Автор анализирует нормативные акты, устанавливающие требования к дресс-коду в организациях. Также в статье выявлены проблемы, возникающие в правоприменительной и судебной практике, связанные с привлечением работников к дисциплинарной ответственности за нарушения дресс-кода организации, дается анализ сложившейся практики с точки зрения теории права.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, дресс-код, права работника, судебная практика, трудовое право.

## ABOUT SOME PROBLEMS OF REGULATION OF THE DRESS CODE IN THE LABOR LAW OF THE RUSSIAN FEDERATION

**Annotation:** the article is devoted to the study of the requirements for the employee's dress code. The author analyzes the regulations that establish the requirements for the dress code in organizations. The article also identifies problems arising in law enforcement and judicial practice related to bringing employees to disciplinary



responsibility for violations of the organization's dress code, analyzes the current practice from the point of view of the theory of law.

**Key words:** disciplinary responsibility, dress code, employee rights, judicial practice, labour law.

В современном мире набирают популярность множество тенденций, так или иначе затрагивающих работников различных сфер. В настоящей статье автором рассматриваются вопросы правомерности установления требований к дресс-коду, стандартов внешнего вида внутри организации или структуры.

Отсутствие законодательно закрепленного определения, разобщенность судебной практики, порой необоснованные требования работодателей – все это обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Как отмечалось ранее, законодательное определение дресс-кода в отечественном законодательстве не приводится. Обращаясь же к мнениям различных специалистов, можно вывести следующее определение дресс-кода. Так, К.С. Панов, считает, что дресс-код – это «набор определенных требований к одежде и одно из внешних проявлений корпоративной культуры организации» [7, с. 62-66]. Данное мнение следует дополнить важным замечанием правоведа В.В. Архипова, который считает, что в понятие дресс-кода входит не только одежда, но и другие внешние качества сотрудника [1, с. 13]. Важность установления единого определения продиктована проблемами, которые рассматриваются автором статьи далее.

В настоящее время дресс-код регламентируется работодателями с позиции трех критериев: специальная одежда, в том числе и СИЗ; форменная одежда; одежда, которая соответствует индивидуальным требованиям работодателя. Далее представляется необходимым подробно рассмотреть каждую из описанных категорий.

Использование специальной одежды и СИЗ, целью которых является обеспечение безопасности работника при работе в определенных условиях,



регламентировано нормами ст. 214 и 221 ТК РФ, в которых устанавливаются четкие требования, отступление от которых недопустимо. Требования к форменной одежде, целью ношения которой является демонстрация принадлежности лица к определенной структуре, утверждаются актами органов власти различных уровней.

Основные вопросы с точки зрения правовой регламентации возникают к последней из рассматриваемых категорий, поскольку федерального регулирования внешнего вида работника, который отвечает индивидуальным требованиям работодателя отечественное законодательство не предусматривает. Кроме того, основываясь на данном факте можно выявить следующую проблему – отсутствие объективных пределов таких требований со стороны работодателя.

В настоящее время, работодатель имеет полномочия самостоятельно устанавливать требования к внешнему виду работников, принимая соответствующие локальные акты в организации или вовсе включать подобные условия в Правила внутреннего трудового распорядка или трудовой договор в качестве отдельных положений, что, безусловно, не всегда обосновано и может привести к нарушению прав работника. Следует отметить, что требования таких положений могут распространяться не только на одежду, но и на иные элементы образа сотрудника.

Данное суждение подтверждается и разъяснением, данным Федеральной службой по труду и занятости в Письме от 18.03.2021 № ПГ/04981-6-1, в котором прописано, что работодатель имеет право установить требования к внешнему виду, стилю и форме одежды сотрудника в трудовом договоре или локальном нормативном акте, с которым работник ознакомлен под подпись. Следовательно, недостаточность нормативной правовой базы для введения дресс-кода как одного из условий трудовых правоотношений подтверждается отсутствием законодательного закрепления на федеральном уровне его



понятия, конкретного содержания, а также ответственности за нарушения данных правил, что порождает правовую неопределенность.

Так, основываясь на нормах материального права, в частности, на ч. 4 ст. 189 ТК РФ и ч. 1 ст. 22 ТК РФ можно сделать вывод о том, что работник обязан соблюдать требования работодателя к дресс-коду, если таковые закреплены в ПВТР. А за несоблюдение таких правил работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей. Кроме того, исходя из анализа судебной практики, суды не всегда признают привлечение работников к дисциплинарной ответственности за нарушение установленного дресс-кода обоснованным.

Так, в деле №33-19143, которое было рассмотрено Московским городским судом, архитектор отдела проектирования систем не смог восстановиться на работе после целого ряда нарушений. В их числе было замечание за несоблюдение делового стиля одежды, хотя такие требования были установлены в ПВТР. Два дня в июле архитектор работал в офисе в джинсовых шортах. Московский городской суд признал это нарушением, кроме того, судом была принята к сведению справка от компании, что помещения оборудованы кондиционерами, а температура соответствовала требованиям ГОСТа.

Еще одно дело, в котором увольнение за нарушение дресс-кода было признано обоснованным, рассматривалось в Омском областном суде. Так, приказ об увольнении оспаривал начальник отдела по работе с проблемными активами Плюс Банка. На него было наложено несколько дисциплинарных взысканий, в том числе и за неоднократное нарушение дресс-кода. Внутренние правила разрешали мужчинам только «деловой костюм в сочетании с рубашкой и галстуком или однотонные водолазки и джемперы». Но работник носил джинсы, футболки, жилеты, рубашки без галстука, приходил на встречу с клиентами без делового костюма. Коллега истца в суде пояснила, что даже откладывала встречу работника с клиентом из-за того, что тот был без костюма.



За это сотруднику было вынесено замечание, а позже он был уволен в силу ч. 5 ст. 81 ТК РФ. Первая инстанция признала правоту работодателя и Омский областной суд оставил данное решение в силе.

В Московском городском суде рассматривалось дело № 33-34960/2017 по иску работницы к авиакомпании о признании недействительным пункта 7.1 Требований к членам кабинного экипажа, взыскании недоплаты к заработной плате и компенсации морального вреда [8]. Судебной коллегией данный пункт локального нормативного акта был признан неправомерным, поскольку он содержал дискриминирующее условие для работников – носить одежду, размер которой должен быть от 42 до 48. Из-за того, что работница не соответствовала этому требованию дресс-кода ей необоснованно снижали размер доплаты к заработной плате. Суд принял решение взыскать с авиакомпании в пользу работницы задолженность по выплате надбавки к зарплате, а также выплатить компенсацию морального вреда.

Проанализировав рассматриваемые судебные акты можно прийти к выводу о том, что судебная практика по вопросу установления требований к дресс-коду в Российской Федерации неоднородна. Одной из причин такой тенденции является отсутствие четких критериев обоснованности предъявляемых работодателем требований к внешнему виду сотрудников.

Также, единому применению понятия дресс-кода препятствуют и пробелы в отечественном законодательстве. В настоящее время в трудовом праве, как и в федеральном законодательстве отсутствует единое понятие дресс-кода, а также не установлены санкции за его нарушение. При этом, как видно из практики, суды активно применяют санкции за нарушение дресс-кода. Видится необходимым рассмотреть вопрос с точки зрения теории права и дать оценку сложившейся правоприменительной практике.

Исходя из анализа позиций ученых-теоретиков права, отмечаются некоторые противоречия в сложившейся практике. Р.Х. Макуев и В.В. Лазарев отмечают, что «главный признак мер юридической ответственности состоит в



том, что они назначаются по фактическому, формальному и процессуальному основаниям. В частности, меры могут применяться за совершенное правонарушение, при этом должны быть закреплены в нормативном правовом акте и применяться на основе решения компетентного органа — акта применения юридической ответственности [5, с. 29; 6, с. 287]. Данную позицию поддерживают и иные теоретики. Так, Д.А. Липинский и А.Г. Шишкин делают важное дополнение, отмечая, что мера юридической ответственности как соразмерное правовое последствие юридической оценки конкретной деятельности субъекта может применяться к субъекту лишь тогда, когда такая мера ответственности закреплена в правовой норме [4, с. 45]. Применительно к трудовому праву, следует опираться на то, что в нем предусмотрен специфический вид ответственности — дисциплинарная ответственность. Так, В.М. Лебедев считает, что ключевая особенность и вместе с тем и отличие дисциплинарной ответственности от уголовной и административной — «добровольное» принуждение, предусмотренное положениями трудового договора или соглашения. В соответствии с чем, источником нормативного регулирования правоотношений власти и работника становятся положения добровольного трудового соглашения, а не императивного, специализированного государственного нормативного акта. Как и нормы самих трудовых правоотношений регулируются указанными положениями трудового соглашения, так и порядок применения принуждения обусловлен ими же, что говорит о договорном характере принуждения по трудовому праву в целом [2, с. 44]. Кроме того, Лилюкова О.С. и Христинич В.С. дополняют данное суждение тем, что заключение трудового договора для работника влечет за собой принятие, предписанным его положениями, трудового распорядка, а также методов дисциплинарного воздействия, применяемым за несоблюдение установленного порядка [3, с. 541].

Исходя из приведенных положений можно четко вывести противоречие сложившейся практики с приведенными позициями. В частности, анализируя



основания применения мер юридической ответственности, можно прийти к выводу, что отсутствие в федеральном законодательстве легального определения дресс-кода, предъявляемых требований, санкций за его нарушение приводит к отсутствию одного из оснований применения мер юридической ответственности – формального, тем самым, лишая применение компетентным органом к субъекту меры юридической ответственности обоснованности и допустимости, что, по мнению автора, порождает противоречие. При этом, основываясь на доктринальных положениях трудового права, можно прийти к выводу о том, что применение к работнику мер дисциплинарной ответственности за нарушение дресс-кода, закрепленного в локальных нормативных актах организации, с которыми работник ознакомлен, является обоснованным. Из вышеописанной коллизии вытекают вопросы о границах установления требований к дресс-коду, обоснованности предъявляемых работодателем требований.

По результатам анализа теоретических и практических положений следует прийти к выводу о том, что в настоящее время в Российской Федерации отсутствует единая позиция по вопросу регулирования дресс-кода в трудовых правоотношениях. Для разрешения рассмотренных проблем видится необходимым выведение единого понятия дресс-кода, которое позволит в дальнейшем привести требования к дресс-коду, предъявляемые работодателями, в соответствие с принципами обоснованности, разумности и допустимости. Также, следует установить разумные ограничения, которые должны быть обоснованы производственной или иной необходимостью, которая непосредственно связана с трудовой функцией работника.

#### **Список литературы:**

1. Архипов В.В. Правила о рабочей одежде и законодательство России о труде, или дресс-код по-русски: научная статья. – М: Современное право, 2018. – № 9 – С. 13 – 54 с.



2. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права – М.: Юридическая литература, 1981.
3. Лилюкова О.С., Христич В.С. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: специфические черты // StudNet. – 2021. – №7. – С. 538-546.
4. Липинский Д. А., Шишкин А. Г. Понятие меры юридической ответственности // Журнал российского права. – 2013. – № 6(198). – С. 40-49.
5. Макуев Р. Х. Правонарушение и юридическая ответственность. Орел, 1998. С. 29.
6. Общая теория государства и права / под ред. В. В. Лазарева. М., 2002. С. 287.
7. Панов, К. С. Дресс-код и ограничения в компании // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2019. – № 1(12). – С. 62-66.
8. Решение Московского городского суда от 06.09.2017 по делу № 33-34960/2017 // URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/iFewuvPXJvMZ/> (дата обращения 20.03.2023)