

Вопрос: В организации, где я работаю, планируется введение дресс-кода и дисциплинарной ответственности за его несоблюдение. При приеме на работу и в трудовом договоре такие условия не были установлены. Правомерно ли установление таких требований работодателя в локальном нормативном акте?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 18 марта 2021 г. N ПГ/04981-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 19 февраля 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

В силу части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

Согласно части первой статьи 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (часть четвертая статьи 189 ТК РФ).

Работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (часть первая статьи 8 ТК РФ).

Работодатель обязан знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (абзац десятый части второй статьи 22 ТК РФ).

Из части первой статьи 22 ТК РФ следует, что работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Как следует из пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

Таким образом, полагаем, введение работодателем требований к внешнему виду, стилю или форме одежды работников принципиально не противоречит трудовому законодательству при условии, что такие требования предусмотрены трудовым договором или локальным нормативным актом (должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и т.д.), с которым работник ознакомлен под подпись.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Юридического управления
Б.С.ГУДКО

18.03.2021