

Коляда Т.А.

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри
правового забезпечення господарської діяльності Харківського
національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова*

ЛОКАЛЬНІ НОРМАТИВНІ АКТИ ЩОДО ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ ПРАЦІВНИКІВ: ОБҐРУНТОВАНІ ВИМОГИ ЧИ ПРОЯВ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Корпоративні стандарти є одним з феноменів теорії управління персоналом. Останнім часом в багатьох компаніях позначилася тенденція запровадження dress-code, тобто вимог до форми одягу в офісі, що фактично передбачає уніфікацію зовнішнього вигляду персоналу (у багатьох випадках поєднується з вимогою щодо культури мовлення). На думку фахівців, зовнішній вигляд працівника зумовлено клієнтоорієнтованістю, що формує образ компанії, впливає на довіру клієнтів і ділових партнерів, їх готовність співробітничати (поширеним є твердження „як театр розпочинається з роздягальні, так й довіра клієнта до компанії розпочинається з довіри до її працівників, зовнішній вигляд яких має свідчити про корпоративну належність та дотримання високих стандартів комунікації, поведінки і зовнішнього вигляду”). Як наслідок, на рівні локальних нормативних актів адміністрацією закріплюються імперативні норми, недотримання яких працівниками зазвичай тягне дисциплінарну відповідальність. Запровадження роботодавцями вимог до зовнішнього вигляду працівників, з одного боку, свідчить про прагнення сформувати корпоративну культуру, забезпечити впізнанність і посилити привабливість суб'єкта на ринку послуг, а з іншого боку, може кваліфікуватися як прояв дискримінації працівників. Апологети „офісного дресс-коду” зазвичай посилаються на західні традиції, де діловий одяг тлумачиться як важлива складова загального стилю компанії та важливий чинник підтримання репутації суб'єкта. Відповідні правила закріплюються роботодавцем в локальних нормативних актах або є окремим пунктом трудового договору. Як правило, за їх порушення передбачаються санкції аж до звільнення. Водночас наголошується, що роботодавець піклується про створення своєрідного компенсаторного механізму за необхідності дотримання жорстких вимог (наприклад, передбачається високий рівень заробітної плати, спеціальні компенсації, створення комфортних умов праці тощо).

Дресс-код є порівняно новим феноменом у практиці діяльності вітчизняних компаній (організацій кредитно-фінансової сфери, торговельних

будинків, консалтингових і рекламних компаній, туристичних агентств тощо). Станом на теперішній час викристалізувалося два найпоширеніших підходи до встановлення вимог щодо зовнішнього вигляду персоналу, а саме: авторитарний (жорсткий) – передбачає тотальне регулювання зовнішнього вигляду працівників, здійснення перманентного контролю за дотриманням чинних вимог і застосування санкцій до осіб, які не дотримуються встановлених стандартів; демократичний (поміркований) – вимога поширюється на проведення представницьких заходів (ділових переговорів, корпоративних вечірок „суспільного значення”, участі у виставках і семінарах тощо), тобто публічних заходів, під час яких приймаються ділові рішення; вимога може поширюватися на працівників, які працюють в офісі та здійснюють комунікацію з клієнтами, партнерами, іншими категоріями інтересантів; вимога встановлюється опосередковано шляхом закріплення переліку неприйнятних одягу (шорти, кросівки, декольтовані сукні тощо); запровадження правила „casual Friday” (у разі відсутності гострої виробничої необхідності працівникам дозволено перебування на робочому місці в охайному одязі, що відрізняється від ділового стилю). Зазвичай роботодавці при запровадженні дресс-коду ґрунтуються на здоровому глузді щодо прийнятності/неприйнятності окремих вимог, що створює підґрунтя для дискримінації працівників. В багатьох компаніях дресс-код є частиною правил внутрішнього трудового розпорядку – локального нормативного акту, що регламентує порядок прийому та звільнення працівника, основні права, обов’язки та відповідальність сторін трудового договору, режим роботи, час відпочинку, заходи заохочення і стягнення, а також інші питання регулювання трудових відносин.

Одяг диференціюється за низкою критеріїв, а саме: залежно від призначення (формений одяг (уніформа, обмундирування), фірмовий одяг (корпоративний), спеціальний одяг; залежно від категорії персоналу (наприклад, вимоги до одягу працівників секретаріату можуть відрізнятися від вимог до персоналу служби технічної підтримки); залежно від пори року (осінньо-весняний та літній періоди).

Останнім часом в Україні сформувалися певні підходи до запровадження дресс-коду. Так, аналіз зміст наказу Зачепилівського районного суду Харківської області № 2.5 - 56 від 08 серпня 2013 року «Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників суду» дає підстави стверджувати про наявність хибного уявлення природи та призначення дресс-коду. Також, окремі положення цього наказу містять і дискримінаційні ознаки. Наприклад, зовнішній вигляд відображається на кар’єрному зростанні працівника; діловий стиль одягу

надає авторитетності і свідчить про компетентність працівника; під час вибору одягу слід враховувати колір шкіри, очей, волосся, а також вік; жінкам не варто зловживати брючними костюмами і брюками; костюм жінки повинен бути їй до лиця та ін.

Стрімке поширення у вітчизняних компаніях дресс-коду як специфічного соціально-культурного явища відбувається на тлі триваючої суспільної дискусії щодо з'ясування правової та морально-етичної обґрунтованості вимог, їх відповідності національному менталітету, релігійним канонам тощо. Варто зазначити, що вимоги роботодавця до одягу працівників обов'язково мають корелюватися з конституційними правами і свободами людини і громадянина, медичними і санітарними стандартами, загальноприйнятими морально-етичними нормами (у тому числі й враховувати конфесійну належність працівника). На нашу думку, одяг має відповідати таким ознакам: охайність; відповідність дизайну одягу загальноприйнятим стандартам; безпечність матеріалів, використаних для виготовлення одягу; відповідність одягу чинним стандартам у галузі охорони праці тощо. В означеному контексті варто визнати необхідність уніфікованого нормативно-правового закріплення дефініції „офісний стиль одягу”, що дасть можливість уникнути суб'єктивного тлумачення цієї категорії та унеможливити прояви дискримінації з боку роботодавців (станом на теперішній час в компаніях зазвичай поширене інтуїтивне сприйняття і тлумачення цього феномену).

Зважаючи на резонансність запровадження дресс-коду в компанії та ймовірність неприйняття новації персоналом або окремими працівниками, існує нагальна необхідність вироблення коректного правового та управлінського алгоритму встановлення дресс-коду. У першу чергу, в колективі має бути вжито таких заходів: проведена роз'яснювальна робота щодо обґрунтування такої необхідності; інструкції з фіксацією усіх обов'язків і прав, а також відповідальності за порушення правил, мають доводитися під підпис індивідуально до кожного працівника персоналом кадрової служби або керівниками структурних підрозділів; дисциплінарна практика керівництва має ґрунтуватися на приписах законів, що зумовлює можливість застосування певних санкцій. Водночас наголосимо, що в Кодексі законів про працю України вимоги до зовнішнього вигляду не закріплено, а тому відсутні легітимні підстави для відповідальності працівника за недотримання дресс-коду.

Резюмуючи, зазначимо, що станом на теперішній час існують достатні підстави для констатації появи і стрімкого поширення феномена дресс-коду як у виробничій, так й у невиробничій сферах. Означений суспільний інститут

має синтетичну природу, що обов'язково містить правову складову. Зважаючи на це, вважаємо доцільним в трудовому законодавстві України закріпити право роботодавця запроваджувати вимоги до зовнішнього вигляду працівника у контексті ствердження корпоративної культури та підвищення привабливості компанії для потенційних клієнтів і партнерів. Необхідно визнати, що встановлення уніфікованих вимог щодо дотримання працівниками ділового стилю у повсякденному одязі має за мету відповідність загальноприйнятим у суспільстві нормам ділового стилю та світського характеру, забезпечення здорового морально-психологічного клімату в колективі, зміцнення позитивного іміджу та привабливості компанії. Перспективним вбачається формулювання роботодавцем своєрідних стандартів-орієнтирів щодо одягу, зачіски або макіяжу за обов'язкової умови чіткого визначення того, що є неприйнятним (можна визнати прийнятність практики деяких компаній щодо інформування персоналу про подібні вимоги через „Книгу працівника” або „Пам'ятку новому працівнику”). Водночас варто приділити особливу увагу запобіганню дискримінаційних проявів з боку роботодавців, забезпечивши формально-правове закріплення засадничих вимог, на яких мають ґрунтуватися вимоги щодо зовнішнього вигляду працівників (можливо, шляхом ухвали Типового положення про дресс-код). Також слід вичерпно визначити перелік можливих санкцій за порушення встановлених вимог.

Коляда, Т.А. Локальні нормативні акти щодо зовнішнього вигляду працівників: обґрунтовані вимоги чи прояв дискримінації [Текст] / Т.А. Коляда // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 182-185.