

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.62>

ПРАВИЛА ДРЕС-КОДУ ТА ДИСКРИМІНАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

Боднарук М.І.,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0001-7386-465X*

Бурка А.В.,

*доктор філософії, доцентка,
доцентка кафедри приватного права,
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0001-8038-2958*

Боднарук М.І., Бурка А.В. Правила дрес-коду та дискримінація працівників.

У статті зазначено, що дрес-код та уніформа – це поняття, які часто використовуються на практиці як синоніми, проте насправді вони не тотожні. Уніформа – це однакове вбрання, виготовлене спеціально для працівників певного підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів. На відмінно від уніформи, дрес-код – це вимога щодо дотримання певних вказівок, які стосуються зовнішнього вигляду працівників, насамперед, одягу. Іншими словами, дрес-код – це перелік правил і вказівок щодо одягу, який дозволено або заборонено носити. Основною метою впровадження дрес-коду для працівників – є забезпечення професійного та згуртованого зовнішнього вигляду, який відповідає іміджу та цінностям компанії.

Автори статті звертають увагу на те, що в базовому для трудових відносин нормативному акті – Кодексі законів про працю України відсутні такі поняття як «дрес-код» чи «уніформа», так само як і відсутні положення щодо обов'язкового характеру правил дрес-коду для працівника, оскільки його запровадження є правом роботодавця.

У статті наголошується на тому, що на практиці можуть виникнути випадки, коли встановлений дрес-код порушуватиме права працівників, а саме буде дискримінаційним, хоча довести факт того, що встановлений дрес-код є дискримінаційним буває досить складно, оскільки у багатьох випадках він є цілком законним.

Розробляючи дрес-код на робочому місці, роботодавці повинні віддавати перевагу інклюзивності та гендерній нейтральності, щоб уникнути дискримінації. Впровадження релігійно нейтральних дрес-кодів може бути об'єктивним

лише у випадку дотримання ряду умов, на яких наголошує ЄСПЛ у своєму рішенні від 15 липня 2021 року.

Зроблено висновок, що відсутність законодавчо визначених вимог щодо дрес-коду, а саме загальних критеріїв, ознак, які повинні бути враховані у випадку його запровадження для працівників будь-якого підприємства, установи, організації, з однієї сторони надає роботодавцю свободу дій, а з іншої – може призвести до порушення трудових прав працівників, а саме їх дискримінації за гендерною, релігійною ознаками, станом здоров'я чи інвалідністю. Незважаючи на стрімкий розвиток суспільства у напрямку рівноправності, пропаганди толерантності до працівників незалежно від їх раси, статі, кольору шкіри, віку, релігії, дрес-код, як би це дивно не звучало, може стати тим наріжним каменем спотикання, де рівність трудових прав працівників може бути не врахована чи врахована частково.

Ключові слова: дрес-код, уніформа, працівник, роботодавець, дискримінація, трудові відносини.

Bodnaruk M.I., Burka A.V. Dress code rules and employee discrimination.

The article notes that dress code and uniform are concepts that are often used in practice as synonyms, but in fact they are not identical. A uniform is a uniform outfit made specifically for employees of a particular enterprise, institution, organization, and their structural units. Unlike uniforms, a dress code is a requirement to follow certain guidelines regarding the appearance of employees, primarily clothing. In other words, a dress code is a list of rules and guidelines regarding the clothing that is allowed or prohibited to be

worn. The main purpose of introducing a dress code for employees is to ensure a professional and cohesive appearance that is consistent with the company's image and values.

The authors of the article point out that the Labor Code of Ukraine, the basic regulatory act for labor relations, does not contain such concepts as "dress code" or "uniform", and there are no provisions on the mandatory nature of the dress code rules for employees, since its introduction is the right of the employer.

The article emphasizes that in practice, there may be cases when the established dress code will violate the rights of employees, namely, will be discriminatory, although it can be quite difficult to prove that the established dress code is discriminatory, since in many cases it is quite legal.

When developing a workplace dress code, employers should prioritize inclusiveness and gender neutrality to avoid discrimination. The introduction of religiously neutral dress codes can only be objective if a number of conditions are met, as emphasized by the European Court of Human Rights in its judgment of July 15, 2021.

The author concludes that the absence of legally defined requirements for a dress code, namely, general criteria and features which should be taken into account in case of its introduction for employees of any enterprise, institution or organization, on the one hand, gives the employer freedom of action, and on the other hand, may lead to violation of employees' labor rights, namely, their discrimination on the basis of gender, religion, health status or disability. Despite the rapid development of society in the direction of equality, promotion of tolerance to employees regardless of their race, gender, skin color, age, religion, the dress code, no matter how strange it may sound, may become the cornerstone of stumbling blocks where the equality of labor rights of employees may not be taken into account or partially taken into account.

Key words: dress code, uniform, employee, employer, discrimination, labor relations.

Постановка проблеми. Дрес-код та уніформа – ці поняття часто використовуються на практиці як синоніми, проте насправді вони не тотожні. Уніформа – це однакове вбрання, виготовлене спеціально для працівників певного підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів. Вона набагато більш структурована та офіційна, ніж дрес-код, служить для забезпечення безпеки чи для ідентифікації працівників (мова йде про робочу/промислову уніформу, яку впроваджують для працівників сфери обслуговування, заводів, фабрик, шахт). Однак ва форма одягу або однострій також характерні

і для працівників залізничного транспорту, прикордонної служби, поліцейських, пожежників та інших державних органів. Вимоги щодо їх одягу часто затверджуються на урядовому рівні чи на рівні профільних міністерств. До прикладу, в Україні вимоги щодо форменого одягу для окремих категорій працівників затверджені: 1) постановою Кабінету Міністрів України від 11 грудня 1996 року № 1508 «Про знаки розрізнення і формений одяг працівників залізничного транспорту»; 2) постановою Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 року № 165 «Про затвердження опису та зразків форменого одягу посадових осіб Державної митної служби, норм забезпечення форменим одягом і строків його носіння»; 3) наказом Міністерства внутрішніх справ України від 19 серпня 2017 року № 718 «Про затвердження Правил носіння однострою поліцейських»; 4) рішенням Ради суддів України від 16 травня 2003 року – затверджено опис, ескіз та зразок мантий для суддів загальної юрисдикції, а також зразок нагрудного знаку.

На відмінно від уніформи, дрес-код – це вимога щодо дотримання певних вказівок, які стосуються зовнішнього вигляду працівників, насамперед, одягу. Дрес-код визначає прийнятні кольори, відповідну довжину та характеристики речей, які заборонені чи навпаки дозволені. Іншими словами, дрес-код – це перелік правил і вказівок щодо одягу, який дозволено або заборонено носити.

Основною метою впровадження дрес-коду для працівників – є забезпечення професійного та згуртованого зовнішнього вигляду, який відповідає іміджу та цінностям компанії. У певних галузях, як-от охорона здоров'я чи виробництво, дрес-коди також виконують функціональну роль у забезпеченні безпеки та гігієни працівників (вимога до закритого взуття або заборона відкритого одягу).

В Україні окремі вимоги щодо зовнішнього вигляду працівників, зокрема і дрес-коду затверджені: наказом Державної міграційної служби України від 05 листопада 2012 року № 263 «Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Державної міграційної служби України», а саме, зазначено наступне: «діловому вбранню державного службовця притаманні традиційні забарвлення, які можна назвати класичними: синього і сірого кольорів. Чорний колір доречно під час урочистих та жалобних заходів. Основні вимоги до одягу – акуратність, стриманість і охайність. Костюм повинен бути завжди добре випрасуваний, сорочка, блуза – свіжою, взуття – начищене і без збитих підборів. Одяг повинен відповідати місцю, часу і характеру діяльності державного службовця» [1]; у правилах адвокатської етики, затверджених з'їздом адвокатів України від 09

червня 2017 року передбачено, що: «при здійсненні професійної діяльності адвокат зобов'язаний дотримуватись загальноприйнятих норм ділового етикету, в тому числі щодо зовнішнього вигляду» [2]; у рішенні Ради суддів України від 06 лютого 2009 року № 33 «Про затвердження Правил поведінки працівника суду», у пункті 3.6 вказано наступне: «працівник апарату суду повинен бути охайним, дотримуватися ділового стилю в одязі, носити на видному місці бейдж із зазначенням прізвища, імені, по батькові та посади [3]; у Кодексі професійної етики та поведінки прокурорів, затвердженого Всеукраїнською конференцією прокурорів від 27 квітня 2017 року, наголошується на тому, що: «публічний характер діяльності прокурора та перебування під постійною увагою з боку суспільства покладає на нього особливі вимоги щодо відповідного зовнішнього вигляду. Прокурор під час виконання службових обов'язків має дотримуватися ділового стилю одягу, який вирізняється офіційністю, стриманістю та акуратністю» [4]; у наказі Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», у пункті 6 зазначено: «одяг державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування повинен бути офіційно-ділового стилю і відповідати загальноприйнятим вимогам пристойності» [5]; у наказі Міністерства внутрішніх справ України від 16 листопада 2018 року № 932 «Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління» визначено, що: «одяг працівників ДСНС має бути офіційно-ділового стилю і відповідати загальноприйнятим вимогам пристойності» (пункт 8) [6].

Мета дослідження: здійснити порівняльно-правовий аналіз стану нормативного регулювання питань впровадження дрес-коду як права роботодавця в контексті заборони дискримінації працівників за гендерною, релігійною ознаками, станом здоров'я та інвалідністю.

Стан опрацювання проблематики. Питання дрес-коду, уніформи та проявів дискримінації працівників, у зв'язку із їх впровадженням не знайшло свого відображення в науці трудового права, а тому існує необхідність здійснити правове дослідження цього питання.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що в базовому для трудових відносин нормативному акті – Кодексі законів про працю України (далі КЗпП України) відсутні такі поняття як «дрес-код» чи «уніформа», так само як і відсутні положення щодо обов'язкового

характеру правил дрес-коду для працівника. Статтею 163 КЗпП України передбачено лише «видачу спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту на безоплатній основі для працівників на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах». А стаття 164 КЗпП України передбачає право працівника на «компенсаційні виплати за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття» [7]. Положення аналогічного змісту також закріплені і у статі 8 Закону України «Про охорону праці». Доречно припустити, що у цьому випадку мова йде все ж таки про уніформу, а не дрес-код, оскільки видача спеціального одягу передбачає, що він буде однаковий для всіх працівників відповідного підприємства/структурного підрозділу.

Разом з тим, національне законодавство і не забороняє роботодавцю запроваджувати дрес-код для працівників на конкретному підприємстві, закріпивши ці вимоги у внутрішніх документах, наприклад, у правилах внутрішнього трудового розпорядку компанії, або в окремому положенні щодо форми одягу. Важливо, щоб такі правила були сформульовані чітко та зрозуміло. У такому випадку потрібно ознайомити працівника із існуючими вимогами, після чого обов'язок щодо дотримання форми одягу стане частиною його трудових обов'язків. Працівники також мають бути вчасно повідомлені про будь-які зміни в політиці щодо дрес-коду. Разом з тим, правила дрес-коду повинні враховувати специфіку роботи, гендерні відмінності, потреби осіб з інвалідністю чи певними видами захворювань, релігійні переконання тощо, для того, щоб впроваджений дрес-код не був дискримінаційним. Наприклад, роботодавець має право заборонити вільний/широкий одяг, якщо існує небезпека того, що останній може потрапити в механізми, або роботодавець має право вимагати, щоб працівники прибрали волосся, якщо вони працюють з їжею.

На практиці довести факт того, що встановлений дрес-код є дискримінаційним, буває досить складно, оскільки у багатьох випадках він є цілком законним. Проте вимога законності не буде дотримана, якщо роботодавець вимагатиме носити відповідну форму одягу, коли вона не потрібна для роботи або є небезпечною. Також впроваджений дрес-код не може базуватися на нормах про «жіночність» і «чоловічість».

Якщо проаналізувати досвід США, то численні роботодавці зіткнулися з судовими позовами через політику, що вимагає різної довжини волосся для статей, і судові рішення часто суперечать один одному. Незважаючи на те, що

жодного федерального законодавства ще не прийнято з цього питання, багато штатів (Каліфорнія, Колорадо, Іллінойс, Меріленд, Массачусетс, Мічиган, Невада, Нью-Джерсі, Нью-Йорк, Нью-Йорк, Техас, Вірджинія та Вашингтон) прийняли власні закони, спрямовані на запобігання дискримінації за текстурою волосся та «захисними зачісками» на робочих місцях і в школах, оскільки чорношкірі люди, особливо чорношкірі жінки та дівчата, частіше зазнають дискримінації через своє волосся, ніж представники інших рас. Наприклад, згідно з такими законами, темношкіру жінку не можна звільнити з роботи за те, що вона носила спеціальну зачіску, а чорношкірому чоловікові не можна відмовити в співбесіді через те, що він має афро [8].

На багатьох робочих місцях можна помітити, що чоловіки та жінки мають незначні відмінності в тому, що вимагає їхній дрес-код. Це може здатися дискримінацією за статтю, але не завжди визнається нею. Для того, щоб дрес-код вважався гендерною дискримінацією, він повинен покладати важчий тягар на одну стать, ніж на іншу. Це означає, що хоча незначні відмінності в дрес-кодах можуть існувати, одна стать не може бути піддана суворішій політиці, яка спричиняє труднощі, а інша – ні. Наприклад, вимагання від жінок носіння високих підборів або макіяжу при відсутності відповідних вимог до чоловіків є яскравим прикладом дискримінації за ознакою статі. Подібним чином політика дрес-коду, яка не враховує потреби в одязі трансгендерних або небінарних працівників, також може бути дискримінаційною [9].

Розробляючи дрес-код на робочому місці, роботодавці повинні віддавати перевагу інклюзивності та гендерній нейтральності, щоб уникнути дискримінації. Регулярний перегляд і оновлення правил дрес-коду є надзвичайно важливими, оскільки суспільні норми та правові стандарти розвиваються. Такий підхід не тільки зменшує правові ризики, але й сприяє формуванню позитивної та інклюзивної культури на робочому місці, поваги до особистості та прав усіх працівників. Тому роботодавці повинні ретельно продумати зміст будь-якого дрес-коду, включно з такими питаннями: 1) які причини/підстави запровадження дрес-коду?; 2) чи поширюється політика дрес-коду на всіх працівників однаково?; 3) чи є/можуть бути небезпечні наслідки для здоров'я та безпеки працівників? [10].

Впровадження дрес-коду також може призвести і до релігійної дискримінації. Різні релігії мають різні правила щодо того, який одяг і догляд підходять для них. Мова йде про окремі види одягу, головні убори, татуювання, прикраси, пірсинг, а також про довжину волосся та волосся на обличчі.

Регулювання довжини волосся, про яке йшлося вже вище, також може спричинити релігійну дискримінацію, якщо роботодавець не враховує певні релігійні особливості. Наприклад, чоловіки-сикхи не стрижуться. Подібним чином деякі ортодоксальні євреї не стрижуть і не голять окремі ділянки на голові, створюючи кучері [11]. За загальним правилом роботодавець не може змусити своїх співробітниць носити штани, якщо їхні релігійні переконання вимагають від них носити спідниці (хіджаб). Також роботодавець не може заборонити працівнику носити релігійний головний убір (наприклад кіпу, тюрбан). Разом з тим, в останні роки за кордоном в окремих сферах діяльності все частіше впроваджується політика нейтрального дрес-коду (нейтрального по відношенню до релігії). В цьому аспекті доцільним буде проаналізувати одне із рішень Європейського суду з прав людини (далі ЄСПЛ).

15 липня 2021 року ЄСПЛ у двох справах у Німеччині постановив, що нейтральний дрес-код на робочому місці не є ні прямою, ні непрямую дискримінацією на основі релігії чи переконань. Суд встановив деякі умови для цих нейтральних дрес-кодів, зокрема зобов'язання роботодавця довести, що політика нейтралітету відповідає «справжній потребі». Ця справжня потреба може бути як потребою в нейтральному ставленні до клієнтів, так і потребою уникати соціальних конфліктів на робочому місці.

У своєму рішенні Європейський суд послався на попередню прецедентну практику, в якій Суд уже постановив, що політика нейтралітету не є прямою дискримінацією, якщо така політика без винятку застосовується до всіх проявів політичних, філософських чи релігійних переконань і поширюється на всіх працівників організації таким же чином, зобов'язуючи їх загалом одягатися нейтрально [12].

Крім того, у своєму рішенні ЄСПЛ наголосив, що бажання роботодавця продемонструвати нейтралітет щодо клієнтів можна вважати законною метою, якщо для досягнення цієї мети роботодавець залучає лише працівників, які мають контакти з клієнтами. Також було зроблено уточнення, що простого бажання роботодавця дотримуватися політики нейтралітету недостатньо для об'єктивного виправдання непрямой відмінності на основі релігії чи переконань. Обґрунтування може бути об'єктивним лише у випадку дотримання трьох умов: 1) справжня потреба: має бути «справжня потреба» з боку роботодавця, яку він повинен підтвердити; 2) відповідний дрес-код: дрес-код має бути «відповідним», щоб забезпечити належне застосування політики нейтралітету. Іншими словами, політика має здійснюватися ефективно, узгоджено та систематично; 3) пропорційність: дрес-код не

повинен виходити за межі суворо необхідного відносно згубних наслідків, яких роботодавець намагається уникнути через дрес-код [13].

Висновки. Відсутність законодавчо визначених вимог щодо дрес-коду, а саме загальних критеріїв, ознак, які повинні бути враховані у випадку його запровадження для працівників будь-якого підприємства, установи, організації, з однієї сторони, надає роботодавцю свободу дій, а з іншої – може призвести до порушення трудових прав працівників, а саме їх дискримінації за гендерною, релігійною ознаками, станом здоров'я чи інвалідністю. Незважаючи на стрімкий розвиток суспільства у напрямку рівноправності, пропаганди толерантності до працівників незалежно від їх раси, статі, кольору шкіри, віку, релігії, дрес-код, як би це дивно не звучало, може стати тим наріжним каменем спотикання, де рівність трудових прав працівників може бути не врахована чи врахована частково. Насамперед, це відбувається через панування в суспільстві тих чи інших стереотипів та прогалін у нормативному регулюванні (варто зазначити, що така ситуація характерна не лише для України). Станом на сьогодні роботодавці у випадку запровадження дрес-коду зобов'язані максимально враховувати існуючі у національному законодавстві вимоги щодо заборони дискримінації у сфері праці залежно від раси, кольору шкіри, релігійних переконань, статі, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації. Правила дрес-коду насамперед повинні покладати однакові/рівнозначні обмеження на працівників, незалежно від їх гендерної чи релігійної приналежності, але разом з тим і враховувати певні особливості, що зумовлені станом здоров'я працівників. Також вони мають бути прописані чітко, структуровано, періодично переглядатися, виходячи із постійного розвитку суспільства та нормативної бази.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Державної міграційної служби України: наказ Державної міграційної служби України від 05.11.2012 р. № 263 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0263839-12#Text> (дата звернення: 28.10.2024).
2. Правила адвокатської етики: затверджені з'їздом адвокатів України від 09.06.2017 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001891-17?find=1&text=%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%88%D0%BD%D1%96%D0%B9+%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4#w1_1 (дата звернення: 31.10.2024).
3. Про затвердження Правил поведінки працівника суду: Рішення Ради суддів України від 06.02.2009 р. № 33. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr033414-09#Text> (дата звернення: 01.11.2024).
4. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів: затверджений Всеукраїнською конференцією прокурорів від 27.04.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text> (дата звернення: 27.10.2024).
5. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08. 2016 року № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 25.10.2024).
6. Про затвердження Правил етичної поведінки працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 16.11.2018 р. № 932 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1376-18#Text> (дата звернення: 01.11.2024).
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n1571> (дата звернення: 10.11.2024).
8. Workplace Dress Codes and Gender Discrimination: Balancing Professionalism and Equality : веб-сайт. URL: <https://lipskylowe.com/workplace-dress-codes/> (дата звернення: 30.10.2024).
9. Implementing a Dress Code in Your Workplace. *Legal Considerations. FindLaw* : веб-сайт. URL: <https://www.findlaw.com/legalblogs/uncategorized/ implementing-a-dress-code-in-your-workplace-legal-considerations> (дата звернення: 23.10.2024).
10. Workplace Dress Codes and Gender Discrimination: Balancing Professionalism and Equality. *Hempsons LLP* : веб-сайт. URL: <https://www.hempsons.co.uk/not-wear-dress-codes-risk-discrimination/?cn-reloaded=1> (дата звернення: 02.11.2024).
11. What Is A Discriminatory Workplace Dress Code? : веб-сайт. URL: <https://www.bkllawyers.com/blog/2021/november/what-is-a-discriminatory-workplace-dress-code-> (дата звернення: 24.10.2024).
12. New headscarf ruling from the European Court of Justice gives guidance on neutral

dress codes. *Ius Laboris* : веб-сайт.
URL: <https://iuslaboris.com/insights/new-headscarf-ruling-from-the-european-court-of-justice-gives-guidance-on-neutral-dress-codes/> (дата звернення: 01.11.2024).

13. Справа IX проти WABE eV та MH Müller Handels GmbH проти MJ. *Court of Justice of the European Communities* : веб-сайт
URL: <https://www.bailii.org/eu/cases/EUECJ/2021/C80418.html> (дата звернення: 01.11.2024).