

Можно ли привлечь к ответственности работника, нарушившего дресс-код?

Какова ответственность работника за нарушение кодекса этики и служебного поведения (в том числе внешний вид сотрудника), если сотрудники не являются государственными служащими?

По общему правилу **работодатель вправе применять к работнику дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, увольнения по соответствующим основаниям в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него обязанностей по его вине (статья 192 ТК РФ). При этом работодателем должен быть соблюден порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренный статьей 193 ТК РФ.**

Таким образом, для привлечения работника к дисциплинарной ответственности необходима совокупность следующих юридических фактов:

- 1) наличие у работника трудовой обязанности, которую работодатель считает неисполненной (ненадлежаще исполненной);**
- 2) фактическое неисполнение, ненадлежащее исполнение трудовой обязанности;**
- 3) вина работника;**
- 4) соблюдение порядка наложения дисциплинарного взыскания.**

Применительно к проблематике ответственности работника за нарушение правил корпоративной культуры ключевым является вопрос: **входит ли в круг трудовых обязанностей работника обязанность соблюдать такие правила.** Этот вопрос приобретает особо острое значение в тех случаях, когда та или иная норма корпоративного поведения, которую работодатель полагает нарушенной, напрямую не связана с трудовой функцией работника.

ТК РФ не содержит понятий "корпоративная культура", "корпоративная этика" и т.п. Однако все больше компаний внедряют так называемые кодексы корпоративной этики, определяющие стандарты поведения работников и санкции за их нарушение.

Анализ кодексов крупнейших федеральных компаний, опубликованных на их сайтах, показывает, что в большинстве случаев термин "**корпоративная культура**" **определяется как набор стандартов поведения, ожидаемых компанией от своих работников.**

Судами сделан правильный вывод, что соблюдение принципов, заложенных в указанном Кодексе корпоративной этики, способствует, в том числе, повышению корпоративной культуры, наличию благоприятной обстановки в коллективе, снижению конфликтных ситуаций, а также оказывает благоприятное воздействие на производственный процесс предприятия в целом.

Итак, понятие корпоративной культуры можно определить как **разработанный работодателем свод правил, определяющих стандарты поведения работников во взаимоотношениях друг с другом, контрагентами, госорганами.**

Чем более подробно и детально разработаны эти правила, тем проще привлечь работника к дисциплинарной ответственности за их несоблюдение и меньше шансов, что приказ о привлечении будет отменён в судебном порядке.

Правила корпоративной культуры будут обязательными для соблюдения работником при одновременном наличии следующих условий:

- 1) правила не противоречат нормам действующего законодательства;**
- 2) правила сформулированы конкретно и определено, что исключает их оценочное толкование;**
- 3) правилам придана сила локального нормативного акта;**
- 4) с правилами корпоративной культуры работник ознакомлен под роспись.**

Отсутствие любого из перечисленных условий в случае судебного спора повлечет отмену приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Подтверждением тому является многочисленная практика. Анализ судебной практики за 2015 - 2016 гг. по делам об отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности показывает, что суды последовательно устанавливают совокупность всех элементов юридического состава:

- **наличие у работника трудовой обязанности следовать установленным правилам корпоративной культуры;**
- **неисполнение работником этой обязанности;**
- **отсутствие уважительных причин для неисполнения, т.е. наличие вины в действиях (бездействии) работника;**
- **соблюдение работодателем установленного порядка применения дисциплинарного взыскания.**

При этом бремя доказывания всех юридических фактов возлагается на работодателя. Работник, в свою очередь, должен доказать отсутствие вины.

Если кодекс профессиональной этики принят для всех работников определённой категории, всего министерства, ведомства, например: [Постановление Правления ПФ РФ от 20.08.2013 N 189п "Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения работника системы Пенсионного фонда Российской Федерации" {КонсультантПлюс}](#), то соблюдение таких норм обязательно для указанных в кодексе категорий работников.