

Kas tööandja võib kehtestada rõivastusstiili?

Tänapäeval soovivad tööandjad kehtestada reegleid töötajate riietumisele ja välimusele, mis on eriti oluline kui töö iseloomuks on klienditeenus ja tööandja esindamine avalikkuse ees. Paljud tööandjad peavad rõivastusstiili oluliseks ka põhjusel, et see peegeldab organisatsiooni väärtusi ja aitab kaasa selle imago loomisele.

Tööandja võib kehtestada reegleid töötajate väljanägemisele, mille näol on tegemist töötajatele täitmiseks kohustuslike normidega. Nimetatud reegleid võib tööandja jõustada töölepinguga, ametijuhendiga, töökorralduse reeglitega või muu tööalase dokumendiga. Seda tehes tuleb aga arvestada, et riietumist puudutav reeglistik peab jääma mõistlikkuse piiridesse ja selle rakendamine ei tohi minna vastuollu seadusega. Allpool toome mõned soovitusel tööandjatele, kes on rõivastusstiili oma organisatsioonis kehtestanud või kaaluvad seda teha.

- Esiteks ei tohi vormiriietust ajada segamini tööriietusega ja isikukaitsevahenditega. Tööriietuse ja isikukaitsevahendid on vastavalt tööseadusandlusele kohustatud töötajale andma tööandja oma kulul. Lisaks on tööandjal kohustus tagada nimetatud varustuse puhastus- ja pesemisvahendid, kui töö laad seda nõuab. Nii kui töötaja puutub kokku ohtlike kemikaalidega, seadmetega vms tervist ja ohutust mõjutavate teguritega, peab tööandja võimaldama talle isikukaitsevahendid.
- Tööandja võib ette näha milline riietumisstiil on tööandja organisatsioonis eelistatud ja millistest riideesemetest peab töötaja hoiduma. Näiteks võib kohustuslikkus korras kehtestada, et tööülesannete täimisel on keelatud kanda lühikesi pükse, plätusid, spordiriideid, hoiduda sügava dekoltee ja läbipaistavate riiete kandmisest, teksapükstest jms. Silmas tuleb pidada, et kehtiv töölepingu seadus ei võimalda määrata töötajale leppetrahvi riietumisreeglite rikkumise eest. Samuti ei saa tööandja ka alandada ühepoolset töötaja palka riietumisreeglite mittejärgimise korral. Küll aga võib kõne alla tulla tööandja õigus rõivastusstiili rikkumise puhul jätta töötajale välja maksmata lisatasu, preemiat või boonust.
- Kui tööandja soovib, et töötajatel oleks ühesugune vormiriietus (näiteks poemüüjate või stjuardesside puhul), on tal võimalik sellist reeglit kehtestada, kuid vormiriietuse soetamise kulud peaks kandma tööandja.
- Arvestada tuleb sellega, et välimust puudutavad reeglid on töötaja isiksuse ja eneseväljenduse piirangud. Need peavad olema ametikohta arvestades põhjendatud. Mida rohkem puutub töötaja oma töös kokku klientidega ja esindab tööandjat, seda põhjendatum on rõivastusstiili nõue. Näiteks tehnoloogiaettevõttes Apple rangeid riietuseeskirju ei järgita ja töötajatel on üldiselt lubatud kanda seda, mida nad tahavad. Kuid kui Apple'i töötaja läheb läbirääkimistele või kohtumisele tähtsate klientidega, suhtutakse välimusse rangelt ja selga pannakse soliidid riided.
- Riietumist ja välimust puudutavad reeglid peavad olema töötajale tutvustatud eelistatult enne tööle asumist. Samuti tuleb töötajale selgitada ja põhjendada reeglistiku kehtestamise põhjuseid ehk miks see on tööandja jaoks oluline.

Tööandja, võrdse kohtlemise põhimõtte rakendajana, peab arvestama töötajate soolist võrdõiguslikkust ja õigust soolisele enesemääramisele. Nii selgitas **võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, et** isikult ei tohi nõuda soorolliga seonduvat kindlat tüüpi käitumist või soorollile „tüüpilist“ välimust. Näiteks riietuse osas on töötajal õigus kanda nii seelikut kui ka pükse. Kui tööandja nõuab seelikus käimist, siis on töötajal ikkagi õigus käia pükstes ja vastupidi.



JELIZAVETA HENNO
VANDEADVOKAAT

(+372) 66 76 440

JELIZAVETA.HENNO@NJORDLAW.EE



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE