

Запрет на ношение фитнес-браслета (умных часов) продавцом продовольственного магазина: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Владелец розничного продовольственного магазина, торгующего колбасными и сырными изделиями наразвес и не осуществляющего на своей территории производства пищевой продукции, установил для продавца запрет на ношение фитнес-браслета или умных часов. Требуется установить: (а) вправе ли работодатель ввести такое требование локальным нормативным актом или договором и в каком порядке (ст. 8, 189, 190, 372 ТК РФ); (б) распространяются ли на продавца санитарно-гигиенические требования при отсутствии на объекте производства (ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ, ТР ТС 021/2011, СП 2.3.6.3668-20); (в) допустим ли запрет, если носимое устройство используется по медицинским показаниям, и не образует ли отказ в его ношении дискриминацию в сфере труда (ст. 3 ТК РФ, ст. 3.1, 11, 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ); (г) каковы последствия нарушения запрета для работника (ст. 192, 193, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и каковы пределы действий работодателя (ст. 76, 157 ТК РФ).

Ниже разбор ведётся параллельно в двух оптиках — **работодателя** (как правомерно ввести и обеспечить исполнение запрета) и **работника** (чем и на каких условиях запрет может быть оспорен), поскольку вопрос допускает обе прочтения и обе требуют самостоятельных выводов.

2. Ключевая правовая рамка: два независимых основания регулирования

Ситуация лежит на пересечении двух режимов, и каждый из них даёт работодателю самостоятельное основание:

1. **Трудовое право** — локальное нормотворчество работодателя (ст. 8 ТК РФ), дисциплина труда и трудовой распорядок (ст. 189 ТК РФ), правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), права и обязанности сторон (ст. 21, 22 ТК РФ).

2. Санитарно-эпидемиологическое право — обязанности индивидуального предпринимателя и юридического лица выполнять требования санитарного законодательства (ст. 11, 15 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ), требования к процессам реализации пищевой продукции (глава III ТР ТС 021/2011, ст. 10–14), санитарные правила для торговых объектов (СП 2.3.6.3668-20).

Принципиально: **санитарное основание не зависит от того, осуществляется ли производство.** ТР ТС 021/2011 регулирует не только изготовление, но и оборот — хранение, транспортирование, реализацию (глава III). Поэтому тезис «производства нет — значит, гигиенические требования неприменимы» неверен юридически (подробно — раздел 5).

3. Разграничение фактических версий «запрета»

От того, что именно запрещено, зависит правовая оценка. Разбираются все существенные версии.

Версия 1. Полный запрет носить устройство в любом месте и в любое время

Работодатель запрещает браслет/часы не только при работе с открытой продукцией, но и на всей территории объекта, во всех сменах, включая время, когда работник не контактирует с пищевой продукцией. Правовая уязвимость: требование выходит за пределы производственной необходимости, не связано с деловыми качествами и трудовой функцией; применительно к «нерабочим» ситуациям такое правило может расцениваться как ограничение личных прав, не основанное на ст. 8, 189 ТК РФ и на санитарных нормах.

Версия 2. Запрет только в зонах/операциях контакта с неупакованной продукцией

Работник снимает часы/браслет перед нарезкой, взвешиванием, фасовкой, выкладкой открытой продукции, при отпуске покупателю; в подсобке, на приёмке фасованного товара, в бытовом помещении — носит свободно. Это наиболее юридически устойчивая конструкция (обоснование — разделы 5 и 7).

Версия 3. Запрет, мотивированный не гигиеной, а рисками съёмки/утечки

Умные часы рассматриваются как устройство с камерой и микрофоном, способное фиксировать персональные данные покупателей, кассовый узел,

коммерческую тайну (ст. 152.1 ГК РФ, ст. 86–88 ТК РФ, Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ). Здесь нужен отдельный анализ (раздел 8): правомерность зависит от того, обоснован ли запрет **конкретными** рисками, а не общей неприязнью к «гаджетам».

Версия 4. Фактическое устное требование без письменного оформления

Типичная практика: директор «попросил» не носить часы, правило нигде не закреплено, при отказе применяется взыскание. Юридическая оценка — в разделе 4.5 и разделе 9.

Версия 5. Устройство используется по медицинским показаниям

Браслет нужен для непрерывного мониторинга глюкозы, пульса, ЭКГ, подачи сигнала при эпилептическом приступе, контроля при кардиопатологии, слуховой/сигнальной функции. Это самостоятельная правовая ситуация (раздел 6).

4. Раздел I. Пределы локального нормотворчества работодателя

4.1. Нормативная основа

Согласно ст. 8 ТК РФ работодатели в пределах своей компетенции принимают локальные нормативные акты (ЛНА), содержащие нормы трудового права, в соответствии с трудовым законодательством; нормы ЛНА, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). Статья 22 ТК РФ прямо закрепляет право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и принимать ЛНА. Статья 189 ТК РФ определяет дисциплину труда как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым, в том числе, локальными нормативными актами, а правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) — как ЛНА, регламентирующий основные права, обязанности и ответственность сторон. Пункт 4 ст. 189 ТК РФ отсылает к уставам и положениям о дисциплине для отдельных категорий работников (устанавливаемым федеральными законами), однако для работников торговли такой устав/положение не введён, поэтому режим общий.

Вывод: требование производственного характера, связанное с безопасностью продукции, — **допустимый предмет ЛНА**.

4.2. Версия А: запрет закреплён в ПВТР или ином ЛНА (наиболее защищённая конструкция)

Порядок: - ПВТР утверждаются работодателем **с учётом мнения представительного органа работников** в порядке ст. 372 ТК РФ (ч. 1 ст. 190 ТК РФ). Порядок учёта мнения (ст. 372, 373 ТК РФ) обязателен только при наличии представительного органа; при его отсутствии требование невыполнимо по объективным причинам, что не лишает акт силы (по смыслу ст. 8, 190 ТК РФ). - ПВТР, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 2 ст. 190 ТК РФ). - При приёме на работу работодатель **обязан ознакомить работника под роспись** с ПВТР и иными ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Ознакомление может быть оформлено листом ознакомления.

Практический вывод по версии А. Запрет, сформулированный как требование личной гигиены при работе с неупакованной пищевой продукцией («приступая к работе с открытой пищевой продукцией, работник снимает часы, браслеты, иные наручные украшения и посторонние предметы и хранит их в индивидуальном шкафу»), при ознакомлении работника под роспись — правомерен и исполним в дисциплинарном порядке. Формулировка должна быть **функциональной** (привязка к операциям/зонам), а не тотальной.

4.3. Версия В: запрет включён в трудовой договор

Условие о соблюдении правил личной гигиены, включая запрет наручных украшений и носимых устройств при работе с открытой продукцией, может быть включено в трудовой договор как его условие (ст. 57 ТК РФ). Если условие включено при приёме — согласие работника получено подписанием договора. Если вводится **после** заключения — применяются правила изменения определённых сторонами условий трудового договора (ст. 72, 74 ТК РФ): по соглашению сторон либо в одностороннем порядке по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, с письменным уведомлением не позднее чем за два месяца.

Практический вывод по версии В. Условие правомерно; попытка ввести его «задним числом» приказом без согласия работника и без процедуры ст. 74 ТК РФ создаёт риск признания требования неприменимым.

4.4. Версия С: запрет введён приказом, распоряжением, инструкцией или «памяткой»

Приказ — не ПВТР и не ЛНА в полном смысле этого слова, но он может быть **формой доведения** уже существующего правила (санитарного требования или условия договора). Самостоятельной нормообразующей силы у приказа для введения новых для работника обязанностей нет: обязанность должна опираться на ТК РФ, федеральный закон, ЛНА, договор (ст. 8, 21, 22, 57, 189 ТК РФ).

Практический вывод по версии С. Если приказ воспроизводит санитарное требование и доведён под роспись — он работоспособен как способ ознакомления; если приказ впервые вводит ограничение, которого нет ни в законе, ни в ЛНА, ни в договоре, — взыскание за его нарушение уязвимо.

4.5. Версия D: устное требование

Устное указание может быть правомерным в рамках оперативного руководства (ст. 21, 22 ТК РФ), если оно не вводит нового постоянного ограничения, а конкретизирует существующее правило либо вытекает из санитарной обязанности работодателя. Но применение **дисциплинарного взыскания** за нарушение правила, нигде не закреплённого и не доведённого под роспись, с высокой вероятностью будет признано незаконным: работник должен знать, какую именно обязанность он нарушил.

Практический вывод по версии D. Как разовое указание — допустимо; как основание для взыскания — ненадёжно.

5. Раздел II. Применимы ли санитарные требования, если производства в магазине нет

5.1. Юридическая квалификация деятельности магазина

Продажа колбасных и сырных изделий наразвес — это **обращение пищевой продукции**, а именно реализация, сопряжённая с контактом работника с неупакованным продуктом (нарезка, взвешивание, порционирование, упаковка, отпуск). Определение обращения пищевой продукции включает производство (изготовление), переработку, хранение, перевозку, реализацию (преамбула и гл. I ТР ТС 021/2011 «О безопасности пищевой продукции»; ст. 3 Федерального закона от 02.01.2000 № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов» в редакции, приведённой в источнике № 7 подборки). Отсутствие собственного производства **сужает** набор применяемых

требований (не нужны требования к цехам, технологическому оборудованию, ХАССП в части изготовления), но **не отменяет** требований к реализации, хранению и личной гигиене персонала.

5.2. Версия А (основная): санитарные требования применяются

Обоснование по цепочке норм: - ст. 11 Федерального закона № 52-ФЗ: ИП и юридические лица обязаны выполнять требования санитарного законодательства, разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия; - ст. 15 того же закона: санитарно-эпидемиологические требования к пищевым продуктам, включая условия их оборота; - ст. 32 того же закона: обязанность осуществлять производственный контроль, в том числе за соблюдением санитарных правил при реализации продукции; - глава III ТР ТС 021/2011 (ст. 10-14) — требования к процессам, включая реализацию; п. 3 ст. 10 закрепляет обязательные процедуры, среди которых — предотвращение попадания в пищевую продукцию посторонних предметов и загрязнений; - СП 2.3.6.3668-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям деятельности торговых объектов и рынков, реализующих пищевую продукцию» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 20.11.2020 № 36; действуют с 01.01.2021 до 01.01.2027) — санитарные правила, в которых закреплены требования к личной гигиене работников торговых объектов, занятых обращением пищевой продукции.

Именно санитарное требование личной гигиены — снимать перед работой наручные украшения, часы и иные посторонние предметы, способные попасть в продукцию, — служит **нормативным якорем** для запрета. Ранее аналогичное требование содержалось в СанПиН 2.3.6.1066-01, утратившем силу с 01.01.2021; в настоящее время соответствующий блок содержится в СП 2.3.6.3668-20.

Важно для редакционной публикации. Нумерация конкретных пунктов СП 2.3.6.3668-20, закрепляющих правила личной гигиены (снятие украшений, часов, отсутствие посторонних предметов), приводится в официальном тексте и подлежит сверке с действующей редакцией на дату публикации. Ссылку следует давать на пункт конкретного раздела СП, а не на акт в целом.

Риск «постороннего предмета» здесь не умозрительный: крепление ремешка, декоративные элементы, камни, магнитные застёжки, элементы корпуса потенциально отделимы и могут попасть в нарезку; устройство контактирует с загрязняемыми поверхностями, повышает частоту касаний лицом/руками,

затрудняет обработку рук. Это материальное основание для запрета — и, одновременно, зона ответственности **работодателя**: именно он отвечает за безопасность реализуемой продукции и несёт административную ответственность по ст. 6.3 КоАП РФ (нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения) и по ст. 6.6 КоАП РФ (нарушение санитарно-эпидемиологических требований к организации питания населения — применительно к объектам, оказывающим соответствующие услуги), а также по ст. 39 Федерального закона № 52-ФЗ.

Практический вывод по версии А. Запрет на ношение часов и браслетов при работе с неупакованной пищевой продукцией правомерен, обоснован санитарными нормами и, более того, соответствует обязанности работодателя обеспечить безопасность продукции. В этой части требования работодателя защищены законом.

5.3. Версия В (конкурирующая): требования применимы не полностью

Эта версия применима к операциям, где контакт с открытой продукцией отсутствует: работа исключительно на кассе с фасованным товаром, приёмка и перемещение упакованного/закрытого товара, административные функции, уборка бытовых помещений. Здесь «гигиенический» аргумент утрачивает силу, и запрет нуждается в **другом** обосновании (например, версия 3 раздела 3 — съёмка; либо производственная необходимость иного рода). Если другого обоснования нет, требование становится несоразмерным и слабо защищённым.

Практический вывод по версии В. «Сплошной» запрет без привязки к операциям рискует быть признан необоснованным; правильно — дифференцировать правило по зонам и операциям.

5.4. Сопутствующие санитарные обязанности, которые усиливают позицию работодателя

- Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников торговли — ст. 34 Федерального закона № 52-ФЗ, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н; для продавца — наличие личной медицинской книжки.
- Гигиеническое обучение и аттестация работников (ст. 11, 36 Федерального закона № 52-ФЗ). Если санитарное правило доводится в рамках гигиенического обучения под роспись, это дополнительно подтверждает информированность работника.

- Обязанности работника в области охраны труда — соблюдать требования охраны труда и правила безопасности (ст. 214 ТК РФ).

6. Раздел III. Медицинские показания, инвалидность и запрет дискриминации

6.1. Версия А: абсолютный запрет не знает исключений

Позиция работодателя: санитарное требование императивно, медицинские обстоятельства значения не имеют, работник обязан снять устройство.

Оценка: версия уязвима. Она игнорирует ст. 3 ТК РФ (запрет дискриминации; право лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, обратиться в суд за восстановлением нарушенных прав, возмещением материального вреда и компенсацией морального вреда), ст. 3.1 Федерального закона № 181-ФЗ (недопустимость дискриминации по признаку инвалидности), ст. 11 и 23 того же закона (обязанность работодателя создавать инвалиду необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации — ИПРА, порядок разработки и реализации которой утверждён Приказом Минтруда России от 13.06.2017 № 486н), а также ст. 27 Конвенции о правах инвалидов (ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 № 46-ФЗ). Отметим: норма о недопустимости дискриминации по признаку инвалидности, воспроизведённая в подборке через Указ Президента РФ от 15.12.2025 № 939, **утратила силу**; действующее основание — ст. 3.1 Федерального закона № 181-ФЗ (введена Федеральным законом от 01.12.2014 № 419-ФЗ).

Практический вывод по версии А. Абсолютный запрет без механизма исключений создаёт риск спора о дискриминации и нарушения ст. 23 Федерального закона № 181-ФЗ.

6.2. Версия В: устройство необходимо по медицинским показаниям → требуется адаптация

Если ношение браслета/часов обусловлено медицинскими показаниями (непрерывный мониторинг глюкозы, кардиомониторинг, сигнализация при приступе, слуховая функция), работодателю следует рассмотреть альтернативные способы устранения санитарного риска до отказа: - ношение устройства **под рукавом/манжетой** санитарной одежды, с фиксацией пластырем/специальным креплением, исключающей отделение элементов; - размещение датчика на участке тела, не контактирующем с продукцией, и

вывод сигнала на устройство, хранимое в кармане; - временное перераспределение операций: работник выполняет операции без контакта с открытой продукцией (касса, расчёт, выкладка фасованного товара) — в порядке, предусмотренном ст. 72, 73 ТК РФ (перевод) или в рамках должностных обязанностей; - применение перчаток, обеспечивающих изоляцию устройства от продукта, при сохранении санитарной обработки рук.

Практический вывод по версии В. Если разумная альтернатива существует и позволяет соблюсти и санитарные требования, и медицинскую необходимость, отказ работодателя от её обсуждения ослабляет его позицию в споре.

6.3. Версия С: «это не дискриминация» — требование, свойственное данному виду труда

Абзац 3 ст. 3 ТК РФ прямо указывает: не являются дискриминацией установление различий, исключений и предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются **своими собственными данному виду труда требованиями**, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Пункт 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняет: под дискриминацией понимается ограничение трудовых прав в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника; различия, определяемые **своими собственными данному виду труда требованиями**, дискриминацией не являются.

Следовательно, если запрет введён именно для операций с открытой пищевой продукцией, обусловлен требованиями санитарных правил и применяется **ко всем** работникам, занятым такими операциями (в том числе к руководителю, выходящему в торговый зал), — он не является дискриминацией.

Практический вывод по версии С. Версия работает при двух условиях: (1) привязка к конкретным операциям/зонам, (2) **равное применение ко всем** работникам, выполняющим эти операции. Избирательное применение (запрет только «нелюбимому» продавцу, при попустительстве остальным) — самостоятельное доказательство дискриминации и повод к спору (ст. 3, 391, 392 ТК РФ).

6.4. Версия D (промежуточная): запрет правомерен, но с обязательным исключением для медицинских устройств

Наиболее сбалансированная и практичная конструкция: прямой запрет на ювелирные украшения, часы, браслеты, посторонние предметы при работе с открытой продукцией + оговорка, что носимые медицинские устройства допускаются при условии полного исключения контакта с продукцией (под санитарной одеждой, с фиксацией) и предъявления подтверждающего медицинского документа (справка, ИПРА, выписка).

Практический вывод по версии D. Такая формулировка максимально устойчива: одновременно исполняет санитарную обязанность (ст. 11, 32 Федерального закона № 52-ФЗ), не нарушает ст. 3 ТК РФ и ст. 3.1, 23 Федерального закона № 181-ФЗ и снижает риск административной ответственности работодателя.

7. Раздел IV. Дифференциация требований по зонам и операциям

Зона / операция	Санитарное основание для запрета	Оценка правомерности
Нарезка, взвешивание, порционирование, фасовка открытой продукции	Контакт с неупакованной продукцией; риск попадания посторонних предметов (п. 3 ст. 10 ТР ТС 021/2011; СП 2.3.6.3668-20)	Запрет правомерен
Выкладка/отпуск открытой продукции покупателю	Тот же риск	Запрет правомерен
Приёмка и перемещение упакованного, закрытого товара	Контакт с упаковкой, не с продуктом	Спорно; допустим при дополнительном обосновании (производственная необходимость, предотвращение повреждения упаковки)
Касса, расчёт с покупателем	Контакта с открытым продуктом нет	Спорно; запрет уязвим без иного обоснования

Зона / операция	Санитарное основание для запрета	Оценка правомерности
Административные, бытовые, складские (непищевые) помещения	Риск отсутствует	Запрет неправомерен
Вне рабочего времени	Отсутствует предмет регулирования	Запрет неправомерен (выход за пределы ст. 189, 190 ТК РФ)

Практический вывод. Оптимальна формулировка «при выполнении операций, связанных с контактом с неупакованной пищевой продукцией», с указанием перечня операций и места хранения снятых предметов.

8. Раздел V. Дополнительное обоснование: умные часы как средство съёмки

Это самостоятельная линия защиты работодателя, которую не следует смешивать с санитарной.

Правовые основания: охрана изображения гражданина (ст. 152.1 ГК РФ), защита персональных данных покупателей и работников (ст. 86–88 ТК РФ, Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ), охрана конфиденциальности информации (ст. 10, 11 Федерального закона от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»), условие о неразглашении охраняемой законом тайны (ст. 57 ТК РФ), материальная ответственность за разглашение (ст. 243 ТК РФ).

Две конкурирующие позиции: - **Позиция 1:** запрет на устройства со встроенными камерой и микрофоном в торговом зале и у кассового узла правомерен, поскольку защищает права третьих лиц (покупателей) и охраняемую информацию. Применима, когда работодатель может указать конкретные риски (кассовый узел, зона хранения товара, персональные данные покупателей). - **Позиция 2:** если функция съёмки в конкретной модели не используется и может быть технически исключена, а устройство выступает как аксессуар/медицинский датчик, «антишпионское» обоснование не работает; запрет должен быть ограничен требованиями «не осуществлять фото-, видео-, аудиофиксацию на рабочем месте», а не запретом самого предмета.

Практический вывод. Наиболее корректно разделять два требования в ЛНА: (1) гигиеническое — снимать наручные предметы при работе с открытой

продукцией; (2) информационное — не производить съёмку и звукозапись на территории объекта. Второе требование носит более широкий характер и не требует запрета самого устройства как физического предмета.

9. Раздел VI. Дисциплинарная ответственность и её процедура

9.1. Состав проступка и виды взысканий

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей — дисциплинарный проступок (ст. 192 ТК РФ). За него применяются только три вида взысканий, прямо перечисленные в ч. 1 ст. 192 ТК РФ: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. При наложении взыскания учитываются тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника и его отношение к труду (ч. 5 ст. 192 ТК РФ; п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Существенная оговорка: взыскание правомерно, только если обязанность, которую нарушил работник, **юридически существует** — закреплена в законе, ЛНА, договоре или вытекает из правомерного указания работодателя (ст. 8, 21, 22, 57, 189 ТК РФ).

9.2. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Возможно при неоднократном неисполнении без уважительных причин трудовых обязанностей и наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 33–35 постановления Пленума ВС РФ № 2). С учётом ст. 194 ТК РФ взыскание действует год. При увольнении работника, являющегося членом профсоюза, требуется учёт мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ).

9.3. Обязательная процедура (ст. 193 ТК РФ)

1. До применения взыскания затребовать **письменное объяснение**; при отказе — составить акт.
2. Работнику даётся **два рабочих дня** на представление объяснения.
3. Издать приказ (распоряжение) с указанием оснований; объявить работнику **под роспись в течение трёх рабочих дней** со дня издания (отказ — акт).

4. Соблюсти сроки применения: **не позднее одного месяца** со дня обнаружения проступка (без учёта времени болезни, отпуска, а также времени на учёт мнения профсоюза) и **не позднее шести месяцев** со дня совершения проступка (ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ; изменение ч. 4 внесено Федеральным законом от 03.08.2018 № 304-ФЗ — в приведённой в подборке редакции этот срок для коррупционных нарушений составляет три года, для общих нарушений — шесть месяцев / два года по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки).

Практический вывод. Взыскание за ношение часов законно только при наличии: (а) письменно закреплённого и доведённого под роспись требования; (б) привязки требования к операциям с открытой продукцией; (в) соблюденной процедуры ст. 193 ТК РФ; (г) оценки соразмерности (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

9.4. Что работодатель делать не вправе

- **Изъять** браслет/часы или удерживать их — личное имущество защищено правом собственности (ст. 209 ГК РФ); работодатель может лишь потребовать снять предмет и не допускать его использование при соответствующих операциях.
- **Проводить личный досмотр** работника — такой мерой работодатель не наделён; личный досмотр как мера государственного принуждения предусмотрен только для уполномоченных субъектов (например, ст. 27.7 КоАП РФ).
- **Не допускать к работе (отстранять)** за отказ снять наручное украшение: перечень оснований отстранения в ст. 76 ТК РФ такого основания не содержит. Если работник не допущен к работе без законного основания, время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы (ст. 157 ТК РФ), а действия работодателя могут быть оспорены в порядке ст. 391, 392 ТК РФ.
- **Ограничивать права по признакам, не связанным с деловыми качествами** (ст. 3 ТК РФ): лица, считающие, что подверглись дискриминации, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (абз. 4 ст. 3 ТК РФ; ст. 237 ТК РФ).

9.5. Ответственность работодателя при неправомерном запрете/взыскании

Административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства), при дискриминационных проявлениях — по ст. 13.11 КоАП

РФ (нарушение законодательства о персональных данных), по ст. 6.3 КоАП РФ (нарушение санитарного законодательства, если, напротив, требование не соблюдалось).

9.6. Сроки и способы защиты для работника

Обращение в комиссию по трудовым спорам (ст. 382, 384–390 ТК РФ) и/или в суд (ст. 391 ТК РФ): по общему правилу — **три месяца** со дня, когда работник узнал о нарушении своего права; по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; по спорам о невыплате заработной платы — один год (ст. 392 ТК РФ). Работники освобождены от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ). Также возможны обращение в государственную инспекцию труда (ст. 352, 356, 358 ТК РФ) и в прокуратуру.

10. Раздел VII. Охрана труда и специальная оценка условий труда

Специальная оценка условий труда не является инструментом введения запрета. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (в приведённой в подборке редакции — ч. 8, 9 ст. 8) регулирует классификацию условий труда и возможность снижения класса (подкласса) условий труда по отраслевым особенностям; для рассматриваемого вопроса эта норма имеет лишь косвенное значение. Значима другая обязанность: работодатель обязан обеспечивать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (абз. 3 ст. 189 ТК РФ), включая санитарно-бытовое обеспечение (индивидуальные шкафы для хранения снятых предметов и личной одежды) — без этого требование «снимите и уберите» неисполнимо, а значит, и не может служить основанием взыскания.

11. Раздел VIII. Акты из подборки, к ситуации не применимые

- **Ст. 348.13 ТК РФ** (особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров, включая передачу спора в арбитраж по арбитражному соглашению) — к продавцу продовольственного магазина не применяется; спор рассматривается КТС либо судом по общим правилам (ст. 382, 391 ТК РФ).

- **Ст. 346.12 НК РФ** (ограничения на применение УСН отдельными категориями налогоплательщиков) — к трудовому спору отношения не имеет.
- **Указ Президента РФ от 15.12.2025 № 939** — **утратил силу**; упоминается исключительно как утративший силу источник, не может использоваться как правовое основание. Действующая норма о недопустимости дискриминации по признаку инвалидности — ст. 3.1 Федерального закона № 181-ФЗ.
- **Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ** — воспроизводит действующую редакцию ст. 3, 189, 190 ТК РФ; содержание этих статей по существу совпадает с ранее действовавшим, поэтому выводы по ст. 3, 189, 190 ТК РФ не меняются.
- **Ст. 20 Федерального закона № 29-ФЗ** (требования при реализации пищевых продуктов, включая обязанность снять с реализации продукцию, утратившую качество, обеспечить её отзыв, экспертизу, утилизацию или уничтожение) — применима как общий фон, но в вопросе о личных предметах работника самостоятельного значения не имеет; приоритетное значение имеют ТР ТС 021/2011 и СП 2.3.6.3668-20.
- **Ст. 190, 189 ТК РФ** — ключевые для вопроса о порядке введения запрета (раздел 4).
- **Ст. 3 ТК РФ** — ключевая для вопроса о дискриминации (раздел 6).

12. Итоговый алгоритм для владельца магазина (как оформить требование правомерно)

1. Определить перечень операций и зон, где работник контактирует с **неупакованной** пищевой продукцией (нарезка, взвешивание, фасовка, выкладка, отпуск).
2. Закрепить правило в ПВТР либо в отдельном ЛНА (правила личной гигиены персонала), с учётом мнения представительного органа работников (ст. 190 ТК РФ, ст. 372 ТК РФ) и с приложением к коллективному договору, если он есть.
3. Сформулировать правило функционально: снимать часы, браслеты, ювелирные украшения, иные наручные предметы **перед началом соответствующих операций**, хранить их в индивидуальном шкафу.
4. Включить оговорку о носимых медицинских устройствах: допускаются при полном исключении контакта с продукцией и подтверждении медицинской необходимости.

5. Ознакомить работников под роспись (ч. 3 ст. 68 ТК РФ), включить соответствующее условие в трудовые договоры (ст. 57 ТК РФ); при введении в отношении действующих работников — соблюсти ст. 72, 74 ТК РФ.
6. Обеспечить санитарно-бытовые условия: шкафы, места хранения, наличие инструкции, проведение гигиенического обучения (ст. 11 Федерального закона № 52-ФЗ).
7. При нарушении — соблюсти процедуру ст. 193 ТК РФ и оценить соразмерность (ч. 5 ст. 192 ТК РФ); при повторном нарушении — рассмотреть п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с учётом ст. 82, 373 ТК РФ.
8. Не применять изъятие имущества, личный досмотр, недопуск к работе вне оснований ст. 76 ТК РФ.

13. Итоговый алгоритм для продавца (как оспорить требование)

1. Установить, **где именно** закреплён запрет: ПВТР/ЛНА, трудовой договор, должностная инструкция, приказ, устно. Нет письменного закрепления — взыскание за нарушение уязвимо (§ 9.1).
2. Проверить факт ознакомления под роспись (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). При отсутствии ознакомления правило не может считаться доведённым.
3. Проверить привязку запрета к операциям с открытой продукцией: если запрет распространён, например, на административные помещения или на всё время смены, включая кассу с фасованным товаром, — есть основания оспаривать соразмерность (§ 5.3, § 7).
4. При наличии медицинских показаний — представить подтверждающие документы (справка, ИПРА) и предложить вариант ношения устройства, исключающий контакт с продукцией (под санитарной одеждой, с фиксацией) либо перевод на операции без контакта со ссылкой на ст. 3 ТК РФ, ст. 3.1, 11, 23 Федерального закона № 181-ФЗ.
5. При применении взыскания — проверить соблюдение процедуры ст. 193 ТК РФ (требование объяснения, сроки, ознакомление с приказом) и соразмерность (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).
6. Обратиться в КТС (ст. 382, 384–390 ТК РФ) и/или в суд (ст. 391 ТК РФ) в сроки ст. 392 ТК РФ; дополнительно — в ГИТ (ст. 356, 358 ТК РФ).
7. Заявить требования о признании взыскания незаконным, взыскании среднего заработка за время незаконного недопуска (ст. 157, 394 ТК РФ) и компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

14. Итоговый сводный вывод по версиям

Версия	Применимое основание	Итог
Полный запрет на всё время работы и на всей территории	Ст. 8, 189, 190 ТК РФ; санитарные нормы в этой части не требуют	Неправомерен в части, выходящей за операции с открытой продукцией
Запрет при работе с неупакованной продукцией, закреплённый в ЛНА и доведённый под роспись	Ст. 8, 22, 189, 190, 68 ТК РФ; ст. 11, 32 ФЗ № 52-ФЗ; п. 3 ст. 10 ТР ТС 021/2011; СП 2.3.6.3668-20	Правомерен
Запрет, обоснованный «отсутствием производства» как доводом против применимости санитарных норм	Гл. III ТР ТС 021/2011; ст. 3 ФЗ № 29-ФЗ	Довод юридически несостоятелен: реализация — часть обращения пищевой продукции
Абсолютный запрет при медицинских показаниях	Ст. 3 ТК РФ; ст. 3.1, 11, 23 ФЗ № 181-ФЗ; ст. 27 Конвенции о правах инвалидов	Уязвим; требуется механизм адаптации
Запрет с оговоркой о медицинских устройствах и дифференциацией по зонам	Совокупность норм	Правомерен и наиболее устойчив к спору
Запрет, основанный на рисках съёмки	Ст. 152.1 ГК РФ; ст. 86–88 ТК РФ; ФЗ № 98-ФЗ	Правомерен при конкретном обосновании и как запрет на съёмку, а не на предмет
Взыскание без письменного закрепления и ознакомления	Ст. 192, 193 ТК РФ; п. 53 Постановления Пленума ВС РФ № 2	Незаконно
Изъятие устройства, личный досмотр, недопуск к работе	Ст. 209 ГК РФ; ст. 76, 157 ТК РФ	Неправомерно

Ответ на исходный вопрос. Да, владелец магазина вправе запретить продавцу носить фитнес-браслет и умные часы — но не «вообще», а при выполнении операций, связанных с контактом с неупакованной пищевой продукцией (нарезка, взвешивание, фасовка, отпуск), поскольку этого

требуют санитарные нормы о личной гигиене и предотвращении попадания посторонних предметов в продукцию, и эта обязанность не зависит от того, ведётся ли на объекте производство. Запрет должен быть письменно закреплён (ПВТР/ЛНА или трудовой договор), доведён до работника под роспись, равно применяться ко всем работникам соответствующих зон и содержать оговорку о носимых медицинских устройствах. Тотальный запрет на всё рабочее время, запрет для работников без контакта с открытой продукцией, изъятие устройства или недопуск к работе без оснований ст. 76 ТК РФ — неправомерны.

15. Список использованных нормативных источников и судебной практики

Нормативные правовые акты 1. Трудовой кодекс РФ: ст. 3 (запрещение дискриминации в сфере труда), ст. 8 (локальные нормативные акты), ст. 15, 21, 22 (права и обязанности сторон), ст. 56, 57 (трудовой договор и его содержание), ст. 68 (оформление приёма, ознакомление с ЛНА), ст. 72, 73, 74 (изменение условий, перевод), ст. 76 (отстранение от работы), ст. 81 (п. 5 ч. 1 — увольнение), ст. 82 (учёт мнения профсоюза), ст. 86–88 (защита персональных данных работника), ст. 91, 157 (оплата простоя), ст. 189 (дисциплина труда и трудовой распорядок), ст. 190 (порядок утверждения ПВТР), ст. 192 (дисциплинарные взыскания), ст. 193 (порядок применения взысканий), ст. 194 (снятие взыскания), ст. 214 (обязанности работника в области охраны труда), ст. 237 (моральный вред), ст. 243 (материальная ответственность), ст. 348.13 (не применяется к рассматриваемым отношениям), ст. 352, 356, 358, 372, 373, 382, 384–391, 392, 393, 394. 2. Трудовой кодекс РФ в редакции, воспроизведённой Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ (ст. 3, 189, 190) — по существу совпадает с ранее действовавшей редакцией. 3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10, 33–35, 53. 4. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» — ст. 11, 15, 32, 34, 36, 39. 5. Федеральный закон от 02.01.2000 № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов» — ст. 3, 20 (в редакции изменений, приведённых в подборке). 6. Технический регламент Таможенного союза ТР ТС 021/2011 «О безопасности пищевой продукции» — гл. I (понятие обращения пищевой продукции), гл. III, в частности п. 3 ст. 10 (процедуры на основе принципов ХАССП, включая предотвращение попадания посторонних предметов), ст. 11–14. 7. СП 2.3.6.3668-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям деятельности торговых объектов

и рынков, реализующих пищевую продукцию», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 20.11.2020 № 36 (действуют с 01.01.2021 до 01.01.2027) — раздел о личной гигиене работников (нумерация пунктов подлежит сверке с действующей редакцией). 8. СанПиН 2.3.6.1066-01 (утратил силу с 01.01.2021) — упоминается как предшествующее регулирование. 9. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...». 10. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» — ст. 3.1 (недопустимость дискриминации по признаку инвалидности, введена Федеральным законом от 01.12.2014 № 419-ФЗ), ст. 11 (ИПРА), ст. 23 (условия труда инвалидов). 11. Приказ Минтруда России от 13.06.2017 № 486н (порядок разработки и реализации ИПРА, её формы). 12. Конвенция о правах инвалидов (принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006; ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 № 46-ФЗ) — ст. 27. 13. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». 14. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» — ст. 10, 11. 15. Гражданский кодекс РФ — ст. 152.1 (охрана изображения гражданина), ст. 209 (право собственности). 16. КоАП РФ — ст. 5.27, 6.3, 6.6, 13.11, 27.7. 17. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» — ст. 8 (ч. 8, 9) — учтён как акт, не создающий оснований для запрета. 18. Федеральный закон от 03.08.2018 № 304-ФЗ (изменение ч. 4 ст. 193 ТК РФ). 19. Федеральный закон от 31.07.2020 № 246-ФЗ (введение ст. 348.13 ТК РФ) — к ситуации не применим. 20. Указ Президента РФ от 15.12.2025 № 939 — **утратил силу**; упоминается исключительно как утративший силу.

Оговорка о верификации. Тексты приведены по состоянию на дату подготовки документа (после 15.12.2025). Точная нумерация пунктов СП 2.3.6.3668-20, закрепляющих правила личной гигиены (снятие украшений, часов, иных посторонних предметов), а также редакции ТР ТС 021/2011 и локальных актов подлежат сверке с официальными публикациями при подготовке документа к публикации.