

Допустимо ли избирательное применение требования о форменной одежде на работе: правовой разбор

1. Постановка вопроса

Работник государственной организации указывает, что локальное требование о ношении формы не соблюдается начальником отдела и рядом других работников («персонажей»), тогда как с остальных сотрудников такое требование фактически требуют исполнять. Задаются два вопроса: (а) правомерна ли избирательность в вопросе формы; (б) сохраняется ли обязанность работника носить форму, если другие её игнорируют. Ниже разбор ведётся по всем существенным правовым версиям — они различаются в зависимости от того, к какой категории относится «государственная организация» и работник, а также от того, закреплено ли требование о форме формально.

Раздел I. Ключевая развилка: какой правовой статус у работодателя и работника

От статуса зависит, какие нормы применяются. Существуют три версии, и каждая даёт самостоятельный набор выводов.

Версия А. Работник — государственный гражданский служащий

Применяются Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» и Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

- Принцип равного доступа к гражданской службе и единства правовых и организационных основ закреплён в ст. 3 ФЗ № 58-ФЗ и ст. 4 ФЗ № 79-ФЗ.
- Обязанности служащего, включая соблюдение служебного распорядка государственного органа, — ст. 15 ФЗ № 79-ФЗ; запреты и ограничения — ст. 16, 17; требования к служебному поведению — ст. 18.

- Служебный распорядок государственного органа, дисциплинарные взыскания и порядок их применения, служебная проверка — ст. 55–59 ФЗ № 79-ФЗ.
- Индивидуальные служебные споры и органы их рассмотрения (комиссия по служебным спорам, суд) — ст. 69, 70 ФЗ № 79-ФЗ.
- Ориентир для требований к внешнему виду — Модельный кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции, протокол от 23.12.2010 № 21); он носит рекомендательный характер и сам по себе формы одежды не устанавливает.

Практический вывод по версии А: требование о форме обязательно только тогда, когда оно содержится в служебном распорядке, ином правовом акте государственного органа или в служебном контракте. Избирательное фактическое неисполнение распорядка руководителем — это дисциплинарный проступок руководителя, а не основание для освобождения работника от обязанности.

Версия В. Работник — сторона трудового договора в государственном органе или государственном учреждении

Применяется ТК РФ: ст. 8 (локальные нормативные акты), ст. 21, 22 (права и обязанности сторон), ст. 56, 57 (содержание трудового договора), ст. 60 (запрет требовать работу, не обусловленную трудовым договором), ст. 68 (ознакомление с локальными актами), ст. 189, 190 (дисциплина труда и правила внутреннего трудового распорядка), ст. 191–193 (поощрения и дисциплинарные взыскания), ст. 372 (учёт мнения профсоюза при принятии локальных актов), ст. 381–392 (трудовые споры).

Практический вывод по версии В: форма может быть введена правилами внутреннего трудового распорядка, иным локальным актом, коллективным договором или трудовым договором; тогда она обязательна и её нарушение — дисциплинарный проступок.

Версия С. Работник — сотрудник со специальным званием либо военнослужащий

Здесь форма одежды устанавливается не «хотелкой» начальника, а федеральным законом и подзаконными актами. Пример — ст. 16 Федерального закона от 07.07.2025 № 196-ФЗ: форменная одежда и знаки различия сотрудника устанавливаются в целях отражения принадлежности к службе, описания утверждаются Правительством РФ, правила ношения —

федеральным органом исполнительной власти; ч. 4 указанной статьи прямо запрещает ношение такой формы лицами, не имеющими на это права.

Практический вывод по версии С: различия в объёме форменной одежды, знаков различия по должностям и званиям прямо предусмотрены законом, то есть подпадают под ч. 3 ст. 3 ТК РФ (различия, определяемые свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом) и дискриминацией не являются. Вопрос «почему начальник не в форме» здесь решается не по ТК, а по ведомственным нормам: если начальник обязан иметь форму по своему званию и должности и не носит её — это нарушение им служебной дисциплины.

Отдельно: работники государственных корпораций и компаний

Для них действует ст. 349.1 ТК РФ (особенности регулирования труда, введённая Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон "О некоммерческих организациях"...»), регулирующая представление сведений о доходах и конфликт интересов; требований о форме она не содержит.

Раздел II. Когда требование носить форму юридически обязательно

2.1. Иерархия оснований

Обязанность носить форму возникает только из одного из следующих источников:

1. Федеральный закон или подзаконный нормативный правовой акт

(для отдельных категорий — ст. 16 ФЗ № 196-ФЗ; для обучающихся по аналогии — ст. 38 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 24.06.2025 № 153-ФЗ, где ч. 1 прямо предусматривает право организации устанавливать требования к одежде, ч. 2 — обязательность типовых требований субъекта РФ для государственных и муниципальных организаций, ч. 3 — возможность обеспечения одеждой за счёт бюджета субъекта РФ).

2. Локальный нормативный акт — правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ), служебный распорядок, положения о форме одежды, кодекс этики. Локальный акт принимается с учётом мнения

представительного органа работников, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, — с соблюдением процедуры ст. 372 ТК РФ.

3. **Коллективный договор или трудовой договор** (ст. 56, 57 ТК РФ), должностной регламент (для служащих).
4. **Устное указание руководителя** — самостоятельным основанием обязанности не является.

2.2. Устное требование: две конкурирующие позиции

Позиция 1 (формальная). Устное указание не создаёт обязанности, поскольку обязанности работника определяются трудовым договором и локальными актами (ст. 56, 57, 21 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание применяется только за неисполнение *возложенных* трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Кроме того, ст. 60 ТК РФ запрещает требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Соответственно, взыскание за отказ подчиниться неписаной «установке» незаконно.

Позиция 2 (управленческая). Указание руководителя в рамках трудовой функции работника и правил внутреннего трудового распорядка обязательно, если оно не противоречит закону и локальным актам; в судебной практике отказ от выполнения правомерного распоряжения работодателя квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины. Здесь важно: если форма уже закреплена в правилах внутреннего трудового распорядка, а руководитель лишь «напоминает» о ней, — это законное требование.

Когда применяется каждая: первая — если нормы о форме нигде не зафиксированы (в таком случае обязанности нет вовсе); вторая — если обязанность зафиксирована, а устная форма — лишь способ её актуализации.

2.3. Два технических условия законности требования

1. **Ознакомление под роспись.** Работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 68 ТК РФ). Неознакомление — самостоятельное основание для оспаривания взыскания.
2. **Соответствие иерархии.** Локальный акт, ухудшающий положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не применяется (ч. 4 ст. 8 ТК РФ). Локальный акт принимается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ); при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда обязана в течение одного месяца провести проверку и при

выявлении нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене локального нормативного акта (ч. 5 ст. 372 ТК РФ).

2.4. Введение формы впервые: две версии

- **Версия «изменение локального акта».** Если трудовой договор уже содержит отсылку к правилам внутреннего трудового распорядка и иным локальным актам работодателя, изменение этих актов в части внешнего вида, как правило, укладывается в ст. 8, 189, 190 ТК РФ и не требует согласия работника.
- **Версия «изменение определенных сторонами условий трудового договора».** Если требование о форме затрагивает условия, согласованные сторонами, применяются ст. 72 ТК РФ (по соглашению сторон) либо ст. 74 ТК РФ (одностороннее изменение по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, с письменным уведомлением не позднее чем за два месяца). Для гражданских служащих аналогичные вопросы решаются нормами ФЗ № 79-ФЗ об изменении существенных условий служебного контракта.

Практический вывод по разделу II: без закрепления в нормативном правовом акте, локальном акте или договоре обязанности носить форму не существует; при закреплении — обязанность есть, но она должна быть доведена до работника под роспись и принята в установленном порядке.

Раздел III. Избирательное применение формы: является ли это дискриминацией

3.1. Нормативная основа принципа равенства

- Ст. 19 и 37 Конституции РФ (равенство прав и свобод; право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации).
- Ст. 2 ТК РФ — равенство прав и возможностей работников как принцип правового регулирования трудовых отношений.
- Ст. 3 ТК РФ — запрет дискриминации; перечень обстоятельств включает, помимо прочего, **имущественное, социальное и должностное положение**, а также «другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника»; ч. 3 ст. 3 ТК РФ выводит из понятия дискриминации различия, определяемые свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и

правовой защите; ч. 4 ст. 3 ТК РФ даёт право обращения в федеральную инспекцию труда и (или) в суд.

- Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 года (действует для Российской Федерации).
- КоАП РФ ст. 5.62 «Дискриминация» — административная ответственность, в том числе за нарушение прав в зависимости от должностного положения.
- УК РФ ст. 136 — нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина, в том числе с использованием служебного положения (ч. 2).
- КоАП РФ ст. 13.11.1 — ответственность за распространение информации о вакансиях дискриминационного характера (введена Федеральным законом от 22.12.2020 № 442-ФЗ; сюда же примыкает ст. 3 указанного Закона об изменениях в КоАП РФ и корреспондирующее регулирование в законодательстве о занятости: запрет распространения информации о свободных рабочих местах, содержащей ограничения дискриминационного характера).

3.2. Тест на дискриминацию (четырёхшаговая конструкция)

1. **Есть ли различие в обращении** с работниками, находящимися в одинаковом положении (одинаковая должность, одинаковые обязанности)? В описанной ситуации — да: часть работников форму не носит.
2. **Связано ли различие с обстоятельством из перечня ст. 3 ТК РФ** (пол, возраст, должностное положение и др.) либо с иными обстоятельствами, не связанными с деловыми качествами?
3. **Есть ли деловое обоснование** различия? Понятие деловых качеств раскрыто в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (способность выполнять трудовую функцию с учётом профессионально-квалификационных и личностных качеств).
4. **Не является ли различие особой формой требования, свойственного виду труда, либо особой заботой государства** (ч. 3 ст. 3 ТК РФ)?

3.3. Позиция 1 (преобладающая в практике): избирательность сама по себе дискриминацией не является

Аргументы:

- Обязанность соблюдать локальные акты и правила внутреннего трудового распорядка носит общий характер (ст. 21, 189 ТК РФ) и **не прекращается** от того, что кто-то другой её нарушает. В трудовом праве не действует принцип «негативного равенства»: равенство прав и возможностей (ст. 2, 3 ТК РФ) не означает равенства нарушений.

- Применение дисциплинарного взыскания — **право, а не обязанность** работодателя (ч. 1 ст. 22, ст. 192 ТК РФ). Работник не вправе требовать привлечения коллег к ответственности; бездействие работодателя в отношении других лиц не отменяет его требования к данному работнику.
- Различия, обусловленные должностным положением, если они закреплены формально (например, руководителям установлен деловой костюм, а не форменная одежда, либо форма установлена только для работников, контактирующих с гражданами), относятся к различиям, свойственным данному виду труда, и подпадают под исключение ч. 3 ст. 3 ТК РФ.
- Факт ненормирования формы другим лицом **не нарушает прав заявителя**: сам по себе он не умаляет его правоспособности, не влияет на вознаграждение, не создаёт для него ограничений.

Практический вывод позиции 1: самостоятельное требование «заставьте начальника носить форму» юридически бесперспективно, поскольку отсутствует нарушение прав именно заявителя. Избирательность работодателя **не освобождает работника** от обязанности исполнять действующий локальный акт. Отказ от формы при её правомерном закреплении квалифицируется как дисциплинарный проступок.

3.4. Позиция 2 (защитная): при определённых обстоятельствах избирательность = злоупотребление правом и (или) дискриминация

Эта позиция применима, когда одновременно присутствуют признаки:

- различие в обращении основано на **должностном положении** (прямо названо в ст. 3 ТК РФ, ст. 136 УК РФ, ст. 5.62 КоАП РФ), не закреплено ни в одном акте и не обусловлено характером труда;
- требование применяется **выборочно как инструмент давления**: взыскания объявляются одним, при очевидном и систематическом попустительстве другим (в том числе руководителю);
- требование **лишено делового обоснования** (связано с реализацией трудовой функции лишь формально, влечёт расходы работника при отсутствии нормы о возмещении);
- работник **лишается благ** или претерпевает неблагоприятные последствия (взыскание, лишение премии, отказ в переводе, отказ в повышении квалификации).

Нормативные опоры: ч. 1–2 ст. 3 ТК РФ; ст. 2 ТК РФ; п. 4 ст. 1 ГК РФ («никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения»), применяемый в трудовых отношениях по аналогии и в развитие принципа недопустимости злоупотребления правом (ст.

10 ГК РФ); ст. 3 ФЗ № 58-ФЗ и ст. 4 ФЗ № 79-ФЗ (принципы государственной службы); ст. 5.62 КоАП РФ; ст. 136 УК РФ.

Практический вывод позиции 2: избирательность не создаёт самостоятельного иска «о понуждении наказать других», но становится **доказательственным средством**: при оспаривании конкретного взыскания она обосновывает доводы о несоразмерности, произвольности и недобросовестности работодателя, а при обращении в ГИТ и прокуратуру — довод о нарушении принципа равенства и о попустительстве со стороны ответственных лиц.

3.5. Важно разграничивать

- **Избирательность при отсутствии обязанности** (форма нигде не закреплена) — здесь вообще нечего исполнять, и взыскание за отказ незаконно (ст. 60, ч. 1 ст. 192 ТК РФ).
- **Избирательность при наличии обязанности** — обязанность сохраняется, но избирательность может влиять на оценку законности взыскания и на меры реагирования надзорных органов.
- **Формализованная дифференциация** (в локальном акте прямо написано, к кому требование применяется) — законна, если не противоречит ч. 3 ст. 3 ТК РФ и ст. 8 ТК РФ.

Раздел IV. Отказ от формы и дисциплинарная ответственность: условия правомерности взыскания

4.1. Общие условия

- Взыскание применяется только за неисполнение или ненадлежащее исполнение **возложенных** трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).
- Перечень взысканий закрыт: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ч. 2 ст. 192 ТК РФ); не допускается применение взысканий, не предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).
- Процедура: истребование письменного объяснения, срок 2 рабочих дня; приказ объявляется под роспись в течение 3 рабочих дней; сроки применения — один месяц со дня обнаружения проступка (без учёта времени болезни, отпуска, учёта мнения профсоюза) и шесть месяцев со дня совершения (ч. 3–5 ст. 193 ТК РФ).
- Взыскание обжалуется в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).

- Для гражданских служащих применяются ст. 55–59 ФЗ № 79-ФЗ (дисциплинарные взыскания, порядок применения и снятия, служебная проверка); правила о сроках и об истребовании объяснений аналогичны по существу.
- Разъяснения о доказывании работодателем законности взыскания и о применении ст. 392 ТК РФ — Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (в том числе п. 35 и нормы о сроках обращения в суд).

4.2. Две конкурирующие позиции о последствиях отказа

Позиция «взыскание правомерно». Требование закреплено локальным актом, доведено под роспись, сфера действия — все работники соответствующих должностей. Отказ без уважительных причин — проступок; при повторном нарушении возможно увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при наличии ранее применённого взыскания и соблюдении ст. 192, 193 ТК РФ и позиций Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 о соразмерности.

Позиция «взыскание незаконно». Если требование не закреплено, не доведено под роспись, локальный акт принят с нарушением ст. 372 ТК РФ или ухудшает положение работника (ч. 4 ст. 8 ТК РФ), либо взыскание применено с нарушением сроков и порядка (ст. 193 ТК РФ), — взыскание признаётся незаконным; дополнительно возможно взыскание компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Раздел V. Специальный случай: профсоюзные работники (ст. 374 ТК РФ)

Для лиц, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобождённых от основной работы, действует особый порядок. Согласно ст. 374 ТК РФ (в редакции, в том числе, Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ и предшествующих изменений):

- если вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, стороны в течение трёх рабочих дней вправе провести дополнительные консультации с оформлением протокола;
- при недостижении согласия работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения вышестоящим профсоюзным органом проекта приказа и копий документов вправе принять окончательное решение;
- это решение может быть обжаловано работником или представляющим его интересы профсоюзным органом в государственную инспекцию труда,

которая в течение десяти рабочих дней рассматривает вопрос и при признании увольнения незаконным выдаёт обязательное для исполнения предписание о восстановлении на работе с оплатой вынужденного прогула;

- соблюдение этой процедуры не лишает ни работника (профсоюз), ни работодателя права обжаловать увольнение или предписание в суде.

Практический вывод: если работник, которого пытаются уволить за неоднократное ненормирование формы, входит в такую профсоюзную категорию, у него есть дополнительный процессуальный барьер для работодателя и дополнительный маршрут обжалования через ГИТ.

Раздел VI. Как обжаловать: инстанции и сроки

6.1. Комиссия по трудовым спорам / комиссия по служебным спорам

- ТК РФ: ст. 384 (образование КТС), 385 (компетенция), 386 (срок обращения — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права), 387 (порядок рассмотрения: обязательная регистрация заявления; рассмотрение в течение десяти календарных дней со дня подачи; заседание правомочно при участии не менее половины членов от работников и не менее половины от работодателя; ведётся протокол), 388 (решение), 389 (исполнение: решение исполняется в течение трёх дней по истечении десяти дней на обжалование; при неисполнении выдаётся удостоверение — исполнительный документ; обращение за удостоверением — в течение одного месяца; предъявление приставу — не позднее трёхмесячного срока).
- ФЗ № 79-ФЗ: ст. 69, 70 — индивидуальные служебные споры и органы их рассмотрения; для гражданского служащего установлен трёхмесячный срок обращения в комиссию по служебным спорам.

6.2. Государственная инспекция труда

- ТК РФ ст. 354–357 — полномочия ГИТ и права государственных инспекторов труда, включая выдачу предписаний об устранении нарушений.
- Ст. 372 ТК РФ (ч. 5) — по жалобе (заявлению) выборного профсоюзного органа ГИТ обязана в месячный срок провести проверку и выдать предписание об отмене локального акта.
- Ст. 370 ТК РФ — право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (профсоюзные инспекторы труда вправе проводить проверки и требовать устранения нарушений).

6.3. Прокуратура

- Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 26 (предмет надзора), ст. 27 (полномочия прокурора, включая возбуждение производства об административном правонарушении).
- Ст. 28.4 КоАП РФ — возбуждение прокурором дела об административном правонарушении (в частности, по ст. 5.62 КоАП РФ).

6.4. Суд

- ТК РФ ст. 391 (рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах), ст. 392 (сроки: три месяца по спорам о защите нарушенного права, один месяц по спорам об увольнении; по невыплатам — специальные сроки), ст. 237 (компенсация морального вреда).
- ФЗ № 79-ФЗ ст. 70 — судебный порядок рассмотрения служебных споров.
- ГПК РФ — общий порядок искового производства; при оспаривании локального акта суд вправе не применить его, если он противоречит ТК РФ (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

6.5. Меры административной и уголовной ответственности

- КоАП РФ ст. 5.27 — нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- КоАП РФ ст. 5.62 — дискриминация.
- УК РФ ст. 136 — нарушение равенства прав и свобод, в том числе с использованием служебного положения.

Раздел VII. Практический алгоритм для работника в описанной ситуации

1. **Установить, существует ли обязанность.** Письменно запросить у работодателя копии локальных актов о форме (правила внутреннего трудового распорядка, служебный распорядок, положение о форме одежды), а также подтверждение ознакомления под роспись. Основание — ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 68 ТК РФ; ст. 15 ФЗ № 79-ФЗ.
2. **Если обязанности нет.** Заявить работодателю о том, что требование не основано на трудовом договоре, локальном или нормативном правовом акте (ст. 56, 57, 60 ТК РФ), и что взыскание за его неисполнение невозможно (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

3. **Если обязанность есть.** Не допускать демонстративного отказа: риск взыскания реален (ст. 192, 193 ТК РФ; при повторности — п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Одновременно фиксировать факты ненормления формы другими лицами (служебные записки, акты, фотофиксация, свидетельские показания, приказы о поощрениях/взысканиях).
4. **Обратиться в ГИТ** с жалобой на нарушения локального акта работодателем, указав на попустительство в отношении руководителя отдела; указать на необходимость проверки соблюдения ст. 3, 8, 189, 192, 372 ТК РФ. Срок рассмотрения жалобы — по ст. 372 ч. 5 ТК РФ (один месяц) при обращении профсоюза, общий порядок обращения граждан — Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (30 дней).
5. **Подключить профсоюз** — ст. 370, 372, 374 ТК РФ (профсоюзный контроль; предписание об отмене локального акта; особые гарантии при увольнении).
6. **Обратиться в комиссию по трудовым спорам** (ст. 384–389 ТК РФ) или в комиссию по служебным спорам (ст. 69, 70 ФЗ № 79-ФЗ) — при наличии конкретного взыскания; срок — три месяца.
7. **Прокуратура** — при признаках дискриминации (ст. 26, 27 ФЗ № 2202-1; ст. 28.4 КоАП РФ; ст. 5.62 КоАП РФ; ст. 136 УК РФ).
8. **Суд** — иск об оспаривании взыскания, о признании действий (бездействия) нарушающими принцип равенства, о компенсации морального вреда (ст. 391, 392, 237 ТК РФ; ст. 70 ФЗ № 79-ФЗ). Срок — три месяца (один месяц по увольнению), при уважительных причинах — восстановление срока.

Выводы по каждой версии

Версия А (гражданский служащий)

Требование о форме обязательно только при закреплении в служебном распорядке, правовом акте государственного органа или служебном контракте. Фактическое ненормление формы руководителем — проступок руководителя; на обязанность служащего не влияет. Оспаривание — комиссия по служебным спорам, ГИТ, прокуратура, суд (ст. 69, 70 ФЗ № 79-ФЗ; ст. 3 ТК РФ; ст. 5.62 КоАП РФ; ст. 136 УК РФ).

Версия В (работник по трудовому договору в государственном органе/учреждении)

Обязанность возникает из правил внутреннего трудового распорядка или иного локального акта, принятого с учётом мнения профсоюза (ст. 189, 190, 372 ТК РФ) и доведённого под роспись (ч. 2 ст. 22, ч. 2 ст. 68 ТК РФ). Взыскание

при соблюдении ст. 192, 193 ТК РФ правомерно; избирательность сама по себе не отменяет обязанности, но может использоваться как доказательство произвольности при оспаривании взыскания.

Версия С (сотрудник со специальным званием, военнослужащий)

Различия в форме и знаках различия прямо предусмотрены федеральным законом (например, ст. 16 ФЗ № 196-ФЗ), подпадают под исключение ч. 3 ст. 3 ТК РФ и дискриминацией не являются. Ненормление формы лицом, обязанным её носить, — нарушение служебной дисциплины; для посторонних лиц ношение такой формы прямо запрещено законом.

Общий практический вывод по главному вопросу

Юридически избирательность в вопросе формы допустима только тогда, когда она формализована — то есть разные требования к разным должностям закреплены в локальном акте, служебном распорядке или законе. **Неформальная избирательность (когда правило есть, но к части работников, включая руководителя, не применяется) не делает требование необязательным** для остальных: равенство прав и возможностей работников (ст. 2, 3 ТК РФ) не означает равенства в нарушениях, а применение взысканий — право, а не обязанность работодателя (ч. 1 ст. 22, ст. 192 ТК РФ). Вместе с тем такая избирательность: (1) не препятствует обращению в ГИТ, прокуратуру, суд; (2) учитывается при оценке соразмерности и добросовестности при оспаривании конкретного взыскания (п. 4 ст. 1 ГК РФ в системной связи со ст. 3 ТК РФ); (3) может свидетельствовать о дискриминации по должностному положению (ст. 3 ТК РФ, ст. 5.62 КоАП РФ, ст. 136 УК РФ), если различия не обусловлены характером труда и не имеют делового обоснования. **Прямой иск «обязать начальника носить форму» бесперспективен** — права заявителя нарушаются не фактом чужого ненормления, а конкретным неблагоприятным воздействием на него (взыскание, лишение выплаты, отказ в переводе), и защита должна строиться вокруг этого воздействия и вокруг законности самого требования.

Список использованных нормативных источников и материалов

1. Конституция Российской Федерации — ст. 19, 37.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 2, 3, 8, 21, 22, 56, 57, 60, 68, 81 (п. 5 ч. 1), 189, 190, 191, 192, 193, 212, 221, 237, 349.1, 354–357, 370, 372, 374, 381–392 (в том числе ст. 387, 389, 391, 392).
3. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» — ст. 4, 14–18, 55–59, 69, 70.
4. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» — ст. 3.
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» — ст. 38 (в редакции Федерального закона от 24.06.2025 № 153-ФЗ).
6. Федеральный закон от 07.07.2025 № 196-ФЗ — ст. 16 (форменная одежда, знаки различия сотрудника органов внутренних дел).
7. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (изменения в ст. 374, 387, 389 ТК РФ).
8. Федеральный закон от 22.12.2020 № 442-ФЗ — ст. 3 (изменения в КоАП РФ, в том числе введение ст. 13.11.1).
9. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 26, 27.
10. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27, 5.62, 13.11.1, 28.4.
12. Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 136.
13. Гражданский кодекс Российской Федерации — п. 3, 4 ст. 1, ст. 10.
14. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — общие нормы искового производства.
15. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 года.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в том числе п. 10 — понятие деловых качеств; п. 35 и разъяснения о сроках обращения в суд).
17. Модельный кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции, протокол от 23.12.2010 № 21).