|  |
| --- |
| **Предварительные** |
| Постановление Верховного Суда РФ от 7 апреля 2021 г. N 16-АД21-3Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 28 мая 2021 г. N Ф03-2585/21 по делу N А51-12544/2020 | **Предварительный медосмотр должен быть за счет работодателя.**При приеме на работу Р. **была предъявлена медицинская книжка с уже пройденным медицинским осмотром.** Работодателем ООО "Тамерлан" индивидуальное **направление для прохождения предварительного медицинского осмотра (при поступлении на работу) Р. не выдано, медицинский осмотр не оплачен, затраты, понесенные указанным лицом на прохождение медицинского осмотра не возмещены.** По результатам проверки сделан вывод о том, что в нарушение требований [части второй статьи 212](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/21202) Трудового кодекса Российской Федерации **ООО "Тамерлан" не организовано и не обеспечено за счет собственных средств прохождение Р. обязательного предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра**. Таким образом, общество **обоснованно привлечено к административной ответственности, предусмотренной**[**частью 1 статьи 5.27.1**](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52711)**Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.** | В пользу ГИТ |
| [Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09 июня 2020 г. по делу N 8Г-3694/2020[88-5374/2020]](https://internet.garant.ru/#/document/314194351/entry/0)Определение Костромского облсуда от 14.02.2019 № 33-45/2019 | **Медосмотр за счет работодателя, даже если трудовой договор не заключен.**Из приведенных норм следует [[абз. 12 ч. 2 ст. 212](https://internet.garant.ru/%22%20%5Cl%20%22/document/12125268/entry/21212) и [ч. 8 ст. 213](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2136) ТК РФ, [пункт 7 раздела 2](https://internet.garant.ru/#/document/12191202/entry/3007) приложения N 3 к Приказу Минздравсоцразвития Российской Федерации N 302н от 12 апреля 2011 г.], **что предварительные медицинские осмотры проводятся на основании соответствующего направления, выданного работодателем** **лицу, поступающему на работу**; обязанность по организации проведения и оплате предварительных осмотров работников возлагается на работодателя. Таким образом, вывод суда первой инстанции о том, что **расходы по оплате предварительного медицинского осмотра возлагаются на работодателя не зависимо от того, заключен с лицом, направляемым на медосмотр, трудовой договор или нет**, соответствуют указанным нормам права, а доводы кассационной жалобы ответчика основаны на неправильном их толковании. | В пользу работника |
| Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 5 апреля 2021 г. N Ф07-1692/21 по делу N А44-4476/2020Западно-Сибирского округа от 14.05.2020 по делу N А45-35434/2019 | **Компенсирующие расходы работников на проведение медицинских осмотров, не подлежат обложению страховыми взносами.**Как установлено судами и следует из материалов дела, **по результатам проведенной выездной проверки Общества по вопросам правильности исчисления, полноты и своевременности уплаты (перечисления) страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний** за период с 01.01.2017 по 31.12.2019 Отделение 25.05.2020 составило акт N 156 и 07.07.2020 **вынесло решение N 405.****Указанным решением Обществу доначислено и предложено уплатить** 1 629 руб. 18 коп. **страховых взносов**, начислено 36 руб. 35 коп. **пеней**, 325 руб. 84 коп. **штрафа** по статье 26.29 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее - Закон N 125-ФЗ). **Основанием для начисления указанных сумм послужил вывод Отделения о нарушении Обществом** пункта 2 части 2 статьи 17 и части 1 статьи 20.1 Закона N 125-ФЗ, **выразившемся в не начислении страховых взносов** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 272 922 руб. 50 коп., **выплаченных Обществом работникам в качестве возмещения их расходов на оплату медицинских услуг по прохождению медицинских осмотров.****Общество оспорило решение Отделения в судебном порядке.**Руководствуясь положениями пунктов 1, 2 статьи 20.1 Закона N 125-ФЗ, статьями 15, 16, 129, 212, 213 ТК РФ, правовой позицией, изложенной в постановлении Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 14.05.2013 N 17744/12 и определении Верховного Суда Российской Федерации от 29.10.2019 N 306-ЭС19-9697, установив, что **спорные выплаты не являлись экономической выгодой (доходом) работников и оплатой (вознаграждением) за труд, не зависели от трудового вклада работников, их квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы**, суды пришли к выводу о том, что **возмещение Обществом работникам стоимости прохождения медицинского осмотра**, оплата которого возложена на работодателя в силу закона, **является компенсацией и не подлежит включению в объект обложения страховыми взносами**.С учетом изложенного оспариваемое **решение Отделения правомерно признано судами недействительным.** | В пользу работодателя |
| Решение Мурманского областного суда от 21 июня 2021 г. по делу N 21-196/2021 | **Медицинский осмотр за счет средств работника – это нарушением порядка прохождения медосмтора, даже если работодатель компенсировал.**Также было установлено, **что предварительный медицинский осмотр С. прошла на основании выданного ПАО "Аэропорт Мурманск" направления на медицинский осмотр за счет собственных средств,** **которые впоследствии ей были возмещены**, что подтверждается авансовым отчетом, расчетным листком, платежными документами. Вместе с тем, выявлено, что **работодателем - ПАО "Аэропорт Мурманск" был нарушен порядок проведения предварительных медицинских осмотров,** выразившийся в неисполнении обязанности организовать проведение обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра за счет собственных средств. | В пользу ГИТ |
| Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20 августа 2020 г. по делу N 16-3025/2020 | **Не заключение договора с мед.организацией – это нарушение организации проведения медицинских осмотров.**В период с 17 июня по 12 июля 2019 г. должностными лицами Государственной инспекции труда в Омской области была проведена проверка и составлен акт от 12 июля 2019 г. N 55/7-1305-19-ОБ/246/34/2, из содержания которого следует, **что договор с медицинским учреждением работодателем не заключался, денежные средства ФИО3 возмещены не были.**Вместе с тем, **невыполнение работодателем обязанности организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных медицинских осмотров, свидетельствует о нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в ст. 212 Трудового кодекса РФ, ответственность за которое предусмотрена ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ.** | В пользу ГИТ |
| Решение суда Ненецкого автономного округа от 28.06.2019 по делу № 7–23/2019 | **При переводе в новое юридическое лицо необходимо проводить предварительный медосмотр**С водителем произошел несчастный случай со смертельным исходом. Этот случай признали не связанным с производством. Однако в ходе проверки инспектор выявил, что другой **водитель не прошел медосмотр и психиатрическое освидетельствование до приема на работу.** В результате ГИТ оштрафовала виновное должностное лицо — начальника отдела эксплуатации по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП на 15 тыс. руб.Начальник отдела не согласился с наказанием. По его мнению, событие административного правонарушения отсутствует. Водитель проходил медосмотр и психиатрическое освидетельствование до приема на работу в сентябре 2017 года. **С 1 января 2018 года водитель принят на работу в другое юрлицо в порядке перевода. Трудовая функция работника не изменилась.** При данных обстоятельствах, по мнению начальника отдела, направлять водителя на предварительный медосмотр и психиатрическое освидетельствование было не нужно.Позиция суда. Работодатель обязан за счет своих средств организовать предварительный и периодические медосмотры и психиатрические освидетельствования водителей (ст. 213 ТК, п. 27 Перечня).**Поскольку водителя приняли на работу в новое юрлицо, работник обязан был пройти предварительный медосмотр и психиатрическое освидетельствование.**Тот факт, что прежняя компания организовала проведение соответствующих мероприятий, на обязанности действующего работодателя не влияет и, следовательно, не освобождает его от ответственности. Таким образом, инспектор оштрафовал виновное должностное лицо законно.Из решения суда:«Полученные <водителем> в сентябре 2017 года заключение периодического медицинского осмотра и психиатрическое освидетельствование в другой организации <…> не могут расцениваться как надлежащее исполнение должностным лицом требований закона об обязательном прохождении работником при приеме на работу медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования. Принятие <водителя> на работу в ООО <…> в порядке перевода из ООО <…> в соответствии с действующим законодательством не освобождает работника от обязанности прохождения предварительного медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования». | В пользу ГИТ |
| [Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 сентября 2020 г. по делу N 8Г-11263/2020[88-14387/2020]](https://internet.garant.ru/#/document/316473991/entry/0) | **При внутреннем переводе предварительный медосмотр годен в течение срока действия.**Работники**,** вновь принимаемые на работу по трудовым договорам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должны проходить обязательный предварительный медицинский осмотр. При этом **заключение по результатам предварительного медицинского осмотра действует в течение года**, до момента прохождения обязательного периодического медицинского осмотра. Работники, работающие по трудовым договорам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должны проходить обязательный периодический медицинский осмотр, периодичность таких осмотров составляет 1 раз в год. Проверяя законность увольнения истца, вопреки доводам кассационной жалобы суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что **у ответчика не имелось оснований для направления К. перед переводом внутри организации на вакантную должность в связи с сокращением штата на предварительный медицинский осмотр при наличии у него действительного медицинского заключения о годности к работе в районах Крайнего Севера**, **по которому истец допускался к работе вахтовым методом.** | В пользу работника |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 11 ноября 2021 г. по делу N 16-6843/2021 | **Штраф за допуск к работе без психиатрического освидетельствования.** В ходе проверки документов, подтверждающих прохождение **медицинскими сестрами** ФИО23, ФИО24 и ФИО25 **обязательного психиатрического освидетельствования, не представлено**.Также обществом **не представлено документов, подтверждающих прохождение обязательного психиатрического освидетельствования поваром ФИО26 и мойщиком посуды ФИО27**Деяние АО "ПО "Электроприбор" правильно квалифицировано по [части 3 статьи 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52713) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. | В пользу ГИТ |
| [Апелляционное определение СК по гражданским делам Новосибирского областного суда от 29 июня 2021 г. по делу N 33-4758/2021](https://internet.garant.ru/#/document/321990495/entry/0) | **Предварительный медосмотр не нужен перед заключением ученических договоров.**У работодателя отсутствует обязанность знакомить ученика при заключении ученического договора с перечнем противопоказаний для профессии, которой ученик будет обучаться.Работники, занятые на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний ([часть первая статьи 213](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/21301) Трудового кодекса РФ).Вместе с тем, **действующее законодательство не содержит требований о необходимости ознакомления учеников с перечнем медицинских противопоказаний** для получения профессии "Проводник пассажирского вагона", **а также проведении обязательных медицинских осмотров перед заключением ученических договоров**, в связи с чем, судебная коллегия не может согласиться с доводами апелляционной жалобы о том, что истец злоупотребил правом, заключил ученический договор, не убедившись в пригодности будущего работника для выполнения поручаемой работы и отсутствии письменных доказательств ознакомления ученика П.В.А. с перечнем медицинских противопоказаний для получения профессии "Проводник пассажирского вагона". | В пользу работодателя |
| [Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 04 мая 2021 г. по делу N 16-1122/2021](https://internet.garant.ru/#/document/321006271/entry/0)Решение Саратовского областного суда от 28.06.2019 по делу № 21–267/2019Определение Пермского краевого суда от 07 августа 2019 г. по делу N 33а-7668/2019 | **Медицинские осмотры проходят все работники торговли, независимо от вида реализуемой продукции**С учетом положений [части второй статьи 213](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2132) Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 15 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры работников должностное лицо и судебные инстанции пришли к правильному выводу о том, что **требование о прохождении предварительных и периодических медицинских осмотров распространяется на всех работников организаций торговли**, осуществление которыми данного вида деятельности определяется в соответствии с выпиской из Единого государственного реестра юридических лиц.Соглашаясь с выводами нижестоящих судебных инстанций, необходимо отметить, что положениями [части второй статьи 213](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2132) Трудового кодекса РФ и [пункта 15](https://internet.garant.ru/#/document/12191202/entry/2015) названного Перечня предусмотрено проведение медицинских осмотров в отношении работников, занятых на работах в организациях торговли, **без указания на конкретные виды торговли и реализуемую продукцию**.Таким образом, общество правомерно привлечено к административной ответственности, предусмотренной [частью 3 статьи 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52713) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. | В пользу ГИТ |
| **Периодические** |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26 октября 2021 г. по делу N 8Г-17131/2021[88-18600/2021] | **На работодателя возложены расходы, направленные на предупреждение и предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции.****Временными правилами работы вахтовым методом**, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. N 601, **установлены особенности порядка применения вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции**, которые распространяются на организации, применяющие вахтовый метод работы.**Согласно ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателей.****В частности, работодатель обязан** в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров**, **других обязательных медицинских осмотров,** обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.**Учитывая изложенное, именно на работодателя возложены расходы, направленные на предупреждение и предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции, в том числе расходы, понесенные им в соответствии с требованиями законодательства по организации прохождения (по доставке, проживанию и питанию) в пунктах временного размещения обсервационного типа) работниками, приехавшими для выполнения вахтовых работ, необходимой временной изоляции (обсервации).****Нормами действующего законодательства не предусмотрено несения таких расходов** работником, в связи с чем, выводы суда апелляционной инстанции о том, что **условия трудового договора, изложенные в пунктах 7.6, 7.7, о несении таких расходов работником, противоречат** положения нормативных актов, **а потому не подлежат применению**, являются правильными. | В пользу работника |
| Решение Верховного Суда РФ от 28 июня 2021 г. N АКПИ21-320 (Определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 9 сентября 2021 г. N АПЛ21-317) | **Периодические медосмотры могут проводиться мобильными медицинскими бригадами.**Во исполнение предоставленных полномочий [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/400258713/entry/0) Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н утвержден [Порядок](https://internet.garant.ru/#/document/400258713/entry/1000). **Оспариваемый нормативный правовой акт зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 29 января 2021 г.,** регистрационный номер 62277, размещен на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru/)) 29 января 2021 г., **вступил в силу с 1 апреля 2021 г. и действует до 1 апреля 2027 г.** [**Абзац третий пункта 4**](https://internet.garant.ru/#/document/400258713/entry/10043)**Порядка предусматривает возможность проведения периодического осмотра работников мобильными медицинскими бригадами** врачей-специалистов медицинской организации, **когда работники предварительно прошли в медицинских организациях диагностические исследования.** Данные положения нормативного правового акта являются ясными и определенными. Периодические осмотры работников проводятся мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов медицинской организации при соблюдении лицензиатом лицензионных требований, требований и стандартов к организации и выполнению соответствующих работ, услуг, составляющих лицензируемый вид деятельности. **Возможность проведения периодического осмотра работников мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов предоставлена медицинской организации любой организационно-правовой формы, имеющей право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, и не может рассматриваться как ограничение конкуренции, запрещенное**[**Федеральным законом**](https://internet.garant.ru/#/document/12148517/entry/0)**"О защите конкуренции".** | В пользу Министерства здравоохранения Российской Федерации |
| Горьковский районный суд Омской области от 25.10.2021 Дело № 2-486/2021 | **Отстранить от работы возможно, если установлены факты инфекционного заболевания, при предварительном или периодическом медосмотре.****По причине отказа Ситник О.В. от прохождения вакцинации**, непредставления сведений о вакцинации либо о наличии противопоказаний против вакцинации, она на основании приказа управляющего ГУ - Омское региональное отделение фонда социального страхования РФ от ДД.ММ.ГГГГ №-к **была отстранена от работы** с ДД.ММ.ГГГГ и на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы (недопущения к работе). **Этим же приказом отделу финансов, бухгалтерского учета и отчетности предписано не начислять Ситник О.В. заработную плату на весь период отстранения**. **Ссылка работодателя в приказе об отстранении Ситник О.В. от работы в качестве основания** для такого отстранения на п. 18.3 СП 3.1/3.2.3146-13 «Общие требования по профилактике инфекционных и паразитарных болезней», действовавших до 01.09.2021, судом признается неправомерной, поскольку указанный нормативный акт не содержит указаний о необходимости отстранения работника, не прошедшего вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, а также календарем профилактических прививок по эпидемиологическим показаниям. **Основанием отстранения работника от работы в соответствии с п.п. 7.7, 10.2 СП 3.1/3.2.3146-13 могут быть лишь факты выявления у работника при проведении предварительного или периодического медицинских осмотров острого инфекционного заболевания, хронического инфекционного заболевания или носительства возбудителя инфекционного заболевания.**Доказательств наличия таких фактов работодателем вопреки требованиям ст. 56 ГПК РФ не представлено. **Соответственно, факт отсутствия у Ситник О.В. вакцинации против новой коронавирусной инфекции, по мнению суда, не влечет для нее предусмотренных абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ последствий в виде отстранения от работы.** *Тем более, что она какими-либо распорядительными документами органов Роспотребнадзора и его должностных лиц не признавалась носителем возбудителя инфекционного заболевания, наличие острого инфекционного заболевания, хронического инфекционного заболевания у нее не выявлялось.* **Во всяком случае, по мнению суда, у работодателя отсутствовало право принимать такое решение** в соответствии с абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, подп. 6 п. 1 ст. 51 Федерального закона от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», п. 2 ст. 10 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», СП 3.1/3.2.3146-13, приказом Минздрава РФ национальном календаре профилактических прививок и профилактических прививок по эпидемическим показаниям, постановлением главного государственного санитарного врача по Омской области от 04.07.2021 № 65. Постановление главного государственного санитарного врача по Омской области от ДД.ММ.ГГГГ №, в качестве иного нормативного правового акта, на который сделана ссылка в абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ, также не предусматривает возможности отстранения работника от работы. Приказ же работодателя от ДД.ММ.ГГГГ № (л.д. 126-127) не является нормативным правовым актом Российской Федерации. *Наряду с изложенным, суд исходит из закрепленного в ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней****» права гражданина на отказ от профилактических прививок***, в данном случае на отказ от вакцинации против коронавирусной инфекции, при том, что данный отказ сам по себе в силу действующего правового регулирования не влечет безусловное отстранение работника от работы. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07 октября 2021 г. по делу N 8Г-15727/2021[88-16542/2021] | **Нельзя отстранить от работы по противопоказаниям, если работа не связана с опасным фактором.**Результаты специальной оценки условий труда на рабочем месте по должности управляющего АЗК не представлены. **Из пояснений стороны ответчика следует, что условия на рабочем месте управляющего АЗК соответствуют условиям на рабочем месте менеджера (фактически имело место переименование с 1 января 2017 г. должности "менеджер", которую ранее занимал истец, на "управляющий")**. **Результаты оценки условий труда** по должности "менеджер" представлены в материалы дела и **не содержат указание на наличие опасного производственного фактора - работа на высоте.** В материалах дела **отсутствуют сведения о направлении истца**, занимавшего должности менеджера, а в последующем - с 1 января 2017 г. - "данные изъяты", на **медицинские осмотры** с целью определения наличия или отсутствия оснований, препятствующих выполнению работ на высоте, до декабря 2018 года. При этом установлено, что **13 декабря 2018 г. у истца также были выявлены медицинские противопоказания к работам на высоте, однако он не был отстранен** от работы, что не оспаривалось участниками процесса в ходе рассмотрения дела. **С учетом изложенного** **суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что трудовая функция истца** **состоит в осуществлении общего руководства автозаправочным комплексом,** представленными доказательствами не подтверждается, что занятие Жерносеком С.Г. должности "данные изъяты" предполагает выполнение им непосредственно работ на высоте, **тогда как для отстранения по рассматриваемому основанию необходимо установление наличия реальных, а не потенциально возможных обязанностей работника лично выполнять противопоказанную ему работу. Допуск истца к работе, якобы предполагающей наличие опасного производственного фактора, в отсутствие положительных результатов медицинского осмотра, ненаправление работника на медосмотры в течение значительного периода работы указывают на то, что работа по этим должностям не классифицировалась работодателем как опасная**. При этом сведений об изменении должностных функций управляющего, с вменением ему в обязанности выполнение работы на высоте, не имеется. С учетом изложенного, требования истца о признании незаконными приказов ответчика об отстранении истца от работы от 16 марта 2020 г. N N, от 23 марта 2020 г. N "адрес", от 6 апреля 2020 г. N N, от 09 апреля 2020 г. N N судом апелляционной инстанции правомерно признаны обоснованными и подлежащими удовлетворению. | В пользу работника |
| [Апелляционное определение СК по гражданским делам Брянского областного суда от 29 июня 2021 г. по делу N 33-1967/2021](https://internet.garant.ru/#/document/322290081/entry/0) | **Обязательные медицинские осмотры не проводятся при направлении сотрудников в командировку в районы Крайнего Севера.**Порядок проведения обязательных медосмотров предполагает **проведение таких осмотров при приеме на определенную работу и далее периодически**. При этом **внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании медицинских рекомендаций**, указанных в заключительном акте, который оформляется по итогам проведения осмотров (иль 18, 42, 43 названного 11орядка). Из указанных положений следует, что **под обязательные медосмотры подпадают лица, работающие на условиях трудовых договоров в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.** Обязательные медосмотры таких работников позволяютопределить пригодность их для выполнения поручаемой работы и предупреждения профзаболеваний. **При направлении же работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы** (должности и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ). Поскольку **служебная командировка не является работой по трудовому договору, а признается поездкой для выполнения служебного поручения**, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу в том, что **оснований для проведения обязательных медицинских осмотров лиц, направляемых в командировку в район Крайнего Севера и приравненные к ним местности, не имеется**. Соответствующих требований не содержит и [Трудовой кодекс](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ. **Внеочередной медицинский осмотр, также не проводится при направлении работника в командировку в районы Крайнего Севера,** так как основанием для его проведения является медицинские рекомендации, указанные в заключительном акте, который оформляется по итогам проведения осмотров. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 14 мая 2020 г. по делу N 33-1988/2020 | **Законодатель возложил право на работодателя выбирать медицинское учреждение.**Из объяснений истца, данных ею в суде первой инстанции, следует, что она **за указанный период времени пять раз проходила медицинское освидетельствование в ГУЗ СО "Ртищевская ЦРБ", оплата которого производилась за счет ее собственных денежных средств, с заявлениями о возмещении понесенных расходов она к работодателю не обращалась,** так как боялась потерять работу. **Судом установлено**, что за период трудовых отношении **ООО "Саратов-торг" выдавало Макаровой Т.Ю. направления на прохождение медицинских осмотров в поликлинике** **"СЭПО", с которой у ООО "Саратов-торг" заключен договор на оказание медицинских услу**г, что подтверждается договором N на оказание медицинских услуг (с юридическим лицом) от 01 июня 2017 года, заключенным между ООО "Медико-санитарная часть СЭПО" и ООО "Саратов-торг" (т. 1л.д. 94-96), направлениями на предварительный (периодический) медицинский осмотр N от 16 февраля 2017 года (т. 1 л.д. 97), N от 22 февраля 2018 года (т. 1 л.д. 98), от 19 февраля 2019 года, что также следует из акта проверки Государственной инспекции труда в Саратовской области N от 30 августа 2019 года (т. 1 л.д. 117-120) и не отрицалось Макаровой Т.Ю.**Макаровой Т.Ю. не отрицался тот факт, что она отказалась от прохождения медицинского осмотра в ООО "Медико-санитарная часть СЭПО"** по тем основаниям, что в таком случае ей были бы затрачены денежные средства на дорогу, **в связи с чем судебная коллегия не усматривает правовых оснований для возложения обязанности на работодателя возместить истцу понесенные ей расходы на прохождение медицинского осмотра**, поскольку действующими нормативными актами **обязанность по организации прохождения медицинского осмотра, в том числе, выбора медицинского учреждения, возложена на работодателя.** | В пользу работодателя |
| [Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 11 июня 2021 г. по делу N 33-8531/2021](https://internet.garant.ru/#/document/321877823/entry/0) | **Работодатель обязан отстранить от работы, а не направлять работника на экспертизу профпригодности.**[**Трудовой кодекс**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0)**РФ не содержит обязанности работодателя по направлению работника** по результатам проведенного периодического осмотра в медицинскую организацию для прохождения **дополнительной экспертизы профпригодности,** **напротив, возлагая на него обязанность, отстранить работника от работы при получении медицинского заключения о выявленных противопоказаниях к работе.** Как верно указано судом первой инстанции, **истец не лишен права самостоятельного обращения в уполномоченную медицинскую организацию** **для разрешения вопроса о проведении в отношении него экспертизы профпригодности** на основании полученных данных и заключений. Вопреки доводам апелляционной жалобы, по результатам проведения обязательных периодических медицинских осмотров организацией, проводившей периодический медицинский осмотр, **выдается не просто перечень результатов данного осмотра**, но согласно [п. 31](https://internet.garant.ru/#/document/12191202/entry/3031) Приложения N3 к [приказу](https://internet.garant.ru/#/document/12191202/entry/0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 N 302н, **оформляется медицинское заключение** в порядке, установленном п. 12 и 13 настоящего Порядка. Руководствуясь приведенными выше нормативными положениями, **получив медицинское заключение** ООО "Медико-санитарная часть "Ванадий" от 30.01.2020, **заключительный акт по результатам проведенного периодического медицинского осмотра работников** АО "ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат" от 21.04.2020, **ответчик (работодатель) не имел правовой возможности не отстранять истца (работника) от работы в силу**[**ст. 76**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/76)**Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем действия данного ответчика (работодателя) также не могут быть признаны незаконными.** | В пользу работодателя |
| **Медицинское заключение** |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 июля 2021 г. по делу N 8Г-10568/2021[88-12570/2021] | **Медицинское заключение как основание для увольнения.**Из приведенных норм материального права следует, что:- реализация права на охрану здоровья работников в процессе трудовой деятельности обеспечивается возложением на работодателя обязанности по созданию безопасных условий труда и проведению мероприятий, направленных на сохранение здоровья работников. К таким мероприятиям относитсяи **обязательный периодический медицинский осмотр работников**, **который проводится по направлению работодателя** в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;- **в рамках проведения периодических медицинских осмотров работников** осуществляется, в частности, **динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников**, своевременное выявление начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявление медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ;- **в случае выявления медицинских противопоказаний** по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ работник **направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности;**- **врачебная комиссия медицинской организации** на основании результатов обязательного медицинского осмотра **выносит решение о пригодности либо непригодности работника** по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ, в том числе о признании работника временно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ;- **работодатель обязан отстранить от работы** (не допускать к работе) работника при выявлении **в соответствии с медицинским заключением**, выданным в соответствии с законом, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;- **работодатель вправе прекратить действие трудового договора** вследствие отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему **в соответствии с медицинским заключением**, выданным в соответствии с законом, либо вследствие отсутствия у работодателя соответствующей работы.При этом **обязанность доказать невозможность выполнения работником определенной работы в связи с медицинским заключением и законность его последующего увольнения возлагается на работодателя.** При разрешении настоящего спора **суды** неправильно применили к спорным отношениям положения приведенных выше норм в их взаимосвязи, вследствие чего **пришли к ошибочному выводу о том, что справка от 14 октября 2019 г. ВК N является медицинским заключением,** поскольку имеет необходимые реквизиты, и выдана в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 2 мая 2012 г. N 441 (утратил силу с 1 января 2021 г.).**Медицинские заключения выдаются на основании медицинского обследования гражданина**, в том числе комиссионного, и **содержат комплексную оценку состояния здоровья гражданина**, включая: описание проведенного обследования и (или) лечения, их результатов; оценку обоснованности и эффективности лечебно-диагностических мероприятий, в том числе назначения лекарственных препаратов; обоснованные выводы: о наличии (отсутствии) у гражданина заболевания (состояния), факторов риска развития заболеваний; о наличии медицинских показаний или медицинских противопоказаний для применения методов медицинского обследования и (или) лечения, санаторно-курортного лечения, осуществления отдельных видов деятельности, учебы; о соответствии состояния здоровья работника поручаемой ему работе, соответствия учащегося требованиям к обучению (п. 13). | В пользу работника |
| **Внеочередной** |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 16 июня 2020 г. по делу N 33-4735/2020 | **Внеочередной медосмотр на основании медицинских рекомендаций, а не по направлению работодателя.**Согласно [ст. 219](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/219) Трудового кодекса Российской Федерации **каждый работник имеет право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы** (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).Суд принял во внимание то обстоятельство, что направление N на консультацию врача-профпатолога ЦПП было выдано истцу ГГБУЗ Кемеровской области "Киселевская городская больница" на основании медицинского заключения N от ДД.ММ.ГГГГ которым рекомендован контроль в отделении профпатологии через год на ДД.ММ.ГГГГ, что истцом было выполнено, пришел к правильному выводу о наличии права истца на сохранение среднего заработка за период прохождения внеочередного медицинского обследования ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ. **Вместе с тем, данное положение закона не указывает на невозможность прохождения внеочередного медицинского освидетельствования в отсутствие направления работодателя,** **поскольку положения**[**ст. 219**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/219)**Трудового кодекса Российской Федерации регламентируют право работника на внеочередной медицинские осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями** с сохранением за ним месте работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотре (обследования). | В пользу работника |
| **Предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры** |
| Постановление Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 сентября 2021 г. по делу N 16-2261/2021Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 июля 2021 г. по делу N 16-2986/2021Постановление Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 18 сентября 2020 г. по делу N 16-2978/2020 | **Законодательство не предусматривает проведение предрейсового медосмотра дистанционно.****Частью 2 статьи 12.31.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность** за осуществление перевозок пассажиров и багажа, грузов автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом **с нарушением требований о проведении предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств, что влечет наложение административного штрафа.****Действующий Порядок предполагает непосредственное взаимодействие медицинского работника с водителем и не предусматривает дистанционного проведения медицинского осмотра водителя с проставлением в путевом листе подписи медицинского работника в электронном виде.**Вопреки доводам жалобы предусмотренная пунктом 15 Порядка возможность ведения журнала регистрации предрейсовых, предсменных медицинских осмотров на электронном носителе с заверением внесенных в него сведений усиленной квалифицированной электронной подписью не свидетельствует о праве заверять таким видом подписи вносимые в путевой лист сведения, равно как и не предоставляет право медицинскому работнику осуществлять предрейсовый осмотр водителей дистанционно. | В пользу ГИТ  |
| Определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 3 августа 2021 г. N АПЛ21-250  | **Проведение предрейсового и послерейсового медосмотра можно подтвердить путевым листом.**Пункт 1.2 Правил дорожного движения определяет, **что водитель - это лицо, управляющее каким-либо транспортным средством,** погонщик, ведущий по дороге вьючных, верховых животных или стадо. **При этом к водителю приравнивается обучающий вождению**, а пассажир - это лицо, кроме водителя, находящееся в транспортном средстве (на нём), а также лицо, которое входит в транспортное средство (садится на него) или выходит из транспортного средства (сходит с него).Пунктом 7 статьи 23 названного закона **предусмотрено, что обязательные предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей транспортных средств проводятся либо привлекаемыми медицинскими работниками, либо в порядке и на условиях, предусмотренных Федеральным законом от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации**" (далее - Закон об основах охраны здоровья граждан).Порядок определяет, что **путевой лист должен содержать** не только сведения о транспортном средстве, но и сведения о водителе, которые включают **фамилию, имя, отчество (при наличии); дату (число, месяц, год) и время (часы, минуты) проведения предрейсового и послерейсового медицинского осмотра водителя (если обязательность проведения послерейсового медицинского осмотра водителя предусмотрена законодательством Российской Федерации).**Таким образом, **путевой лист является документом**, в том числе **подтверждающим прохождение медицинского осмотра водителем** и проведение предрейсового или предсменного контроля технического состояния транспортного средства.Анализ содержания приведённых выше положений Закона о безопасности дорожного движения и частей 1 и 2 статьи 1 Устава позволяет прийти к выводу о том, что **для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, оказывающих услуги по перевозке грузов, пассажиров и багажа, оформление путевых листов является обязательным,** путевой лист должен оформляться юридическим лицом и индивидуальным предпринимателем при эксплуатации ими транспортного средства **независимо от формы владения данным транспортным средством**, а также **вне зависимости от вида и особенностей перевозки, каждый раз до выезда транспортного средства в рейс с парковки (парковочного места), предназначенной для стоянки данного транспортного средства по возвращении из рейса и окончании смены (рабочего дня) водителя транспортного средства, с проставлением в путевом листе отметок о проведённом предрейсовом медицинском осмотре водителя** и предрейсовом или предсменном контроле технического состояния транспортного средства. | В административном иске отказано |
| Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 ноября 2021 г. по делу N 16-7694/2021 | **Не проведение визуального осмотра водителя – нарушение порядка предрейсового медосмотра.**Согласно пп. 1 п. 10 Порядка **предсменные, предрейсовые и послесменные, послерейсовые медицинские осмотры проводятся, кроме прочего, как сбор жалоб, визуальный осмотр, осмотр видимых слизистых и кожных покровов, общая термометрия, измерение артериального давления на периферических артериях, исследование пульса**.Положениями п. 11 Порядка установлено, что **в случае регистрации** **у работника отклонения** величины артериального давления или частоты пульса **проводится повторное исследование** (не более двух раз с интервалом не менее 20 минут). Согласно п. 12 Порядка по результатам прохождения предсменного, предрейсового и послесменного, послерейсового медицинского осмотра **медицинским работником выносится заключение о:**1) **наличии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов**, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения (с указанием этих признаков);2) **отсутствии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов**, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения.Подпунктами 5, 6 п.14 Порядка установлено, что **результаты** проведенных предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров в**носятся в Журнал** регистрации предрейсовых, предсменных медицинских осмотров и Журнал регистрации послерейсовых, послесменных медицинских осмотров соответственно (далее - Журналы), в которых указывается информация о работнике в виде результатов исследований, указанных в п. 10 настоящего Порядка и заключение о результатах медицинских осмотров в соответствии с п.12 настоящего Порядка. Как следует из материалов дела, **по итогам плановой выездной проверки, проведенной по приказу руководителя Росздравнадзора по Иркутской области** от 31 марта 2021г. N 2651, 11 мая 2021г. **установлено, что согласно журналам регистрации предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей** транспортных средств ФГБНУ НЦ ПЗСРЧ за период со 2 апреля 2021г. по 12 апреля 2021г. в нарушение подп.1 п. 10 Порядка **не проводились визуальный осмотр водителей, осмотр их видимых слизистых и кожных покровов, общая термометрия, количественное определение алкоголя в выдыхаемом ими воздухе.** В случаях выявления у водителей артериального давления превышающего показатели 140/90 не проводилось повторное измерение артериального давления (п. 11 Порядка). В заключениях о результатах медицинских осмотров отсутствуют сведения о наличии, отсутствии признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, препятствующих выполнению трудовых обязанностей (п.п. 1, 2 п. 11 Порядка). **Мировой судья пришел к выводу о виновности учреждения в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 11.32 КоАП РФ.** | В пользу Росздравнадзора по Иркутской области |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29 июля 2021 г. по делу N 8Г-10932/2021[88-11759/2021] | **В рабочее время водителя включается время пред- и после- рейсовых мед.осмотров.**В силу пункта 15 данного Положения **в рабочее время водителя включается не только время управления автомобилем**, но и время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах, подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены, **время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию (предрейсового) и после возвращения с линии (послерейсового),** **а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно,** время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, время простоев не по вине водителя; время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. |  |
| **Медкнижка** |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 04 марта 2021 г. по делу N 33-1795/2021 | **Личная медицинская храниться у работодателя.**Из содержания приведенных норм [ст. 34 Федеральный закон от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", статей 76, 231 ТК РФ] следует, что **федеральный законодатель возложил на работодателя обязанность** проведения периодических медицинских осмотров работников, **в связи с чем хранение** **личных медицинских книжек у работодателя** обеспечивает контрольза своевременным прохождением работниками медицинских осмотров. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 04 марта 2021 г. по делу N 33-1795/2021 | **Личная медицинская книжка должна выть выдана при увольнении.****Отсутствие у работника личной медицинской книжки или отсутствие в ней записей**, свидетельствующих о прохождении работником медицинского осмотра, **является основанием для привлечения организации** или соответствующих должностных лиц **к административной ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ.**Согласно Приказу Роспотребнадзора от 20 мая 2005 г. N 402 "О личной медицинской книжке и санитарном паспорте" **медицинская книжка должна храниться у администрации организации**, может быть выдана работнику по его требованию, а при увольнении остается у владельца.**Личная медицинская книжка должна иметь печать организации Роспотребнадзора, выдавшей медицинскую книжку, а также подпись владельца** и храниться у администрации организации или индивидуального предпринимателя и **может быть выдана работнику по его требованию**.**При увольнении и переходе на другое место работы личная медицинская книжка остается у владельца и предъявляется по месту новой работы**.Таким образом, **в день увольнения** 03 декабря 2019 г. **ИП Никитиной И.В. должна была быть выдана Левиной А.С. медицинская книжка,** однако из расписки от 03 декабря 2019 г. не следует, что Левиной А.С, наряду с иными указанными в расписке документами, была получена на руки медицинская книжка. **Доказательств обратного ответчиком, вопреки требованиям ст. 56 ГПК РФ, не представлено.** Таким образом, **требование Левиной А.С. об обязании ИП Никитиной И.В. выдать медицинскую книжку подлежит удовлетворению**, а решение в указанной части - отмене как постановленное с нарушением и неправильным применением норм материального права (п. 4 ч. 1 ст. 330 ГПК РФ). | В пользу работника |