

ТРУДО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОХОЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ (ПО МАТЕРИАЛАМ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)¹

Н.И. Дивеева, профессор СПбГУ, доктор юридических наук
Санкт-Петербургский государственный университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматриваются правовые вопросы прохождения работниками обязательных медицинских осмотров в сфере труда, влияющие на динамику индивидуального трудового правоотношения, изменение прав и обязанностей конкретного работника и работодателя. Подобные вопросы касаются правовых последствий прохождения (непрохождения) работником медицинских осмотров при заключении трудового договора, при отстранении работника от работы, при прекращении с ним трудового договора. На основании изучения и анализа судебных дел автор выявляет применяемые на практике способы защиты прав работников, определяя правомерность их применения и эффективность их реализации.

Ключевые слова: охрана здоровья, обязательный медицинский осмотр, отказ в заключении трудового договора, отстранение от работы, перевод на другую работу по состоянию здоровья, увольнение работников по состоянию здоровья.

LABOR AND LEGAL ASPECTS OF MANDATORY MEDICAL EXAMINATIONS BY EMPLOYEES (BASED ON THE MATERIALS OF JUDICIAL PRACTICE)

Annotation. The article is devoted to the consideration of legal issues of mandatory medical examinations by employees in the field of labor, which affect the dynamics of individual labor relations, changes in the rights and obligations of a particular employee and employer. Such questions relate to the legal effects of passing (non-passing) medical examinations by an employee at the conclusion of an employment contract, when an employee is suspended from work, or when an employment contract is terminated. Based on the study and analysis of court cases, the author identifies the methods used in practice to protect the rights of employees, determining the legality of their application and the effectiveness of their implementation.

Keyword: health protection, mandatory medical examination, refusal to conclude an employment contract, suspension from work, job transfer for health reasons, dismissal of employees for health reasons.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00193\20 / Acknowledgments: The reported study was funded by RFBR, project number 20-011-00193\20.

1. Введение.

Согласно 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ “Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации” (далее - Закон об охране здоровья) одной из сфер организации охраны здоровья граждан в РФ являются медицинские осмотры. Они представляют собой комплекс медицинских вмешательств (видимо, в организм человека), направленных на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития. Таким образом, цели проведения медицинских осмотров лежат в частно-публичной сфере, что позволяет сохранять как здоровье конкретного гражданина (индивидуальное здоровье), так и выявлять закономерности развития общественного здоровья, способы его охраны и улучшения.

Одной из областей общественных отношений, где проводятся медицинские осмотры граждан является сфера трудовой деятельности, предполагающая личное выполнение физическим лицом за вознаграждение трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя. При этом стоит отметить, что исторически первые медицинские осмотры граждан появились именно в сфере применения наемного труда в качестве одного из механизмов охраны труда, способствующего поддержанию рабочей силы как важнейшего средства производства в “товарном состоянии” и ограничивающего степень эксплуатации наемных работников со стороны работодателей.

На сегодняшний день трудовое законодательство РФ, следуя традициям, так и относит проведение медицинских осмотров к сфере охраны труда как системе сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 209 ТК РФ). При этом правила проведения медицинских осмотров действующее трудовое законодательство распространяет и на медицинские (психиатрические) освидетельствования работников, несмотря на то, что медицинское освидетельствование лица (в соответствии со ст. 65 Закона об охране здоровья) не является разновидностью медицинского осмотра.²

² Во всяком случае применительно к сфере труда с различным целеполаганием медицинских осмотров и освидетельствований можно поспорить, поскольку основным отличием медицинского освидетельствования является его направленность на выявление состояния здоровья человека, влекущего за собой наступление юридически значимых последствий. Однако и медицинский осмотр влечет за собой юридически значимые последствия применительно к динамике трудового правоотношения.

Во всяком случае применительно к сфере труда с различным целеполаганием медицинских осмотров и освидетельствований можно поспорить, поскольку основным отличием медицинского освидетельствования является его направленность на выявление состояния здоровья человека, влекущего за собой наступление юридически значимых последствий. Однако и медицинский осмотр влечет за собой юридически значимые последствия применительно к динамике трудового правоотношения.

На работодателя в рамках трудового правоотношения (согласно ст. 212 ТК РФ) возлагается обязанность 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.

В свою очередь, согласно ст. 214 ТК РФ, работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Прохождение (не прохождение) работником медицинских осмотров влечет за собой наступление различного рода правовых последствий. Такого рода последствия лежат в разных сферах общественной жизни и касаются как индивидуального здоровья работника (его прав и интересов - не только трудовых), так и общественного здоровья. В частности, подобные последствия могут быть связаны с: компенсацией вреда здоровью работника, причиненного профессиональным заболеваниями (социально-обеспечительные правоотношения), улучшением санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников в соответствии с требованиями охраны труда в конкретных организациях, отраслях экономики (правоотношения в сфере оказания медицинской помощи), установлением причинно-следственных связей

между развитием заболеваний и условиями труда (правоотношения в сфере общественного здоровья и организации здравоохранения) и пр.

В фокусе настоящей статьи находится исключительно анализ правовых последствий прохождения (не прохождения) работниками обязательных медицинских осмотров³, влияющих на динамику индивидуального трудового правоотношения, изменение прав и обязанностей конкретного работника и работодателя. Для этих целей проанализирована практика судов общей юрисдикции РФ за период с 2015 г. по 2020 г. по вопросам применения соответствующих правовых норм.

2. Правовые последствия прохождения работниками медицинских осмотров в динамике индивидуального трудового правоотношения.

Обязательные медицинские осмотры для работников можно разделить на 2 группы: проводимые при заключении трудового договора (предварительные); периодические, осуществляемые в течение всего срока действия трудовых отношений между работником и работодателем.

2.1. Правовые последствия прохождения работниками предварительных медицинских осмотров при заключении трудового договора.

Согласно ст. 69 ТК РФ, которая называется “Медицинский осмотр при заключении трудового договора”, обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Толкование данной нормы позволяет сделать два важных вывода:

1) предварительный медицинский осмотр при приеме на работу проходят не все потенциальные работники, а только определенный круг лиц⁴;

2) случаи предварительных медицинских осмотров должны устанавливаться исключительно конкретным видом нормативного правового акта - федеральным законом.

Обязанные к прохождению предварительных медицинских осмотров категории работников указаны, например: в Трудовом кодексе РФ

³ *Добровольные медицинские осмотры не являются предметом настоящего исследования.*

⁴ *Вопрос о необходимости и достаточности объективных критериев, на основании которых такие категории работников должны определяться, не является предметом настоящего исследования.*

(ст. 69, 213, 328); в Законе РФ от 02.07.1992 N 3185-1 “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании”⁵ (ст. 6); в Федеральном законе “Об образовании в Российской Федерации” от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ст. 48) и некоторых других федеральных законах.

2.1.1. В этой связи вызывает возражение встречающаяся в решениях судебных органов позиция о том, что обязательные предварительные медицинские осмотры могут устанавливаться иными (нежели федеральные законы) правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В частности, в Решении Ленинского районного суда г. Кемерово от 27 января 2020 г. по делу № 2-2072/2019 указывается, что “...несмотря на то, что предполагаемая должность истца не была непосредственно связана с движением транспорта, она была обязана пройти предварительный медицинский осмотр, поскольку требование о его прохождении закреплено у работодателя в локальном акте, следовательно, оно является обязательным для всех желающих поступить на работу”. Такого рода выводы судебного органа напрямую противоречат ст. 69 ТК РФ и ст. 8 ТК РФ, поскольку подобная норма локального нормативного акта, возлагая дополнительную обязанность на работника, ухудшает его положение по сравнению с установленным трудовым законодательством, а, значит, не должна применяться.

2.1.2. Действующее российское законодательство исходит из того, что для определенных законом лиц заключению трудового договора предшествует обязательный медицинский осмотр, направление на который от работодателя может получить любое лицо, соответствующее по профессиональным характеристикам установленным требованиям для занятия должности. Причем сам факт направления работодателем такого лица на предварительный медицинский осмотр не является гарантией подтверждения того обстоятельства, что именно с данным лицом работодатель обязуется заключить трудовой договор. Судебная практика единообразно решает подобного рода дела. Так, показательное решение Ленинградского районного суда г. Калининграда от 5 декабря 2019 г. по делу № 2-4307/2019, в котором определяется, что “...на дату направления на медицинский осмотр истца вакантные должности стропальщика-бетонщика в АО «ГУОВ» были, а на дату пред-

⁵ *Через установление Перечня медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности.*

ставления истцом медицинского заключения, вакантных должностей стропальщика-бетонщика в АО «ГУОВ» уже не было. Истцом не представлено доказательств, свидетельствующих о факте дискриминации со стороны ответчика. Прием истца в АО «ГУОВ» не состоялся именно из-за отсутствия вакантных должностей, а не по причине несоответствия истца должностям, на которые он претендовал, по состоянию здоровья”.

2.1.3. Как уже отмечалось, ст. 212 ТК РФ возлагается на работодателя обязанность организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров за счет собственных средств. В практике судов общей юрисдикции встречается довольно значительная по объему категория дел, в которых граждане просят работодателей компенсировать им суммы денежных средств, затраченных ими лично на прохождение предварительного медицинского осмотра. Такого рода споры в 100 % случаев заканчиваются вынесением решения о взыскании с работодателя в пользу работника подтвержденных в судебном заседании истцами сумм (см.: решение Железнодорожного районного суда г. Красноярска от 28 января 2020 г. по делу № 2-275/2020; решение Ремонтненского районного суда Ростовской области от 12 февраля 2020 г. по делу № 2-525/2019 и пр.).

При этом абсолютно обосновано суды констатируют, что работодатель обязан возместить расходы, понесенные соискателем должности на предварительный медицинский осмотр, независимо от того, был ли заключен в дальнейшем с данным лицом трудовой договор (см.: решение Ленинского районного суд а г. Кемерово от 27 января 2020 г. по делу № 2-2072/2019). Обязательства такого рода можно отнести к кадровым рискам, негативные последствия от которых для работодателя могут наступить независимо от правомерного и добросовестного поведения последнего.

Иная позиция была занята судебным органом при рассмотрении дела о взыскании денежных средств с организации за прохождение медицинского осмотра при приеме на службу в уголовно-исполнительную систему РФ. В соответствии с российским законодательством такого рода служба регламентируется не трудовым законодательством, а служебным правом. Согласно ст. 8 Федерального закона от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ “О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации” взаимосвязь службы в уголовно-исполнительной системе, государственной гражданской службы, военной службы и го-

сударственной службы иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы и принципов ее построения и функционирования. В решении Железнодорожного районного суда г. Орла от 13 августа 2019 г. по делу № 2-923/2019 указывается, что “по результатам рассмотрения документов кандидата Тимохина ответчиком (организацией) было принято решение об отказе ему в приеме на службу в уголовно-исполнительной системе по состоянию здоровья на основе медицинского заключения. Предусмотренные ст. 213 ТК РФ медицинские осмотры, которые работодатель в силу императивного указания нормы закона осуществляет за счет собственных средств, направлены на охрану здоровья населения, предупреждение возникновения и распространения заболеваний, в то время как пройденное истцом медицинское освидетельствование необходимо было ему для подтверждения квалификационных требований к должности в уголовно-исполнительной системе при поступлении его на службу”. Таким образом, суд не нашел оснований для удовлетворения требований истца о взыскании с организации денежных средств за прохождение за счет собственных денежных средств медицинского осмотра.

2.1.4. Вызывает интерес категория судебных дел, связанных с обя-званием потенциального работника пройти предварительный медицинский осмотр при приеме на работу, независимо от наличия у него на руках данных предшествующего медицинского осмотра по прежнему месту работы. Так, в решении Новосибирского районного суда Новосибирской области от 23 января 2020 г. по делу № 2-225/2020 констатируется: “Трудовой кодекс РФ предусматривает прохождение предварительного медицинского осмотра при каждом трудоустройстве, вне зависимости от его прохождения при трудоустройстве по прежнему месту работы – исключений ТК РФ не устанавливает, независимо от срока, истекшего с момента предыдущего трудоустройства и, соответственно, с момента прохождения предварительного медицинского осмотра на прежнем месте работы... Медицинский осмотр, на который ссылается Истец, является периодическим медицинским осмотром, что подтверждается указанием на дату, до которой он действителен... Согласно пп.1 п.3 приложения №... к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся, в том числе, в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболе-

ваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний. Таким образом, цели проведения предварительных и периодических - медицинских осмотров различны, соответственно различны методы медицинских исследований, и ни ТК РФ, ни Приказ Минздравсоцразвития России N 302н не допускают возможности подмены одного вида медицинского осмотра другим”.

2.2. Правовые последствия прохождения (непрохождения) работниками периодических медицинских осмотров, связанные с отстранением работника от работы и прекращением с ним трудового договора.

Согласно ст. 212 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, выявленных, в том числе, в ходе таких осмотров. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ч. 1 ст. 73 ТК РФ). Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса (ч.3 ст. 73 ТК РФ).

2.2.1. Предметом судебных споров по данной категории дел является само основание для принятия работодателем решения об отстранении работника от работы и переводе его на другую работу (увольнении с работы) по состоянию здоровья.

Во-первых, истцами обжалуется медицинское заключение о пригодности (непригодности) к выполнению отдельных видов работ, которое влечет за собой отстранение от работы и (или) прекращение трудового договора. Так, в Решении Ангарского городского суда Иркутской области от 29 ноября 2019 г. по делу № 2-5334/2018 указывается, что истец просит признать незаконным (недействительным)- Медицинское заключение о пригодности (непригодности) к выполнению отдельных видов работ от ** №, выданное в отношении него

МСЧ-36. Судом в рамках гражданского дела была проведена судебно-медицинская экспертиза. “Как следует из Заключения комиссионной судебно-медицинской экспертизы № от **, ФИО2 поставлен диагноз «Рефлекторный (неврогенный) синкопе в анамнезе», который соответствует диагнозу, установленному истцу МСЧ-36. Истцу противопоказана работа по должности механика на основании пункта 48 Приложения № Приказа Минздравсоцразвития РФ №н от ** в связи с наличием заболевания, сопровождающегося расстройствами сознания (эпилепсия и эпилептические синдромы различной этиологии, синкопальные синдромы различной этиологии и др.)”. На основании проведенной экспертизы судом была установлена правомерность применения к работнику правовых последствий, связанных с отстранением его от работы.

Во-вторых, истцы ссылаются на то, что ранее (до проведения медицинского осмотра) в течение долгого времени работали на соответствующих должностях без ограничения условий труда. В частности, в решении Йошкар-Олинского городского суда Республики Марий Эл от 11 февраля 2020 г. по делу № 2-690/2020 указывается, что “заявленные требования истец мотивировал тем, что с 15 октября 1990 года он осуществлял трудовую деятельность в должности <данные изъяты> Республиканского противотуберкулезного диспансера, приказом от ДД.ММ.ГГГГг. № был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, на основании медицинского заключения ГБУ РМЭ «Медико-санитарной части №1» от ДД.ММ.ГГГГг. №. С данным увольнением он не согласен, поскольку предложенная вакантная должность рабочего по комплексному обслуживанию зданий хозяйственно-обслуживающего персонала его не устраивает. Истец полагает, что работодатель должен был оставить его на прежней должности.” Суд в данном решении справедливо указывает на то, что доводы истца о его работе ранее (в течение длительного времени) без ограничений в условиях труда, не свидетельствует об обязанности работодателя допустить продолжение работы истца в занимаемой ранее им должности, поскольку это нарушает право на охрану здоровья работника и противоречит действующему трудовому законодательству.

В-третьих, истцы ссылаются на незаконность самого направления работника работодателем на медицинский осмотр (Решение Калининского районного суда г. Санкт-Петербурга от 29 января 2020 г. по делу № 2-2016/2020).

2.2.2. Работниками обжалуются нарушения работодателем процедур отстранения от работы и (или) увольнения по состоянию здоровья, таких как:

- отказ работодателя создать для истца на его рабочем месте специальные условия труда, соответствующие ограничениям по состоянию здоровья, определенным медицинским заключением (Решение Нарьян-Марского городского суда Ненецкого автономного округа от 21 февраля 2020 г. по делу № 2-172/2020);

- непринятие работодателем необходимых мер по трудоустройству нуждающегося в переводе работника, выразившееся в непредоставлении работнику (в нарушение ст. 73 ТК РФ) предложений о вакантных должностях, для работы по которым медицинские противопоказания у него отсутствуют, а соответствующая квалификация имеется (Решение Ангарского городского суда Иркутской области от 29 ноября 2019 г. по делу № 2-5334/2018);

- отстранение работника от работы по состоянию здоровья без сохранения за ним заработной платы (Решение Ленинского районного суда г. Кирова от 27 января 2020 г. по делу № 2-348/2020; Решение Нарьян-Марского городского суда Ненецкого автономного округа от 21 февраля 2020 г. по делу № 2-172/2020).

2.3. Законность для установления в нормативных правовых актах - медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности.

Особняком в рассматриваемых категориях дел стоят дела об обжаловании работниками (посредством административных исков) положений нормативно-правовых актов, устанавливающих противопоказания для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности, на основании которых работники по состоянию здоровья должны не допускаться к работе. Подобного рода противопоказания учреждаются уполномоченными органами на уровне подзаконных нормативных актов (например, Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 N 377; Перечень медицинских противопоказаний для осуществления работ, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой, утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2005 N 796 и пр.).

Так, Суханова А.С. обратилась в Верховный Суд Российской Федерации с административным иском о признании частично не действующим подпункта «а» пункта 12 Перечня медицинских противопоказаний для осуществления работ, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой, в части, предусматривающей «ожирение с индексом массы тела более 40», которым, по сути, устанавливается запрет на работу на железнодорожном транспорте на основании антропологических данных (Апелляционное определение Верховного суда РФ от 23 августа 2018 г. N АПЛ18-305). В своем решении Верховный суд указал, что "... Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", в отличие от Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, не предусматривает возможности утверждения перечней работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, а предусматривает возможность установления противопоказаний лишь к выполнению отдельных видов работ (ч.3 ст. 24). Оспоренное положение Перечня в виде указания «ожирение с индексом массы тела более 40» обусловлено не антропологическими признаками как таковыми (на что ссылается в апелляционной жалобе Суханова А.С), а наличием у работника заболевания, являющегося противопоказанием для осуществления работ, непосредственно связанных с движением поездов". Таким образом, суд высказался об отсутствии в данных положениях правового акта нарушений прав гражданина по формальным основаниям, что оправдано с точки зрения заявленных исковых требований. Суд не вдавался в вопросы об обоснованности и целесообразности установления подобного рода ограничения с точки зрения соразмерности соблюдения трудовых прав конкретного лица и интересов охраны здоровья других граждан (при осуществлении работ, непосредственно связанных с движением поездов и маневровой работой).

Другое Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 30 июня 2011 г. N КАС11-339 касается оспаривания работником правового акта как основания для отстранения от работы - Инструкции Министерства здравоохранения СССР от 27 декабря 1973 г. № 1142 «а»-73 «О проведении обязательных профилактических медицинских осмотров на туберкулез и порядке допуска к работе в некоторых профессиях лиц, больных туберкулезом». Суд пришел к выводу, что на

момент рассмотрения спора отсутствует какой-либо нормативный правовой акт большей юридической силы, регулирующий рассматриваемые правоотношения (вопрос медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности), которому бы не соответствовал названный список профессий и должностей, в связи с чем правовых оснований для признания Инструкции действующей не имеется.

2.4. Правовые последствия несоблюдения работодателем обязанности по организации и проведению за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров.

Такого рода последствия связаны с нарушением прав работников на охрану труда, защита которых может осуществляться различными способами:

- защита прав конкретных работников на прохождение медицинских осмотров через привлечение работодателя к административной ответственности по ст. 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях (Решение Верховного Суда Республики Алтай от 27 февраля 2020 г. по делу № 21-32/2020; Решение Тульского областного суда от 19 февраля 2020 г. по делу № 21-97/2020; Решение Кемеровского областного суда от 26 февраля 2020 г. по делу № 21-3/2020 и др.);

- защита прав неопределенного круга лиц (всех работников организации) на прохождение медицинских осмотров осуществляется несколькими способами:

- (а) привлечением работодателя Государственной инспекцией труда к административной ответственности по ст. 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях в период проведения плановых и внеплановых проверок (Постановление от Верховного суда РФ от 19 сентября 2019 г. по делу № 12-1804/2017; Решение Челябинского областного суда от 26 февраля 2020 г. по делу № 12-28/2020 и др.);

- (б) подача прокурором, действующим в интересах неопределенного круга лиц, в суд иска к работодателю о понуждении к исполнению обязанности по организации проведения обязательных медицинских осмотров (Решение Татарского районного суда Новосибирской области от 28 февраля 2020 г. по делу № 2-82/2020; Решение Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 14 февраля 2020 г. по делу № 2-1090/2020; Решение Морозовского районного суда Ростовской области от 6 февраля 2020 г. по делу № 2-863/2019 и др.).