

## **О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ, СВЯЗАННЫХ С ВЫПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, В ФРГ И РФ<sup>1</sup>**

**Щепельков В.Ф.,**

профессор СПбГУ, доктор юридических наук;  
кафедра уголовного права Санкт-Петербургского  
государственного университета,  
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация;  
e-mail: volga0@yandex.ru

**Куликова М.С.,**

аспирант 3 года обучения СПбГУ, преподаватель;  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация;  
e-mail: m.s.kulikova@spbu.ru

***Аннотация.** В настоящей статье проведен сравнительный анализ законодательного регулирования профилактических медицинских осмотров, связанных с выполнением трудовых обязанностей, в ФРГ и РФ. Авторами, в частности, наиболее детально были исследованы нормативная база, существующие виды медицинских осмотров, пределы допустимого обследования, субъект, проводящий такое обследование, а также порядок и форма получения добровольного информированного согласия.*

*Проведенное исследование позволило выявить как ряд схожих черт, присущих обеим правовым системам, так и существенные различия, демонстрирующие дифференцированный уровень проработки того или иного вопроса в различных национальных законодательствах.*

*Так, например, было установлено, что в ФРГ, как и в РФ нормативно-правовая база не имеет единого комплексного акта, регламентирующего медицинские осмотры, связанные с трудовой функцией. В тоже время как требования, предъявляемые к специальному субъекту, проводящему медицинский осмотр, в большей степени прописаны*

---

<sup>1</sup> 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.

ны в немецком законодательства, а такой дискуссионный вопрос как пределы врачебного усмотрения – в российском.

Проведенный сравнительный анализ дает основание заключить, что, несмотря на стремление законодателя в обеих правовых системах детально урегулировать отношения работника и работодателя в рамках профилактических медицинских осмотров, на настоящий момент до сих пор остались вопросы, требующие своего разрешения. Так, авторы приходят к выводу о том, что необходимо внести ряд законодательных изменений, в частности, отказаться от обязательного характера некоторых медицинских осмотров, не имеющих связи с исполнением трудовой функции, в российском законодательстве, а также прописать дополнительные гарантии, позволяющих ограничить свободу врачебного усмотрения, в немецком законодательстве.

**Ключевые слова:** профилактическая медицина, профилактический медицинский осмотр, обязательный профилактический медицинский осмотр, врачебная тайна, пределы допустимого медицинского обследования.

## **SOME ISSUES IN THE LEGAL REGULATION OF WORK-RELATED PREVENTIVE MEDICAL EXAMINATIONS IN THE FEDERAL REPUBLIC OF GERMANY AND THE RUSSIAN FEDERATION**

**Shchepelkov Vladislav F.**

Professor of the Criminal Law Department,  
St. Petersburg State University, Doctor of Law, St. Petersburg,  
Russian Federation;  
e-mail: volga0@yandex.ru

**Kulikova Mariia S.**

Third year postgraduate student, lecturer of St. Petersburg State  
University, St. Petersburg, Russian Federation;  
e-mail: m.s.kulikova@spbu.ru

**Annotation:** This article provides a comparative analysis of the legislative regulation of preventive medical examinations related to the duties of work in the Federal Republic of Germany and the Russian Federation. In particular, the authors researched in most detail the normative framework, the existing types of medical examinations, the limits

*of permissible examinations, the subject conducting such examinations, as well as the procedure and form of obtaining voluntary informed consent.*

*The study revealed a number of similarities between the two legal systems, as well as significant differences demonstrating the differentiated level of treatment of a particular issue in the various national legislations.*

*For example, it was found that in the Federal Republic of Germany, as in the Russian Federation, the legal framework does not have a single comprehensive act regulating work-related medical examinations. At the same time, the requirements for the special entity performing medical examinations are more specified in German law, while the discussion issue of the limits of doctor's discretion is more specified in Russian law.*

*The comparative analysis leads to the conclusion that, despite the desire of the legislator in both legal systems to regulate in detail the relations between the employee and the employer in the framework of preventive medical examinations, there are still issues that need to be resolved. Thus, the authors conclude that a number of legislative changes are necessary, in particular, that certain medical examinations that are not related to the performance of the job function are not compulsory in Russian law and that additional safeguards to limit the discretion of the doctor should be provided in German law.*

**Keywords:** *preventive medicine, preventive medical examination, compulsory preventive medical examination, medical confidentiality, limits of acceptable medical examination.*

**1. Структура нормативно-правовой базы.** Законодательство ФРГ, несмотря на присущую ему общую черту детального регламентирования трудовых отношений, не имеет единого кодифицированного акта, регулирующего трудовые отношения в части проведения профилактических и иных медицинских осмотров работников или соискателей при приеме на работу. На сегодняшний день вопросы регулируются корпусом федеральных нормативных правовых актов ФРГ, наиболее значимыми из которых являются:

- Закон о внедрении мер по охране труда для улучшения безопасности и здоровья работников на рабочем месте (далее – ArbSchG);<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit или Arbeitsschutzgesetz, т.е. закон об охране труда.*

- Закон о медперсонале на предприятии, инженерах техники безопасности и других специалистах по охране труда (далее – ASiG);<sup>3</sup>
- Постановление о проведении медицинского профилактического осмотра работников (далее - ArbMedVV)<sup>4</sup>, подзаконный нормативный акт, детально уточняющий общие нормы двух вышеуказанных законов.

В Российской Федерации также как и в ФРГ нет единого комплексного нормативно-правового акта, регламентирующего медицинские осмотры, связанные с трудовой функцией. Общие обязанности по прохождению медицинских осмотров предусмотрены федеральными законами (Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации и др.), а детальная регламентация порядка, объема осмотров закреплена в подзаконных актах Правительства РФ и профильных ведомств (см., например: Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»; Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 декабря 2014 г. № 835н «Об утверждении Порядка проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров»).

Таким образом, и в Германии, и в Российской Федерации законодательство о профилактических медицинских осмотрах, связанных с исполнением трудовой функции, имеет сложную структуру, характеризуется отсутствием единого акта. При этом базовые нормы предусмотрены законами, а их детализация регламентирована в подзаконных нормативно-правовых актах.

---

<sup>3</sup> *Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitssicherheitsgesetz, m.e. закон о безопасности труда.*

<sup>4</sup> *Arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung.*

**2. Виды профилактических медицинских осмотров в зависимости от их цели.** В законодательстве ФРГ разграничиваются и более детально регулируются медицинские осмотры работников («*arbeitsmedizinische Vorsorge*»), чем осмотры и связанные с ним обследования при приеме на работу («*Einstellungsuntersuchungen*» или «*Eignungsuntersuchungen*»<sup>5</sup>). В доктрине отмечается: «Правовое обоснование обследования соискателя при приеме на работу не может быть выведено из Закона об охране труда. Речь идет о мерах по отбору персонала, на которые распространяются иные соответствующие правила».<sup>6</sup> С 2013 года после внесения соответствующих изменений разграничение было закреплено на законодательном уровне.<sup>7</sup> Исходя из телеологического подхода было определено, что профилактические медицинские осмотры работников преследуют своей целью вторичную (иногда первичную) профилактику и охрану не только коллективных прав, но и индивидуальных прав работника, тогда как осмотр соискателя при приеме на работу нацелен исключительно на защиту коллективных прав (с соблюдением, однако, таких индивидуальных прав лица, как сохранение врачебной тайны) и отвечает на вопрос о физической пригодности кандидата к работе, выступая тем самым эффективным методом по отбору пер-

---

<sup>5</sup> *O тождественности понятий см. Arbeitsrecht · Lohnsteuerrecht – Sozialversicherungsrecht. Herausgegeben von Jürgen Röller. 2021 Verlag C.H.BECK oHG. Wilhelmstraße 9, 80801 München.*

<sup>6</sup> *Dr. Heinrich Kiel, Dr. Stefan Lunk, Dr. Hartmut Oetker Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Том 2. § 180 Индивидуальная защита на рабочем месте и профилактические медицинские осмотры. Раздел 3 Профилактические медицинские осмотры и медицинские обследования. Параграф 3.*

<sup>7</sup> *После внесения изменений в 2013 году в § 2 абз. 1 пред. 5 ArbMedVV, а также в § 3 абз. 3 пред. 3 ArbMedVV стал предусматриваться критерий разделения двух медицинских осмотров: «Профилактическое медицинское обследование не должно проводиться совместно с обследованием при приеме на работу, целью которого служит выявление соответствия здоровья кандидата профессиональным требованиям, за исключением случаев, когда это необходимо по производственным причинам; в этом случае работодатель обязывает врача сообщить работнику различные цели профилактического медицинского обследования и обследования, проводимого при приеме на работу» (§ 3 абз. 3 пред. 3 ArbMedVV).*

сонала, поскольку прием лица на работу с физической для этой работы непригодностью недопустим.

Таким образом, законодательная норма о превалировании при приеме на работу общего блага (безопасность других работников и третьих лиц) над частным (право лица не быть дискриминированным по критерию физического недостатка)<sup>8</sup> послужила основой для разрешения давно существовавших дискуссионных вопросов. Вместе с тем до настоящего времени возникают споры, связанные с пропорциональностью защиты общего блага за счет частного, например, о возможности отказа при приеме на работу лиц с ВИЧ-инфекцией.

В Российской Федерации медосмотры, связанные с исполнением трудовой функции, бывают предварительными (при устройстве на работу) и периодическими. Их прохождение регламентируется, как правило, одними и теми же подзаконными нормативно-правовыми актами. При этом цели этих осмотров различаются. Так, в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» обязательные **предварительные** медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе. Обязательные **периодические** медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления 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, вы-

---

<sup>8</sup> Данный принцип закреплён в § 4 номер 5 ArbSchG.

явления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

Иногда имеется различие в объеме медицинских обследований при предварительном и периодическом профилактическом медицинском осмотре. Но, как правило, объемы медицинских обследований совпадают. В связи с этим трудно говорить о том, что указанные виды осмотров с медицинских позиций сильно различаются.

**3. Виды медицинских профилактических осмотров по степени обязательности.** По законодательству ФРГ помимо разграничения медицинских осмотров по критерию цели их проведения, профилактические осмотры, связанные с осуществлением трудовой функции, подразделяются на три подвиды:

- Обязательный профилактический осмотр (*Pflichtvorsorge, on-reделенный в § 2 абз. 2 ArbMedVV*)<sup>9</sup>;

- Факультативный профилактический осмотр (*Angebotsvorsorge, on-reделенный в § 2 абз. 3 ArbMedVV*)<sup>10</sup>;

- Добровольный профилактический осмотр (*Wunschvorsorge, on-reделенный в § 2 абз. 4 ArbMedVV*)<sup>11</sup>.

В рамках данной классификации по подвидам осмотров, исходя из признака их обязательности или добровольности для работников для «факультативного профилактического осмотра» неочевидна степень его добровольного или обязательного характера. Из системного толкования положений § 2 абз. 3 и § 5 абз. 1 пред. 3 ArbMedVV следует, что этот вид осмотра является добровольным

---

<sup>9</sup> См. § 2 абз. 2 ArbMedVV «Основные понятия»: «Обязательный профилактический осмотр - это профилактическое медицинское обследование работника, которое должно быть проведено при выполнении им определенных особо опасных видов деятельности».

<sup>10</sup> См. § 2 абз. 3 ArbMedVV «Основные понятия»: «Факультативный профилактический осмотр - это профилактическое медицинское обследование работника, которое должно быть предложено в качестве опции при выполнении им определенных опасных видов деятельности».

<sup>11</sup> См. § 2 абз. 4 ArbMedVV «Основные понятия»: «Добровольный профилактический осмотр - это профилактическое медицинское обследование работника, которое должно предоставляться по просьбе работника, выполняющего деятельность, не исключаящую причинение вреда здоровью».

для работников, который обязательно должен быть предложен работодателем многократно при осуществлении работниками опасных видов деятельности, определенных и стандартизированных в приложении к ArbMedVV.

Основанием для проведения такого осмотра может быть, во-первых, трудовая деятельность, предусмотренная в Приложении ArbMedVV, а, во-вторых, случай, когда работодателю стало известно о заболевании работника, которое может быть причинно-связано с выполняемой им трудовой функцией. При этом предусмотрено, что работодатель может получить такие сведения даже после прекращения трудовых отношений. В таком случае профилактический осмотр должен быть предложен бывшему сотруднику для его последующего лечения. Так, например, в отношении опасных веществ и биологически активных веществ общеизвестно, что некоторые заболевания проявляются и выявляются только через длительный период времени, поэтому превентивная защита в таких случаях не может прекратиться одновременно с окончанием трудовых отношений. Комитет по медицине труда, в частности, разработал положения, касающиеся интервалов, через которые необходимо проводить такие осмотры, работодатель, в свою очередь, может передать свои обязательства компетентной организации, занимающейся страхованием от несчастных случаев, в соответствии с § 5 абз. 3 пред. 2 ArbMedVV, после прекращения трудовых отношений с работником.

Таким образом, вопрос о разграничении обязательного и факультативного медицинского профилактического обследования разрешен нормативно, а именно посредством включения в ArbMedVV приложения-перечня особо опасных видов трудовой деятельности. Но в соответствии с принципом приоритета коллективных мер защиты над индивидуальными, закрепленным в § 4 номер 5 ArbSchG<sup>12</sup>, работник обязан проходить обязательное медицинское профилактическое обследование. Например, в случаях возникновения инфек-

---

<sup>12</sup> См. § 4 номер 5 ArbSchG «Общие принципы»: «Принимая меры по охране труда, работодатель должен придерживаться следующих основополагающих принципов:... 5. Индивидуальные меры защиты имеют второстепенное значение по отношению к другим мерам защиты».



ционного заболевания среди работников организации, когда первоочередным становится вопрос о гигиенических мерах, необходимых для снижения риска заражения других лиц. Стоит отметить, что исходя из сложившейся судебной практики, тестирование работников на СПИД не признается в качестве такого основания, и, соответственно, работодателю запрещено задавать вопросы соответствующего характера и обязывать работника участвовать в профилактическом медицинском осмотре на предмет выявления СПИД.<sup>13</sup>

Вместе с тем, если от согласия или несогласия работника пройти обязательное медицинское профилактическое обследование при наличии законных оснований зависит, будет ли он впоследствии допущен до выполнения трудовой функции<sup>14</sup>, то можно ли говорить о том, что медицинский осмотр соискателя при приеме на работу, также носит обязательный характер? Несмотря на то, что среди правоведов существует устоявшаяся позиция о том, что отказ соискателя пройти такого рода обследование существенно сокращает шансы получить желаемое место работы<sup>15</sup>, то есть является для него, по сути, необходимым, но, все же принято считать, что нормативно установленные медицинский осмотр и обследование перед приемом на работу носит добровольный характер.

По российскому законодательству нет деления медицинских обследований, связанных с трудовой функцией, на обязательные и факультативные. В федеральных законах предусмотрены только обязательные профилактические медицинские осмотры будущих и действующих работников. В подзаконных актах также речь идет о регламентации обязательных профилактических медицинских ос-

---

<sup>13</sup> Dr. Heinrich Kiel, Dr. Stefan Lunk, Dr. Hartmut Oetker *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*. Том 2. § 180 *Индивидуальная защита на рабочем месте и профилактические медицинские осмотры. Раздел 3 Профилактические медицинские осмотры и медицинские обследования. Параграф 5.*

<sup>14</sup> Согласно § 4 абз. 2 ArbMedVV «Обязательное профилактическое медицинское обследование»: «Работодатель может разрешить осуществление трудовой деятельности работнику только в том случае, если работник прошел обязательное профилактическое медицинское обследование».

<sup>15</sup> Так, об этом пишут: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 21. Auflage 2021; Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II 4. Auflage 2018.*

мотров. Более того, осмотр считается завершенным, если действующий или будущий работник прошел все обследования у всех врачей, предусмотренных соответствующим нормативно-правовым актом. Если хотя бы одно обследование, или один врач «не пройден», то обследуемый не получит положительного заключения врачебной комиссии и, соответственно, допуска для осуществления трудовых обязанностей.

В то же время в соответствии с медицинскими рекомендациями работники могут дополнительно проходить внеочередные медицинские осмотры.

Анализ нормативно-правовых актов, регламентирующих в Российской Федерации профилактические медосмотры, в части объема обследований, которые должен пройти работник, показывает, что многие обследования не связаны непосредственно с трудовой функцией и дублируют обследования при диспансеризации (которая является добровольной). Их вполне можно было бы сделать необязательными, а рекомендательными или вообще исключить. Избыточность обязательных медобследований вызывает обоснованное недовольство работников и работодателей<sup>16</sup>.

**4. Объем медицинских обследований.** Медицинский осмотр при приеме на работу в ФРГ ограничен кругом вопросов соискателю о его здоровье и видов медицинского обследования, сформированных преимущественно на основании судебной практики, «прецедентный» характер которой отмечается, к примеру, авторским коллективом «Мюнхенского справочника по трудовому праву»<sup>17</sup>. Указывается, что обследование при приеме на работу допускается только с согласия соискателя и может быть востребовано в той мере, в какой работодатель имеет обоснованный интерес в определении при-

---

<sup>16</sup> См. об этом: Щепельков В.Ф., Оленников С.М. К вопросу о социальной обоснованности и конституционно-правовой оправданности принудительных медицинских осмотров // В сборнике: Медицина и право в XXI веке. Материалы XII ежегодной научно-практической конференции с международным участием: круглый стол «Правовые и криминологические проблемы профилактической медицины». 2020. С. 43-61.

<sup>17</sup> *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II 4. Auflage 2018*

годности к работе по состоянию здоровья работника, который заслуживает защиты и превалирует над интересом работника о неприкосновенности его частной жизни. Согласно практике федерального суда по трудовым спорам (Bundesarbeitsgericht, BAG) при осмотре кандидатов допускается задавать следующие вопросы: Имеется ли заболевание или нарушение состояния здоровья, из-за которого пригодность к выполнению предполагаемой деятельности ограничена постоянно или периодически? Имеются ли инфекционные заболевания, которые, хотя и не мешают работе, но представляют опасность для будущих коллег или клиентов? Может ли работник отсутствовать на работе в момент начала работы или в обозримом будущем, например, из-за операции, начала лечения или острого заболевания. Также был сформирован подход, что вопрос о наличии инвалидности считается дискриминационным, как законно необоснованный.<sup>18</sup> Вопрос о наличии инвалидности и, соответственно, направление на медицинский осмотр по этому основанию допустимы только в том случае, если отсутствие инвалидности является существенным и решающим требованием для трудовой деятельности в смысле § 8 абз. 1 Общего закона о равном обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, далее – AGG).<sup>19,20</sup> Таким образом, такие обследования могут быть обязательными только в том случае, если являются необходимыми и объективно оправданными для подтвер-

---

<sup>18</sup> См.: Решение BAG 7.6.84 - 2 AZR 270/83 – режим доступа: <https://www.rechtsportal.de/Rechtsprechung/Rechtsprechung/1984/BAG/Fragerechtdes-Arbeitgebers-und-Offenbarungspflicht-des-Arbeitnehmers-bei-der-Einstellung-a-Kriterien-fuer-die-Zulaessigkeit-der-Frage-nach-Koerperbehinderungen-b-c-uneingeschraenkt-zulaessige-Frage-nach-eventueller-Schwerbehinderteneigenschaft-c-aber-keine-Pflicht-des-Arbeitnehmers-seine-Schwerbehinderteneigenschaft-ungefragt-zu-offenbaren>

<sup>19</sup> См. § 8 абз. 1 AGG «Допустимое различие в обращении на основании профессиональных требований»: Различие в обращении по основанию, указанному в § 1, допустимо, если это основание представляет собой подлинное и определяющее профессиональное требование в силу характера выполняемой работы или условий, в которых она выполняется, при условии, что цель законна, а требование разумно.

<sup>20</sup> *Arbeitsrecht · Lohnsteuerrecht – Sozialversicherungsrecht. Herausgegeben von Jürgen Röllner. 2021 Verlag C.H.BECK oHG. Wilhelmstraße 9, 80801 München*

ждения возможности осуществления трудовой функции. Бремя доказывания и подтверждения наличия необходимости и соразмерности лежит на работодателе. В соответствии с вышеуказанными критериями меры по проверке на алкогольную или наркотическую зависимость при приеме на работу, которые были до недавнего времени распространены в ряде немецких организаций, сейчас признаются неприемлемыми.<sup>21</sup>

Что касается содержания и объема медицинских процедур, допустимых в рамках обследования при приеме на работу, то, несмотря на ограничения, установленные нормативно, а также сложившейся судебной практикой в виде уточнения понятия «законного/обоснованного интереса работодателя», лишаящего недобросовестного работодателя права требовать от соискателя прохождения медицинского обследования, в конечном счете, они определяются субъективным профессиональным усмотрением врача, который «не ограничен какими-либо инструкциям, а руководствуется только своими знаниями, врачебной совестью и врачебной тайной» (§ 8 ASiG «Независимость в применении технических знаний»).

В Российской Федерации объем медицинских обследований прописан в приказах Министерства здравоохранения РФ. Обязанности пройти дополнительные обследования в соответствии с данными Приказами не предусмотрены (точнее они могут быть назначены только в прямо предусмотренных случаях). Работодатель не вправе направить работника на обследование, если его нет в соответствующем Приказе. Российская система изначально

---

<sup>21</sup> Однако указывают, что в части проверки кандидата при приеме на работу водителем или пилотом вопрос об алкогольной или наркотической зависимости вполне обоснован, поскольку при допуске такого лица к рабочему месту ставятся под угрозу здоровье и жизни других людей. То есть ключевым критерием при проведении такого рода обследования должен быть потенциал риска трудовой деятельности, особенно для третьих лиц, но также и для работодателя, если ошибки работника могут причинить существенный ущерб. В рамках этого критерия допускается исключение из ранее упомянутого общего правила: лица, претендующие на замещение должности хирурга, обязаны пройти обследование об отсутствии у них ВИЧ-инфекции.

но ограничивает объем обязательного медосмотра предусмотренными обследованиями. С другой стороны, как уже обращалось внимание, многие обследования, предусмотренные в Приказах, не имеют связи с исполнением трудовой функции, а заменяют собой диспансеризацию. Таким образом, государство старается охватить диспансеризацией как можно больше людей и кроме этого стремиться возложить на работодателя расходы по диспансеризации. Сравнивая систему включения медицинских обследований в обязательный медосмотр в ФРГ и Российской Федерации, следует признать, что немецкий подход более соответствует интересам и работника и работодателя (избавляя их от навязанных медицинских услуг).

В российском законодательстве не предусмотрен как в ФРГ перечень вопросов, которые нельзя задавать осматриваемому при медосмотре. Поскольку такой перечень защищает работника от излишнего вторжения врача в личную жизнь работника и тем самым обеспечивает его право на личную неприкосновенность, целесообразно разработать перечень подобных вопросов и в Российской Федерации.

**5. Кто проводит медосмотр?** По законодательству ФРГ медосмотры, связанные с исполнением трудовых функций по общему правилу проводит врач – специалист в сфере медицины труда. В § 7 абз. 1 пред. 1 ArbMedVV устанавливаются требования к квалификации врача – он должен иметь знания в сфере «медицина труда» или дополнительную квалификацию «производственная медицина», что позволит ему квалифицированно определить профпригодность соискателя или работника. Также, если врач не обладает необходимым опытом, квалификацией или оборудованием для проведения надлежащего обследования, то он должен привлечь врачей, отвечающих этим требованиям (§ 7 абз. 1 пред. 3 ArbMedVV). Например, согласно § 8 ASiG врач-профпатолог может использовать все средства, соответствующие современному состоянию медицины, для выяснения вопроса о том, подвергается ли обследуемый работник опасности для здоровья в результате деятельности, которую он выполняет или только собирается выполнять. Аналогичный подход конкретизирован в Положении о предотвращении несчастных случаев под названием «Врачи предприятия и специалисты по охране

труда» (Положение 2 DGUV<sup>22</sup>), носящим, однако, рекомендательный характер<sup>23</sup>.

По российскому законодательству работник должен пройти комиссию из врачей специалистов. Представляется, что немецкий подход более логичен и последователен. В соответствии с ним врачи специалисты подключаются к медосмотру только по мере необходимости. Такой порядок не создает дополнительных медицинских рисков, имеет экономические преимущества, в меньшей степени ограничивает права работника и работодателя.

**6. О добровольном информированном согласии (далее ИДС) пациента на медосмотр и иных гарантиях для пациента.** В правовом регулировании медосмотров в ФРГ в качестве уравнивающего фактора, ограничивающего субъективное усмотрение врача, существует обязанность врача предварительно проинформировать работника о планируемых диагностических мероприятиях (в частности, о заборе крови или мочи, об использовании рентгеновских лучей), чтобы работник знал, в какой медицинской процедуре он участвует, и мог принять решение о согласии или не согласии с ней (§ 6 абз. 1 пред. 4 ArbMedVV). Однако в законодательстве не урегулированы вопросы по форме, по объему необходимой информации, по требованию к доступности для понимания профессиональных медицинских терминов, с использованием которых осуществляется информирование.

Помимо обязательного предварительного медицинского информирования врач обязан на основании истории о состоянии здоровья провести анализ и оценку возможной связи между стрессовой ситуацией на рабочем месте и нарушениями здоровья, а также провести соответствующее индивидуальное консультирование работника или соискателя. По просьбе работника ему предоставляются результаты

---

<sup>22</sup> DGUV (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, т.е. Немецкое социальное страхование от несчастных случаев*) – это организация, объединяющая учреждения обязательного страхования от несчастных случаев и фонды страхования от несчастных случаев.

<sup>23</sup> Полный перечень рекомендаций можно найти на сайте DGUV - <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-vorschriften/>. Актмов, затрагивающих порядок проведения медицинских осмотров, насчитывается около 66 документов.

обследования (см. § 6 абз. 3 номер 1 и 2 ArbMedVV) посредством выдачи копии заключения врача или выписки из медицинской карты. Документ передается только самому работнику (не работодателю). Врач также может дать письменные рекомендации по осуществлению трудовой деятельности, рабочему месту и личной гигиене.

Врач всегда обязан соблюдать врачебную тайну (§ 8 абз. 1 пред. 3 ASiG), поэтому результаты обследования, а при выявлении заболевания – диагноз, не могут быть переданы работодателю без письменного согласия лица. По результатам профилактического осмотра работодателю направляется врачебная справка, содержащая информацию только о том, когда и по какой причине состоялся осмотр работника (§ 6 абз. 3 номер 3 ArbMedVV). После проведения медицинского осмотра соискателя врач, также соблюдая врачебную тайну, имеет право передать работодателю информацию только о «соответствии», об «условном соответствии» или о «несоответствии» соискателя для выполнения работы. Тем самым, врач, с одной стороны, по своему субъективному усмотрению, применяя свои профессиональные знания, дает оценку о состоянии здоровья соискателя, а, с другой стороны, посредством данной оценки в значительной степени влияет на шансы соискателя получить желаемое место работы. Как представляется, это обуславливает необходимость наличия гарантий, обеспечивающих беспристрастность врача и рационализацию степени воздействия его субъективного усмотрения, влияющего на трудовые отношения соискателя или работника с работодателем.

По российскому законодательству предусмотрено получение ИДС пациента при любом медицинском вмешательстве. Поскольку медосмотр является видом медицинского вмешательства, то перед его проведением необходимо получить от осматриваемого ИДС. Также как и в ФРГ вопрос об объеме, форме, доступности предметно в российском законодательстве не решен.

Вопрос об информировании работодателя о результатах медицинского осмотра работника по российским правилам решается также и в ФРГ. Работодатель получает только информации о пригодности или наоборот непригодности работника для выполнения трудовых обязанностей. Сведения о диагнозах и другая информация о состоянии здоровья работника, о предпринятых медицинских обследованиях работодатель не получает.

В то же время вопрос о медицинских основаниях недопуска к исполнению трудовых обязанностей решается на основе перечня противопоказаний, что в известной степени уменьшает усмотрение врача по (не)допуску работника к исполнению трудовых обязанностей.

### Использованная литература

1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [Electronic resource] : 14.08.2006 // BGBl. – I S. – 1897 – (в ред. от 03.04.2013). – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz-[Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz] - beck-online (spbu.ru).

2. Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit [Electronic resource] : 12.12.1973// BGBl. – I S. – 1885 – (в ред. от 20.04.2013). – Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit-[Arbeitssicherheitsgesetz] - beck-online (spbu.ru).

3. Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit [Electronic resource] : 07.08.1996// BGBl. – I S. – 1246 – (в ред. от 22.12.2020). – Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit - Arbeitsschutzgesetz - beck-online (spbu.ru).

4. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge [Electronic resource] : 18.12.2008 // BGBl. – I S. – 2768 – (в ред. от 12.07.2019). – Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge-[Arbeitsmedizinische Vorsorge-Verordnung] - beck-online (spbu.ru).

5. BAG: Urteil vom 07.06.1984 [Electronic resource] NZA 1985, 57. - 1984. - № 2 AZR 270/83. – NZA 1985, 57 - beck-online (spbu.ru).

6. Müller-Glöge, R., Preis, U., Schmidt, I. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht [Electronic resource] / R. Müller-Glöge, U. Preis, I. Schmidt. – München: Verlag C.H.BECK oHG., Aufl. 21, 2021. – Режим доступа : ErfK | BGB § 611a Rn. 292-299 - beck-online (spbu.ru).

7. Kiel, H., Lunk, S., Oetker, H. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht [Electronic resource] / H. Kiel, S. Lunk, H. Oetker. - München: Verlag C.H.BECK oHG., Bd. 2. Aufl.4, 2018. – Режим доступа : MHdB ArbR | § 180 Individueller Arbeitsschutz und arbeitsmedizinische Vorsorge Rn. 1-65 - beck-online (spbu.ru).

8. Rölller, J. Arbeitsrecht - Lohnsteuerrecht – Sozialversicherungsrecht [Electronic resource] / J. Rölller. - München: Verlag C.H.BECK oHG., Aufl. 21, 2021. – Режим доступа : Küttner, Personalbuch - beck-online (spbu.ru).

9. Щепельков В.Ф., Оленников С.М. К вопросу о социальной обоснованности и конституционно-правовой оправданности принудительных медицинских осмотров // Сборник «Медицина и право в XXI веке». Материалы XII ежегодной научно-практической конференции с международным участием: круглый стол “Правовые и криминологические проблемы профилактической медицины”. 2020. С. 43-61.