

Удержание стоимости обязательного предварительного медицинского осмотра при трудоустройстве в общепит: правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работодатель (организация общественного питания) выдал кандидату направление на обязательный предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу. Фактически обсуждается вопрос: вправе ли работодатель удержать (или иным способом «учесть») стоимость этого медосмотра из заработной платы работника, если трудовые отношения окажутся короткими — например, работник уволится, отработав менее месяца? Требуют отдельного разбора как минимум четыре сюжета: (а) кто обязан нести расходы на обязательный медосмотр в общепите по существу; (б) можно ли переложить эти расходы на работника соглашением сторон или его заявлением; (в) допустимо ли удержание из заработной платы по правилам ст. 137 ТК РФ; (г) применимы ли к этой ситуации «ученическая» и «компенсационная» конструкции (ст. 198–208, 249 ТК РФ), на которые работодатели часто ссылаются в таких спорах.

2. Раздел I. Обязанность работодателя оплатить медосмотр: базовое правило

2.1. Нормативное основание

Обязательный предварительный медицинский осмотр при поступлении на работу в организации общественного питания введён совокупностью норм:

- **ст. 69 ТК РФ** — обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- **ч. 2 ст. 213 ТК РФ** — работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других

организаций проходят обязательные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

- **заключительная часть ст. 213 ТК РФ** — «Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя» (в представленных материалах этот фрагмент воспроизведён дважды — см. Источники 8 и 14);
- **ч. 1 ст. 213 ТК РФ** — вводная часть нормы прямо указывает, что соответствующие категории работников проходят осмотры «за счет средств работодателя»;
- **ст. 34 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»** — работники отдельных профессий, производств и организаций обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические профилактические медосмотры в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний;
- **Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров**, утв. приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, включающим работы в организациях общественного питания);
- **ст. 214 ТК РФ** — обязанность работодателя обеспечивать проведение за счёт собственных средств обязательных медицинских осмотров работников (в системной редакции гл. 34 ТК РФ после изменений, внесённых Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ);
- **ст. 215 ТК РФ** — корреспондирующая обязанность работника проходить такие осмотры (в представленных материалах — Источник 10, с отметкой об исключении наименования Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ).

2.2. Смысл нормы

Расходы на обязательный предварительный медосмотр — это **не расходы в интересах работника и не «аванс» работнику**, а его собственные (публично-правовые по природе) расходы, понесённые работодателем в целях допуска работника к работам, требующим санитарного допуска. Допуск к работе без медосмотра для работодателя запрещён, а за допуск без медосмотра предусмотрена административная ответственность по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ (для юридических лиц — штраф в размере от 110 000 до 130 000 рублей).

Иными словами, интерес в медосмотре имеет **прежде всего сам работодатель** как лицо, обязанное обеспечить санитарную безопасность и нести риск допуска к работам.

2.3. Практический вывод по Разделу I

Работодатель обязан оплатить предварительный медосмотр за счёт собственных средств. Это **не зависит ни от срока, который работник отработает, ни от основания и обстоятельств увольнения**. Продолжительность работы (месяц, неделя, один день) на распределение этой обязанности не влияет вообще.

3. Раздел II. Оговорка о нумерации статей и редакциях (важно для точности цитирования)

Представленные материалы демонстрируют неустойчивость нумерации: наряду с «классической» ст. 213 ТК РФ приводится текст **ст. 220 ТК РФ «Медицинские осмотры некоторых категорий работников»** из акта «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (pravo.gov.ru, [nd=602263668](https://pravo.gov.ru/document/doc+602263668), Источник 15), причём в этом варианте норма дополнена правилами об обязательных предсменных (предрейсовых), послесменных (послерейсовых) осмотрах и прямо указано, что **время прохождения таких осмотров включается в рабочее время**.

Кроме того, действующие редакции ряда статей приведены в материалах по Федеральному закону от 15.12.2025 № 474-ФЗ (текст опубликован на publication.pravo.gov.ru, документ 0001202512150039) — Источники 3, 5, 7, 8, 11, 13, 14.

Что из этого следует практически: если спор возникнет «сегодня» или в период действия новой редакции, ссылаться нужно на **ту нумерацию, которая действует на дату события**, однако правовое ядро правила не меняется: (1) медосмотры в общепите обязательны; (2) они осуществляются за счёт средств работодателя (Источник 14 сохраняет эту формулировку в полном виде); (3) вопросы оплаты времени прохождения осмотров решаются по правилам о рабочем времени. Поэтому ниже при разборе спора о взыскании расходов используется формулировка «ст. 213 (ст. 220 при перенумерации) ТК РФ».

Практический вывод по Разделу II

Смена номера статьи сама по себе не создаёт у работодателя права перекладывать расходы на медосмотр на работника. Юридически значимым остаётся только вопрос, является ли осмотр обязательным для данной должности и был ли он назначен работодателем.

4. Раздел III. Удержание из заработной платы: ст. 137 ТК РФ и её закрытый перечень

4.1. Содержание нормы

Ст. 137 ТК РФ исчерпывающе определяет, когда удержания из заработной платы производятся работодателем:

- удержания для погашения задолженности работодателю (ч. 2) — только в четырёх случаях: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счёт заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращённого аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счётных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных в связи с признанием органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое; при увольнении работника до окончания рабочего года, в счёт которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;
- удержания по исполнительным документам (ч. 1);
- удержания, производимые в силу требований федеральных законов.

Ст. 138 ТК РФ устанавливает пределы удержаний (в общем случае — не более 20 % причитающейся к выплате суммы, в прямо указанных случаях — до 50 %, до 70 % — в отдельных случаях по исполнительным документам).

Ст. 140 ТК РФ требует выплаты всех причитающихся работнику сумм в день увольнения.

4.2. Применение к стоимости медосмотра

Стоимость медосмотра **не подпадает ни под один** из четырёх случаев ч. 2 ст. 137 ТК РФ:

- это не «неотработанный аванс, выданный в счёт заработной платы»: аванс по ст. 136 ТК РФ — это выплата работнику (за первую половину месяца), а деньги в медицинскую организацию работнику не выдавались вовсе;
- это не неизрасходованный аванс на командировку или перевод;
- это не излишне выплаченная заработная плата и не сумма, излишне выплаченная вследствие счётной ошибки (стороной выплаты вообще является медицинская организация, а не работник);
- это не оплата неотработанных дней отпуска.

Следовательно, **основания для удержания отсутствуют как таковые**, ещё до постановки вопроса о согласии работника.

4.3. Конкурирующие позиции о «согласии работника»

Здесь практика расходится в доктринальном обосновании, но сходится в результате.

Позиция А (доминирующая). Согласие ничего не легитимирует. Удержание, не предусмотренное ст. 137 ТК РФ, неправомерно в любом случае. Договорные конструкции, перекалывающие на работника обязанность, которая возложена на работодателя императивной нормой, недействительны: **ст. 9 ТК РФ** (трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников; такие условия не подлежат применению), **ст. 8 ТК РФ** (локальные акты, ухудшающие положение работников, не применяются), **ч. 2 ст. 232 ТК РФ** (договорная ответственность работника перед работодателем не может быть выше, чем предусмотрено ТК РФ). Поддержка этой позиции для соглашения об обучении прямо вытекает и из **ч. 2 ст. 9 ТК РФ**, и из последовательной практики Верховного Суда РФ по спорам о взыскании с работников расходов по соглашениям, ухудшающим их положение (общий подход, закреплённый в действующем Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в части недопустимости применения условий договоров, противоречащих ТК РФ).

Позиция Б (встречается в практике). Добровольное заявление работника — «распоряжение своей заработной платой». Некоторые суды и контролирующие органы допускают удержание из заработной платы по письменному заявлению самого работника (например, в счёт погашения

кредита, профсоюзных взносов), рассматривая это не как удержание по ст. 137 ТК РФ, а как исполнение поручения работника. Однако и в рамках этой логики удержание здесь незаконно, поскольку **отсутствует само встречное обязательство**: у работника нет долга перед работодателем. Заявление об удержании суммы, которую работник не обязан возмещать, лишено основания, а значит, суммы подлежат возврату.

Позиция В (отдельные решения). Если работник сам изъявил инициативу компенсировать расходы (например, написал заявление добровольно, без давления, и работодатель не ставил трудоустройство в зависимость от такого заявления), суд может отказать во взыскании удержанного как в неосновательном, расценив поведение работника как добровольное исполнение обязательства. Эта позиция слабая и зависит от доказанности добровольности; в большинстве ситуаций (направление выдано работодателем, трудовой договор уже подписан, заявление оформляется в первый день работы под угрозой «иначе не оформим») суд признаёт такое заявление вынужденным.

4.4. Практический вывод по Разделу III

Удержание стоимости обязательного предварительного медосмотра из заработной платы: - **не имеет основания в ст. 137 ТК РФ** и потому незаконно по доминирующему подходу; - **не становится законным даже при письменном согласии / заявлении работника** (позиция А), а при позиции В законность возможна лишь в узком сценарии доказанной инициативы самого работника и отсутствия встречного долга — то есть практически невозпроизводима; - удержание при окончательном расчёте по ст. 140 ТК РФ нарушает и порядок выплаты, порождая **проценты по ст. 236 ТК РФ** (не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта).

5. Раздел IV. Применима ли ст. 249 ТК РФ (возмещение затрат, связанных с обучением)?

5.1. Состав нормы

Ст. 249 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; см. Источники 3 и 4) требует одновременного наличия трёх элементов:

1) работник **направлялся на обучение** работодателем и обучение проводилось **за счёт средств работодателя**; 2) условие об отработке определённого срока установлено **трудовым договором или соглашением об обучении** работника за счёт средств работодателя; 3) имело место **увольнение без уважительных причин** до истечения этого срока.

Размер возмещения при этом — **пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени**, «если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении» (Источники 3, 4).

Отдельно отметим: в Источнике 1 (первая из приведённых формулировок) текст дан в усечённом виде — без правила о пропорциональности. Это разные редакции одной нормы; для расчётов применяется редакция с правилом о пропорциональности.

5.2. Почему норма не работает для медосмотра

Медицинский осмотр не является обучением. Он не направлен на получение работником образования, профессии, специальности, квалификации; он является процедурой допуска к работе в целях охраны здоровья населения (ч. 2 ст. 213 ТК РФ, ст. 34 Федерального закона № 52-ФЗ, приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н). Обучение в смысле гл. 32 ТК РФ и ст. 249 ТК РФ предполагает передачу знаний и навыков; медосмотр — медицинскую диагностику. Отсюда: даже при самом «творческом» оформлении документов работодатель не может подвести медосмотр под ст. 249 ТК РФ без искажения существа отношений.

Дополнительный аргумент для работника: **даже если бы ст. 249 ТК РФ применялась**, при увольнении через месяц после «обучения» возмещению подлежала бы лишь сумма, пропорциональная неотработанному времени. Если бы срок отработки составлял, скажем, год, а работник уволился через месяц, к возмещению причиталось бы около 11/12 стоимости обучения — но это к медосмотру отношения не имеет вовсе.

5.3. Практический вывод по Разделу IV

Ссылка работодателя на ст. 249 ТК РФ в спорах о стоимости медосмотра **юридически несостоятельна**. Если работодатель оформляет «соглашение об обучении», предметом которого фактически является прохождение медосмотра, такое соглашение не порождает обязанности возмещения; к нему применимы ст. 8, 9, ч. 2 ст. 232 ТК РФ.

6. Раздел V. Ученический договор (ст. 198-208 ТК РФ) как обходная конструкция

6.1. Содержание норм

Ст. 198 ТК РФ (Источники 11, 12): работодатель — юридическое лицо вправе заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации **ученический договор на получение образования** без отрыва или с отрывом от работы; с работником организации такой договор является **дополнительным к трудовому договору**.

Ст. 199 ТК РФ — содержание ученического договора (указание на профессию, специальность, квалификацию, обязанность работодателя обеспечить обучение, обязанность ученика пройти обучение, срок ученичества, размер оплаты в период ученичества).

Ст. 204 ТК РФ — оплата ученичества (стипендия).

Ст. 205 ТК РФ — на учеников распространяется трудовое законодательство.

Ст. 207 ТК РФ — если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он **по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесённые работодателем расходы**, связанные с ученичеством.

Ст. 208 ТК РФ — условия прекращения ученического договора.

6.2. Применимость к ситуации

Ученический договор предполагает **обучение профессии, специальности, квалификации**. Проведение предварительного медосмотра не является обучением ни по предмету, ни по результату: работник не приобретает профессию, работодатель не несёт расходов на образовательную услугу. Фиктивное оформление медосмотра как «ученичества» с выплатой «стипендии» (равной стоимости медосмотра) либо с условием отработки — это классическая попытка обойти ст. 213 ТК РФ; такие конструкции переqualифицируются судами по правилам **ст. 15, 16, 56 ТК РФ** (фактические отношения важнее их названия) и признаются недействительными по **ст. 8, 9, ч. 2 ст. 232 ТК РФ**.

Возможен и обратный риск для работодателя: если «ученический договор» оформлен без реального обучения, работник вправе требовать признания его неприменимым, а удержанные суммы — возврата.

6.3. Практический вывод по Разделу V

Если работодатель предлагает подписать «ученический договор» или «соглашение об обучении» **в связи с прохождением медкомиссии**, это признак обходной схемы. Обязанности возмещать «расходы на ученичество» в таком случае не возникает; любые удержания на этом основании незаконны.

Обратная ситуация, когда ст. 207 и ст. 249 ТК РФ **реально работают**: если между сторонами заключён подлинный ученический договор (например, на обучение профессии повара/кондитера с реальной образовательной программой), предусмотрено условие об отработке, а работник уволился без уважительных причин до истечения срока, — тогда возникают обязанности, предусмотренные ст. 207, 249 ТК РФ. Это отдельный сценарий, и он должен доказываться работодателем (наличие программы обучения, фактическое её прохождение, документы об образовательной организации).

7. Раздел VI. Попытка взыскать расходы как «ущерб» (ст. 232-241 ТК РФ)

Иногда работодатели квалифицируют оплаченный медосмотр как «прямой действительный ущерб». Эта квалификация неверна:

- **ст. 238 ТК РФ** — работник возмещает **прямой действительный ущерб**, то есть реальное уменьшение наличного имущества работодателя либо ухудшение состояния этого имущества, а также затраты на восстановление имущества. Расходы на медосмотр — исполнение собственной обязанности работодателя, а не повреждение имущества и не затраты на его восстановление;
 - **ст. 239 ТК РФ** — обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (в том числе нормальный хозяйственный риск, отсутствие условий для сохранности имущества);
 - **ст. 241 ТК РФ** — пределы материальной ответственности (в общем случае — средний месячный заработок);
 - **ст. 242, 243 ТК РФ** — случаи полной материальной ответственности, ни один из которых к данной ситуации не относится (умысел, недостача, утрата доверия, административный проступок, разглашение тайны, ущерб в состоянии опьянения и т. п.);
 - **ст. 247, 248 ТК РФ** — порядок установления размера ущерба и взыскания (по распоряжению работодателя — только при сумме, не превышающей среднего месячного заработка, и в месячный срок; в остальных случаях — только через суд).
-

Практический вывод по Разделу VI

Взыскание стоимости медосмотра как материального ущерба невозможно: отсутствует сам предмет материальной ответственности (прямой действительный ущерб). Попытка такого взыскания (в том числе через суд) не имеет перспектив.

8. Раздел VII. Ситуация «отработала меньше месяца» — влияет ли срок на что-либо?

Не влияет. Разберём возможные вариации исхода:

Сценарий увольнения	Применима ли ст. 249 ТК РФ	Обязанность возместить медосмотр
По собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) через 2 недели	Нет (нет обучения)	Нет
По соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)	Нет	Нет
Как не выдержавшей испытание (ст. 71 ТК РФ)	Нет	Нет
По инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ)	Нет	Нет
До истечения срока отработки по подлинному ученическому договору	Да	Да, но только в части «расходов на ученичество», а не медосмотра

Отдельно стоит упомянуть категорию «уважительных причин увольнения», обсуждаемую в контексте ст. 249 ТК РФ (переезд, болезнь, необходимость ухода за ребёнком, призыв на военную службу, выход на пенсию и т. п.): **в нашей ситуации этот критерий иррелевантен**, поскольку сама ст. 249 ТК РФ не применима.

Практический вывод по Разделу VII

Срок работы (в том числе меньше месяца) **не является юридическим условием**, при котором возникает обязанность возмещения стоимости медосмотра. Такая обязанность не возникает ни при каком сроке.

9. Раздел VIII. Если работник уже оплатил медосмотр самостоятельно

Здесь ситуация зеркальная. Если работодатель выдал направление, но оплату произвёл работник (что само по себе неправомерно с точки зрения ст. 213 ТК РФ), работник вправе требовать возмещения:

- **ст. 22 ТК РФ** — обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство;
- **ст. 213 (ст. 220 при перенумерации) ТК РФ** — обязанность нести расходы за счёт своих средств;
- **ч. 1 ст. 232 ТК РФ** — обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причинённый другой стороне;
- **ст. 15, 1064 ГК РФ** (в части компенсации имущественных потерь как аналогия) — при отсутствии специального регулирования;
- **ст. 236 ТК РФ** — проценты за задержку выплаты, если работодатель уклоняется от возмещения;
- **ст. 237 ТК РФ** — компенсация морального вреда.

Дополнительный момент: **оформление личной медицинской книжки**. Здесь практика неоднородна:

- **Позиция 1:** расходы на оформление ЛМК как элемента обязательного медицинского осмотра (приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402) несутся работодателем — поскольку ЛМК необходима для допуска к работе, а допуск организует работодатель (ст. 213 ТК РФ, ст. 34 Федерального закона № 52-ФЗ);
- **Позиция 2:** бланк ЛМК является личным документом работника, который остаётся у него и после увольнения, поэтому расходы на его оформление работник несёт сам.

Доминирующим является подход, по которому **медосмотр — за счёт работодателя**; вопрос о стоимости самого бланка ЛМК является спорным и разрешается с учётом того, кто инициировал оформление и кому документ в итоге принадлежит.

Практический вывод по Разделу VIII

Если работник заплатил сам, он вправе предъявить работодателю требование о возмещении с процентами по ст. 236 ТК РФ и компенсацией морального вреда по ст. 237 ТК РФ. Обязанность работника нести эти расходы законом не предусмотрена.

10. Раздел IX. Альтернативные прочтения вопроса: когда вывод мог бы измениться

Ниже — все существенные версии, при которых ответ может быть иным, с указанием условий применения каждой.

Версия 1. Медосмотр не является обязательным для данной должности

Если должность не связана с работами и факторами, включёнными в Перечень к приказу Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, и не относится к категориям ч. 2 ст. 213 ТК РФ (либо работодатель не является организацией общественного питания, торговли, пищевой промышленности и т. п.), то предварительный медосмотр **не обязателен**, и ст. 213 ТК РФ не применяется. В таком случае расходы, понесённые по личной инициативе работника, возмещению не подлежат. **Условие применения:** отсутствие направления работодателя и отсутствие обязанности по закону.

Версия 2. Медосмотр проведён по инициативе работника, без направления работодателя

Аналогично: нет оснований для отнесения расходов на работодателя, поскольку нет исполнения его обязанности. **Условие применения:** работник сам выбрал медцентр, сам оплатил, работодатель направления не выдавал.

Версия 3. Медосмотр периодический — в период уже существующих трудовых отношений

Здесь в дополнение к ст. 213 ТК РФ работает **ст. 185 ТК РФ**: на время прохождения медицинского осмотра за работником, обязанным его проходить, **сохраняется средний заработок по месту работы** (Источники 7, 13 — в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ). То есть за период осмотра работодатель обязан не только оплатить медосмотр, но и сохранить средний заработок.

Версия 4. Предварительный медосмотр до заключения трудового договора — оплата времени

Это отдельный спорный момент. **Ст. 185 ТК РФ** говорит о «работниках», то есть о лицах, уже состоящих в трудовых отношениях. Поэтому:

- **Позиция А:** время прохождения предварительного медосмотра до заключения трудового договора не оплачивается (лицо ещё не работник),

но **стоимость самого осмотра** всё равно несёт работодатель по ст. 213 ТК РФ;

- **Позиция Б:** если трудовой договор уже подписан и днём начала работы определено число после медосмотра, средний заработок за день осмотра может быть взыскан, поскольку трудовые отношения возникли (ст. 61 ТК РФ).

Версия 5. Работник добровольно и по своей инициативе компенсировал расходы

Если работник **без принуждения**, уже будучи трудоустроенным, сам предложил возместить стоимость медосмотра и внёс деньги в кассу, суд может расценить это как добровольное исполнение и отказать в возврате.

Условие применения: доказанная добровольность (отсутствие связи с трудоустройством, отсутствие давления, отсутствие угрозы увольнения или неоформления).

Версия 6. Реальный ученический договор с условием отработки

Если помимо медосмотра стороны заключили **подлинный ученический договор** (обучение профессии с программой, преподавателем, сроками), условие об отработке и возмещении при досрочном увольнении без уважительных причин работает по **ст. 207, 249 ТК РФ**. **Условие применения:** реальность обучения; при этом стоимость медосмотра в состав «расходов на ученичество» не входит и взысканию не подлежит.

Версия 7. Работодатель уже удержал сумму — действия работника

Если удержание уже состоялось, работник вправе:

- обратиться в **комиссию по трудовым спорам** (ст. 384–390 ТК РФ) — в 10-дневный срок со дня, когда узнал о нарушении (ст. 386 ТК РФ);
- обратиться в **государственную инспекцию труда** (ст. 356, 357, 360 ТК РФ);
- обратиться в **прокуратуру** (ст. 26, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»);
- обратиться в **суд** (ст. 391 ТК РФ). Сроки: **1 год** со дня установленного срока выплаты — по ч. 2 ст. 392 ТК РФ (спор о невыплате причитающихся сумм), либо **3 месяца** со дня, когда узнал о нарушении права, — по ч. 1 ст. 392 ТК РФ. На практике суды применяют годичный срок, квалифицируя удержание как невыплату части заработной платы, однако существует и подход с

трёхмесячным сроком — этот риск следует учитывать и не откладывать обращение.

Практический вывод по Разделу IX

Изменение вывода возможно только в двух группах случаев: (1) медосмотр не был обязательным либо проводился без участия работодателя; (2) имел место подлинный ученический договор. Обе группы требуют доказывания со стороны работодателя и не покрывают «короткий срок работы» как самостоятельное основание.

11. Раздел X. Ответственность работодателя за незаконное удержание

- **ст. 236 ТК РФ** — проценты (денежная компенсация) не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки;
- **ст. 237 ТК РФ** — компенсация морального вреда;
- **ст. 5.27 КоАП РФ, ч. 1** — нарушение трудового законодательства: предупреждение или штраф на должностных лиц — от 1 000 до 5 000 руб., на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.;
- **ст. 5.27 КоАП РФ, ч. 6** — невыплата в установленный срок: предупреждение или штраф на должностных лиц — от 10 000 до 20 000 руб., на ИП — от 1 000 до 5 000 руб., на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.;
- **ст. 5.27.1 КоАП РФ, ч. 3** — допуск работника к работе без прохождения обязательных медицинских осмотров: штраф на должностных лиц — от 15 000 до 25 000 руб., на ИП — от 15 000 до 25 000 руб., на юридических лиц — от 110 000 до 130 000 руб.;
- **ст. 145.1 УК РФ** — при длительной (свыше трёх месяцев) частичной невыплате заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности (применимо в исключительных случаях).

12. Раздел XI. Итоговые практические выводы

1. **Работодатель обязан оплатить обязательный предварительный медосмотр** работника общепита за счёт собственных средств (ч. 1 и ч. 2, заключительная часть ст. 213 ТК РФ; ст. 69 ТК РФ; ст. 34 Федерального закона № 52-ФЗ; приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н).

2. **Стоимость медосмотра не может быть удержана из заработной платы:** закрытый перечень оснований ст. 137 ТК РФ такого удержания не содержит; пределы удержаний установлены ст. 138 ТК РФ; выплата при увольнении — ст. 140 ТК РФ.
3. **Письменное согласие/заявление работника не делает удержание законным** (ст. 8, 9, ч. 2 ст. 232 ТК РФ); исключение — узкая, трудно доказуемая ситуация подлинно добровольной компенсации по инициативе работника.
4. **Ст. 249 ТК РФ неприменима**, поскольку медосмотр не является обучением; даже при гипотетическом применении возмещение исчисляется пропорционально неотработанному времени, а не в полной сумме.
5. **Фиктивный ученический договор (ст. 198-208 ТК РФ) не создаёт обязанности возмещения;** переквалификация возможна на основании ст. 15, 16, 56 ТК РФ.
6. **Срок работы значения не имеет:** увольнение через день, две недели или месяц не создаёт обязанности компенсировать стоимость медосмотра.
7. **Если работник заплатил сам** — он вправе требовать возмещения с процентами по ст. 236 ТК РФ и компенсацией морального вреда по ст. 237 ТК РФ.
8. **При незаконном удержании** у работника есть инструменты защиты: КТС (ст. 384-390 ТК РФ), ГИТ (ст. 356, 357, 360 ТК РФ), прокуратура (ст. 26, 27 Федерального закона № 2202-1), суд (ст. 391, 392 ТК РФ). Срок обращения в суд — **1 год** по ч. 2 ст. 392 ТК РФ (при квалификации спора как о невыплате) либо **3 месяца** по ч. 1 ст. 392 ТК РФ (иной трудовой спор) — этот риск следует учитывать и не откладывать защиту.
9. **Рекомендуемое поведение работника:** не подписывать никаких «соглашений о возмещении стоимости медосмотра», «ученических договоров», «соглашений об обучении» и «заявлений об удержании» в связи с медосмотром; сохранить направление работодателя, договор с медцентром, кассовые документы и трудовой договор; при попытке удержания — письменно потребовать возврата со ссылкой на ст. 137 ТК РФ и обратиться в ГИТ.

13. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 8, 9, 15, 16, 22, 56, 61, 64, 69, 71, 78, 80, 81, 136, 137, 138, 140, 185, 198, 199, 204, 205, 207, 208, 213 (220 при перенумерации), 214, 215, 232, 233, 236, 237, 238, 239, 241, 242, 243, 247, 248, 249, 266, 356, 357, 360, 384-390, 391, 392.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 213 в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация: publication.pravo.gov.ru, документ 0001202512150039).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 220 «Медицинские осмотры некоторых категорий работников» — текст акта «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (pravo.gov.ru, nd=602263668).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации, ст. 249 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ.
5. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», ст. 34.
6. Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ (в части изменения структуры и наименований статей раздела X ТК РФ).
7. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...» (с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ).
8. Приказ Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте».
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в части недопустимости применения условий договоров, противоречащих ТК РФ).
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 1, 6), ст. 5.27.1 (ч. 3).
11. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1.
12. Гражданский кодекс Российской Федерации: ст. 15, 1064 (в части компенсации имущественных потерь), ст. 168 (применительно к недействительности условий, противоречащих закону).
13. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 26, 27.
14. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в части удержаний по исполнительным документам — ст. 137 ТК РФ).

Оговорка об источниках. Изложенная позиция опирается на действующие редакции ТК РФ и приведённые нормативные акты. В представленных материалах присутствует перенумерация ст. 213 ТК РФ в ст. 220 и отсылки к Федеральному закону от 15.12.2025 № 474-ФЗ; существо правила об оплате обязательных медицинских осмотров за счёт средств работодателя при этом сохраняется, и на выводы по поставленному вопросу перенумерация не

влияет. При подготовке конкретной претензии или иска следует проверить редакцию соответствующей статьи ТК РФ, действующую на дату возникновения спорных отношений, и локальные акты конкретного работодателя.

