



УТРАЧЕННЫЙ ЗАРАБОТОК – КОМПЕНСИРОВАТЬ!

Многие работодатели считают, что если на производстве по их вине произошел несчастный случай, после которого работник вынужден восстанавливать здоровье, то достаточно оплатить ему больничный лист. Такое мнение ошибочно.



С электросварщиком ОАО «НКВЗ» в августе 2012 г. по вине работодателя произошел тяжелый несчастный случай. Работник получил открытую черепно-мозговую травму, перенес две сложные операции, до 30 марта 2013 г. находился на больничном, ему установили 30% утраты трудоспособности.

Работодатель отказался компенсировать пострадавшему моральный вред и заработок за время его лечения. Электросварщик обратился в суд, где его интересы представляли юристы Кемеровской ТПО ГМПР.

Суд взыскал с ответчика утраченный заработок и компенсацию морального вреда в сумме более 460 тысяч рублей.

Итоги судебного разбирательства комментирует главный правовой инспектор труда ГМПР по Кемеровской области Анатолий Белинин:

- Если по вине работодателя произошел несчастный случай, который причинил вред здоровью работника и лишил его возможности полноценно трудиться, работодатель должен возместить пострадавшему утраченный заработок. Выплата пенсий и любых других пособий не идет в расчет утраченного заработка и не влияет на обязанность работодателя возместить его пострадавшему и компенсировать моральный вред.

Надо сказать, первое судебное дело проходило тяжело. Сначала суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований. Судебная коллегия по гражданским делам Кемеровского областного суда поддержала его решение. И только подав кассационную жалобу через президиум областного суда, нам удалось доказать, что в таких случаях, помимо больничного листа, необходимо полностью компенсировать утраченный заработок.

Подобная ситуация была и в ООО «Мечел-Энерго». Работник после травмы несколько месяцев находился на лечении, и ему также оплатили только больничный. И здесь только по решению суда при нашем участии работодатель был вынужден компенсировать пострадавшему и утраченный заработок, и моральный вред.

Мы сформировали судебную практику, теперь аналогичные дела гораздо легче решаются в пользу работников. Дело осталось за малым – убедить работодателей, чтобы они перестали нарушать права работников.