

БГ БЕН

8

АЛБИОН

БГ БЕН 28 януари 2012 г.
Брой 2 (228), Година IX

Нашите права при трудова злополука във Великобритания

Шукрие Хабил,
LLB (Hons)
Адвокатска кантора
Левенес



За кои положения на действащото британско законодателство трябва да внимаваме, когато създаваме работни места и наемаме хора?

Откривайки работни места във Великобритания, първото и изключително важно изискване е да направим необходимата застраховка срещу трудови инциденти. По този въпрос е най-добре да се консултираме с нашия адвокат или, ако нямаме такъв, да потърсим специализиран правен съвет.

Има една точка в законодателството, по която трябва да бъдем много внимателни. Ако откриваме работно място, ние сме длъжни да разполагаме с два типа застраховки.

Първата се отнася до широк кръг посетители - всеки, който по една или друга причина ползва или минава през работните помещения. Тя се нарича Occupiers Liability Insurance.

Втората застраховка покрива инцидентите с наети от вас работници - Employers Liability Insurance. Ако една от двете застраховки липсват и не дай си, боже, се случи сериозна трудова злополука, ще трябва да платите солидна глоба, бизнесът ви вероятно ще бъде закрит, а срещу вас ще бъде заведено дело от служителите на Министерството на труда и пенсиите (Work and Pensions Department).

Какво по-точно ще последва, ако не сме направили въпросната застраховка, касаеща служителите ни, и някой от тях пострада?

Тогава всички права ще бъдат на страната на пострадалия. Ако злополуката е станала впоследствие на нехайство от ваша страна при обезопасяването на работното място или дори по

вина на друг служител, тогава потърпевшият може лесно да ви осъди и вашето лично имущество може да бъде иззето, за да се гарантира изплащането на компенсационната сума.

Имали сме в практиката си до момента редица подобни ситуации, когато сме представлявали пострадали работници, и мога да кажа, че особено бързо са се решавали тези случаи, когато работните места не са били застраховани по определения в закона начин. После следваше изземане на лични имущества, техника, машини и дори цели служебни помещения, за да бъдат покрити разходите по делото и по компенсацията.

Всяко трайно физическо увреждане на служител може да стартира верижан процес, който да закрие бизнеса ви и да надхвърли многократно сумата за изваждането на една застраховка.

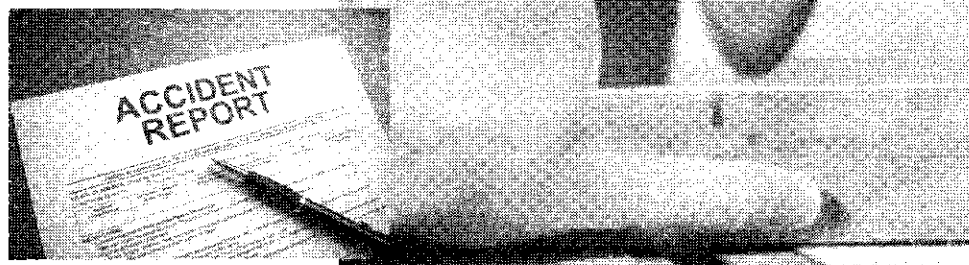
Освен за изваждането на двата типа застраховки, кои са другите неща, за които работодателят трябва да внимава?

Най-общо казано, трябва да се елиминират всички възможни рискове за инциденти още в зародил. Примерно, да не се позволява ръчният труд с тежки товари при никакви обстоятелства; всеки потенциално рисков район трябва да се отцепва със съответните предупредителни табелки и маркировки; да обезопасяват дори и неработещи опасни машини, инструменти и съоръжения, които имат потенциала да наранят някого; да свикне да осигурява превантивни мерки за безопасност, дори когато това отнема допълнително време и се отнася за наглед безобидни ситуации, като например - работата на метър височина от земята. И да не предприема еднолични кампании спрямо потърпевшите му служители при трудов инцидент; без да се е консултирал преди това с правен специалист.

Много от хората работят без work permit (разрешително за работа) или упражняват скрит имплоймънт (работят като наети, без да притежават синя карта), какви са техните права в случай на трудов инцидент?

Те също имат правото да предявят иск за компенсация, разбира се. Един наш клиент беше работил в склад. Работата му се състоеше в разтоварване и подреждане на кутиите с пратки, които пристигаха. И тъй като често му се налагаше

да ги слага една върху друга, той ги ползваше като платформи за катерене. В един момент се случва неизбежното, загубва равновесие при мърдането на една от опорните кутии и падайки, си счува крака. Изпада в напълно нетрудоспособно



състояние и за известен период от време компанията се съгласява да му дава пари на ръка.

От друга страна, е сериозно притеснен какво да предприеме, защото към него са отправени заплахи, че ще бъде издаден на властите, защото не е имал правото да работи на това място. Казват му също така, че поради тази причина той нямал правото да ги осъди.

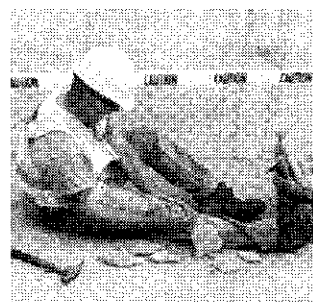
Поехме неговия случай и осъдихме застрахователите на компанията да му изплатят £40,000 компенсация. Законът категорично отсъди вината за случилото се на неговия работодател.

Какъв е съветът ви към хората, които са пострадали при трудова злополука, но се притесняват да предявят компенсационен иск към техния работодател?

Запомнете следното правило: разпоредбите във Великобритания защитават работещите, защото задължават същите да работят на безопасни места с необходимата безопасна екипировка, техника и при безопасна организация на труда.

Ако тези изисквания не се спазват, работещите имат правото да се позовават именно на тези разпоредби. И ако работодателят им започне да упражнява тормоз над тях заради заведен иск, това само ще утежни позицията му в съда. Ситуацията, която принуждава даден човек да напусне работното си място поради факта, че отношенията там са се изострили и психическият стрес е стигнал до непоносими нива, дава правото на напусналия да заведе т.нар. процедура „constructive dismissal proceedings“. Тя третира случаите, в които животът на работното място е станал невъзможен поради системен тормоз.

Ако потърпевшият заведе



тази процедура до 3 месеца от напускането на работата си, тогава шансовете са на негова страна да осъди работодателя да му изплати сумарна компенсация за: загубване на работно място, тормоз на личността, лишаване от възможности и пропуснати бъдещи ползи (заплати). В много случаи компенсацията по линия на constructive dismissal proceedings е по-голяма от компенсацията за конкретния трудов инцидент.

Това означава ли, че всеки, на когото се е случил инцидент по време на работа, може да заведе компенсационен иск?

Абсолютно погрешно е да се счита, че всеки човек, който е претърпял някаква трудова или пътнотранспортна злополука, автоматично подлежи на компенсация. Законът изрично подчертава, че компенсация може да се вземе само когато е налице доказуема небрежност от страна на работодателя или другия шофьор.

По отношение на работните инциденти всичко опира до личното отношение на работодателя към стандартите за безопасност на труда във Великобритания. А тези стандарти са доста високи.

Да разгледаме една ситуация откъм два сценария, примерно - сериозна контузия на кръста при разтоварването на кутии.

При първия сценарий вие няма да имате правото на ком-

Първата работа на началника ви ще е да започне да ви обработва психически - да демонстрира увереност, да ви внуши, че вината е ваша и че нямате никакъв шанс, когато вашата дума се изправи срещу неговата дума в съда. А работейки в чужда държава, ние сме дори още по-податливи на подобни внушения.

Погледнато откъм страната на закона, ние имаме по-големи права, ако потърсим правна помощ. Тя ще ни позволи да добием по-мощен поглед върху евентуалните последици и усложнения, както и върху нашите права в ситуацията. Много от клиентите, които са идвали при нас, първоначално твърдяха, че случилото се е по тяхна вина, но след разследване на инцидента се изясняваше, че вината е била в един или друг пропуск на работодателя при обезопасяването на работното място.

Ето един пример - наш клиент беше работил в колбасарски цех и машината, на която е бил инструктиран да оперира, не е имала нужната приставка, изолираща прекия контакт. В резултат на разсейване, част от ръката му бива захваната от машината и впоследствие се налага да се ампутира. В продължение на три години компанията-работодател отстояваше позицията, че клиентът е бил подробно инструктиран и обучен как да работи с тази машина и инцидентът е станал поради негова небрежност. Когато делото стигна до съда обаче, решението бе, че работникът е 100% прав да иска компенсация, въпреки че е бил обучен как да работи с машината, защото тя не е била безопасна и компанията е допуснала въпреки това да се работи на нея.

Друг пример - подът на мястото, където работите, е осеян с кутии, инструменти, кабели, материали. Ситуацията е напрегната, налага ви се да бързате от една до друга точка на помещението, в следващия момент се сгъбвате, падате и се наранявате. Правото в случая за компенсация е на ваша страна, защото дори и да не сте гледали къде стъпвате, инцидентът ви се класифицира като предвидим (foreseeable) - т.е., от хората, извършващи определена работа, не се очаква да бъдат напълно концентрирани, докато бързат.

Ако обаче работодателят ви е повикал и е наредил да преместите еди-къде си тези 5 кутии, без да ви е демонстрирал безопасната техника за носенето им, в последвалата ситуация безспорно ще имате всички основания за иск, защото физическата травма тук правно се класифицира като „предвидима“.

След инцидент не е ли най-добре потърпевшият да преговаря директно с работодателя си?

Не бих препоръчала на нашите читатели да водят преговори на работното си място.

За контакти и допълнителна информация:
Тел. 02088261361,
07886658810
shabil@levenes.co.uk

Материала подготви:

Лилия Русева