

opinię lekarza lub innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia stron postępowania, stanowiące integralną część protokołu powypadkowego.

Sporządzony protokół powypadkowy wg powyższych zasad zatwierdza pracodawca nie później niż w terminie 5 dni od dnia jego sporządzenia. Jeżeli pracodawca nie zatwierdzi protokołu, to zwraca niezatwierdzony dokument do zespołu powypadkowego w celu wyjaśnienia i uzupełnienia. Zespół powypadkowy, po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, sporządza, nie później niż w terminie 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół powypadkowy niezatwierdzony przez pracodawcę. Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – członkom rodziny zmarłego pracownika.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy.

Podkreślić trzeba, że pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych, który zawiera:

- imię i nazwisko poszkodowanego;
- miejsce i datę wypadku;
- informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego;
- datę sporządzenia protokołu powypadkowego;
- stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy;
- datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy;
- liczbę dni niezdolności do pracy;
- inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

*Paulina Matuszewska*

Podstawa prawna: dział X Bezpieczeństwo i higiena pracy ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320); rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1071).

## V. WYNAGRODZENIA

### 1. Czy za wadliwie wykonaną pracę można pracownikowi obniżyć pensję poniżej minimalnej stawki

**Pracownik wykonuje pracę na stanowisku produkcyjnym. Zdarza się, że partia produktów jest wykonana wadliwie. Czy na podstawie art. 82 Kodeksu pracy można pracownikowi tak obniżyć wynagrodzenie, że będzie ono niższe niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę?**

**ODPOWIEDŹ**

**Tak**, wynagrodzenie po obniżeniu może okazać się niższe od minimalnego i nie będzie to działanie bezprawne ze strony pracodawcy.

**UZASANIENIE**

Wskazany przepis Kodeksu pracy stanowi, że za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

Pracodawca musi wykazać winę konkretnego pracownika, a także związek przyczynowy między działaniem pracownika a wadliwością efektów jego pracy. Podstawą zastosowania sankcji w postaci niewypłacenia lub obniżenia wynagrodzenia jest wykazanie zarówno winy umyślnej, jak i nieumyślnej (np. rażącego niedbalstwa). Z jednej strony wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z drugiej zaś, pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy chociażby minimalnego wynagrodzenia za pracę, którego wysokość jest aktualizowana co roku przez Radę Ministrów, w drodze rozporządzenia. Jednak po pierwsze, wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, w domyśle – starannie i sumiennie, w poczuciu dbania o dobro zakładu pracy. Po drugie, Kodeks pracy dopuszcza pomniejszenie wynagrodzenia wskutek wadliwego wykonania pracy i nie zastrzega przy tym, że pracownik zachowuje prawo do minimalnego wynagrodzenia. Gdyby tak było, oznaczałoby to że pracownik wynagradzany stawką minimalną w ogóle nie mógłby ponosić konsekwencji finansowych za zawinione działania narażające pracodawcę na straty. Ponadto, pomniejszenie wynagrodzenia w tych okolicznościach nie jest potrąceniem, gdzie obowiązuje kwota wolna.

**Izabela Nowacka**

*Specjalista w zakresie kadr i płac*

Podstawa prawna: art. 78, art. 80, art. 82 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320).

## **2. Ile odpraw emerytalnych przysługuje pracownikowi kończącemu dwa stosunki pracy**

**Pracownica jest zatrudniona równolegle w dwóch urzędach, łącznie na 1,25 etatu. Z końcem roku odchodzi z obu miejsc pracy na emeryturę. Czy oba urzędy mają obowiązek wypłaty odprawy emerytalnej?**

**ODPOWIEDŹ**

**Tak**, odprawa emerytalna przysługuje odrębnie z każdej umowy o pracę.