

Nr rej. 140165-53-K015-Pt/2025

PROTOKÓŁ KONTROLI

☒ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*) ☐ innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: ☐ pracodawcy^(*) ☐ przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 33025568700000

NIP: 6710011163

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

Nadinspektor Pracy - Paweł Danilewicz
Starszy Inspektor Pracy - Katarzyna Guz

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Szczecinie
przeprowadził kontrolę w:

**"KOMUNIKACJA MIEJSKA W KOŁOBRZEGU" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

78-100 KOŁOBRZEG, UL. SOLNA 2

(adres podmiotu kontrolowanego)

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)*

Maciej Pawłowski

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Prezes Zarządu

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1993;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1.07.2025

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

18,24,30,31.07.2025 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 130, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 129, w tym kobiet: 35,
młodocianych: 6, niepełnosprawnych: 8,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 9.05.2025

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

W wyniku ostatniej kontroli do pracodawcy zostało skierowane wystąpienie z 14.05.2025 r. nr 140165-53-K006-Ws01/2025 zawierające 3 wnioski, które zostały przyjęte do stosowania w przyszłości.

Sprawdzono także realizację wniosków nr 1 i 4 zawartych w wystąpieniu z 17.02.2025 r. nr 140165-53-K029-Ws01/2024 ustalając, że:

Wniosek nr 1 Naliczenie i wypłacenie

a także innym uprawnionym kierowcom wyrównania do wysokości 100% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, dodatków za godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia przeciętnej tygodniowej 40 godzinnej normy czasu pracy (przepracowanych ponad czas pracy wskazany harmonogramach), za okres ostatnich 3 lat.

Ustalono, że sporządzone zostały wykazy przepracowanych godzin nadliczbowych poszczególnych pracowników, za które należne dodatki podlegały wyrównaniu, na tej podstawie pracodawca sporządził listy należności tytułem rozliczenia średniotygodniowego czasu pracy odrębnie dla danego roku (2022-2025) oraz listy płac. W dniu 24.07.2025 r. pracownikom wypłacono należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 2790,88 zł. oraz odsetki ustawowe w łącznej kwocie 584,26 zł.

Wniosek nr 4 dotyczący podjęcia niezwłocznych działań mających na celu zapewnienie zatrudnionym kierowcom możliwości skorzystania w higienicznych warunkach z ustępów na pętach "Grzybowska" i "Podczele" tj. wyposażonych w wodę i zabezpieczonych przed dostępem osób nieuprawnionych, został wykonany, w trakcie bieżącej kontroli stwierdzono, że na pętach "Grzybowska" i "Podczele" wymienione zostały ustępy typu „Toi-Toi”, zamykane na klucz i wyposażone w wodę.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacja ogólna.

U pracodawcy działają trzy związki zawodowe tj.:

- NSZZ „Solidarność” przy Komunikacji Miejskiej w Kołobrzegu, której Przewodniczącym jest Pan

- Związek Zawodowy Pracowników Komunikacji Miejskiej RP przy Komunikacji Miejskiej Spółka z o.o. w Kołobrzegu której Przewodniczącym jest Pan

-Związek Zawodowy Kierowców ALTERNATYWA w Komunikacji Miejskiej Spółka z o.o. w Kołobrzegu którego Przewodniczącym jest Pan

W dniu 18.07.2025 r. inspektorzy pracy spotkali się z przewodniczącymi w/w organizacji związkowych i poinformowali o zakresie kontroli.

Zakres kontroli

Czynności kontrolne przeprowadzono w celu sprawdzenia przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy dotyczących wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych wybranych świadczeń ze stosunku pracy, wybranych zagadnień z zakresu czasu pracy kierowców. Kontrolą objęto także przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących profilaktycznych posiłków i napojów.

Czas pracy.

Zgodnie z regulaminem pracy w "Komunikacji Miejskiej w Kołobrzegu" Sp. z o.o., kierowcy autobusu zatrudnieni są w systemie pracy wielozmianowym z przerywanym czasem pracy według grafiku i rozkładu jazdy. W systemie tym obowiązek świadczenia pracy występuje we wszystkie dni miesiąca. Dni pracy wyznacza się na podstawie harmonogramu podanego do wiadomości na 5 dni przed rozpoczęciem miesiąca. Czas pracy kierowców rozliczany jest w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Ponadto pracodawca wprowadził Zarządzeniem możliwość zatrudniania kierowców w równoważnym systemie czasu pracy w ramach przerywanego czasu pracy, według harmonogramów czasu pracy i rozkładów. W ramach tego systemu dobowy wymiar czasu pracy przedłużony został do 10 godzin. Pracodawca rozlicza czas pracy w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Praca w systemie równoważnego czasu pracy oraz w systemie przerywanego czasu pracy odbywa się według harmonogramów podawanych do wiadomości kierowcy na 7 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Pracodawca nie ustalał godzin przypadających na porę nocną dla potrzeb rozliczania czasu pracy kierowców.

Kontroli poddano dokumentację dotyczącą czasu pracy wybranych losowo kierowców: [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE] za okres rozliczeniowy kwiecień - czerwiec 2025 r. a także z lipca 2025 r. w kontekście czasu pracy i prowadzenia pojazdów.

Kontroli poddano wybrane karty drogowe w/w pracowników w celu porównania zapisów tam zawartych z ewidencją czasu pracy tj. [REDAKTOWANE] z [REDAKTOWANE], z [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE] z [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE] z [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE] z [REDAKTOWANE]. ustalając, że:

- w karcie drogowej z dnia [REDAKTOWANE] r. wpisano, że [REDAKTOWANE] rozpoczął pracę o godzinie 5.30 a zakończył o godzinie 10.10., następnie po przerwie rozpoczął pracę o godz. 12.10 a zakończył o godz. 15.50, natomiast z ewidencji czasu pracy wynika, że pracownik zakończył pracę w tym dniu o godzinie 15.40,
- w karcie drogowej z dnia [REDAKTOWANE] r. wpisano, że [REDAKTOWANE] rozpoczął pracę o godzinie 5.30 a zakończył o godzinie 10.10., następnie po przerwie rozpoczął pracę o godz. 12.10 a zakończył o godz. 15.55, natomiast z ewidencji czasu pracy wynika, że pracownik zakończył pracę w tym dniu o godz. 15.40,
- zgodnie z planem dziennym [REDAKTOWANE] miał rozpocząć pracę w dniu [REDAKTOWANE] o g.12.40 i pracować do g. 21.30, jako godzinę faktycznego wyjazdu w planie pracy wpisano 12.40 natomiast z karty drogowej wynika, że pracownik w tym dniu rozpoczął pracę o godzinie 12.20 i pracował do godz. 21.30., [REDAKTOWANE] realizował brygadę nr 43 a [REDAKTOWANE] brygadę nr 42

Brygada nr 42/43 (niedziela) określa kurs na linii autobusu nr 4 pomiędzy przystankiem przy ul. Starynowskiej a Arka. Linia jest obsługiwana przez dwóch kierowców, tj.:

- Pierwszy kierowca rozpoczyna pracę od tzw. obsługi codziennej od 4.30 do 4.50, następnie wyjeżdża z Bazy do pierwszego przystanku przy ul. Starynowskiej. Kierowca wykonuje kursy od 4:50 do 12.33. Ostatni kurs kończy na przystanku „ARKA”. Od 12.33 do 12:40 ma zaplanowaną tzw. obsługę codzienną, podczas której przekazuje autobus drugiemu kierowcy. W tym czasie pierwszy kierowca ma zaplanowane przerwy:
 - od 8.33 do 8:55 przerwa odbierana na przystanku „Arka”
 - od 9:53 do 10:10 przerwa na przystanku „Arka”
- Drugi kierowca rozpoczyna pracę od 12:40 do 12:50 tzw. obsługą codzienną. W tym czasie kierowca przejmuje autobus od wcześniejszego kierowcy. Drugi kierowca kursy na linii nr 4 rozpoczyna na przystanku „Arka” o 12.50 Ostatni kurs kończy zjazdem na bazę o 21.10. Po zjechaniu na bazę od 21:10 do 21:30 ma zaplanowaną tzw. obsługę codzienną. W tym czasie drugi kierowca ma zaplanowane przerwy:
 - od 14:45 do 15:05.
 Przerwy odbierane na przystanku „Arka”

W ewidencji czasu pracy wpisano, że w tym dniu [REDAKTOWANE] pracował od g.12.40 do g.21.30. Natomiast z karty drogowej i ewidencji czasu pracy wynika, że [REDAKTOWANE], którego [REDAKTOWANE] zmieniał na trasie, pracował od g.4.30 do g.12.40.

W w/w kartach drogowych brak jest opisu przyczyn, które spowodowały, że czas pracy kierowcy był dłuższy niż wynikający z harmonogramu. Po dokonaniu weryfikacji przez kierownika działu przewozów [REDAKTOWANE], ustalono, że pracownicy wykonywali pracę w godzinach wskazanych w kartach drogowych.

Sporządzane są harmonogramy czasu pracy na dany miesiąc. Podpisane przez z-cę kierownika ds. przewozów [REDAKTOWANE], przekazywane są kierowcom. Z harmonogramem na czerwiec 2025 r. zapoznani zostali:

[REDAKTOWANE] – 26.05.2025 r.

[REDAKTOWANE] – 24.05.b.r.

[REDAKTOWANE] – 26.05., [REDAKTOWANE] – 26.05., [REDAKTOWANE] 28.05., [REDAKTOWANE] 25.05., [REDAKTOWANE] – 23.05., [REDAKTOWANE] 30.05., [REDAKTOWANE] – 30.05.

Z harmonogramem pracy na lipiec 2025 r. zostali zapoznani: [REDAKTOWANE] – 25.06., [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE] 24.06., [REDAKTOWANE] – 26.06., [REDAKTOWANE] – 25.06., [REDAKTOWANE] – 25.06. [REDAKTOWANE] 2.07.

Przedłożone w trakcie kontroli harmonogramy czasu pracy kierowców na czerwiec i lipiec 2025 r. nie zawierają podpisów osoby działającej w imieniu pracodawcy, harmonogramy są przechowywane w formie elektronicznej i zostały wydrukowane w związku z kontrolą. Sporządzane są równieżienne plany obejmujące wszystkich kierowców zatrudnionych w danym dniu. Na dziennych planach nanoszone są odręcznie zmiany, najczęściej godziny zakończenia pracy.

Z harmonogramów pracy oraz planów dziennych wynika, że występują przypadki w których harmonogramy te zawierały zmiany w stosunku do pierwotnych harmonogramów pracy przekazanych kierowcom, na dzień kontroli brak było harmonogramów w wersji pierwotnej, która została przekazana kierowcom. Harmonogramy w tej wersji nie są przechowywane przez pracodawcę, natomiast przedłożone w trakcie kontroli harmonogramy czasu pracy wydrukowane z systemu, stanowiły w rzeczywistości w niektórych przypadkach kolejną wersję po zmianie, co zostało opisane poniżej.

Ustalono, że:

- [REDAKTOWANE] – w dniu [REDAKTOWANE] podczas rozmowy z inspektorem pracy przedłożył harmonogram za czerwiec 2025 r. podpisany przez [REDAKTOWANE]. W dniu [REDAKTOWANE] miał zaplanowaną pracę w ramach „Brygady 34” od godziny 5.40 do 17.50. Pracownik oświadczył, że w dniu [REDAKTOWANE] stawiał się do pracy na g. 5.40 został skontrolowany alkomatem, a następnie dyspozytor polecił mu iść do domu i poinformować, iż w dniu dzisiejszym rozpoczyna pracę o godzinie 7.50. Wcześniej nikt nie poinformował [REDAKTOWANE] o zmianie harmonogramu czasu pracy. Pracownik w tym dniu faktycznie wykonywał pracę od 7.50 do 17.25, w ewidencji czasu pracy wypisano, że nominalny czas pracy w tym dniu wynosił 9 godzin 35 min., pomimo, że zgodnie z pierwotnym harmonogramem powinien wynieść 8,50 godziny, bowiem pracownik miał mieć przerwę od g. 10.05 do 13.25. W związku z niepoinformowaniem pracownika o zmianach i stawieniem się do pracy, pracownik pozostawał w gotowości do wykonywania pracy, za którą nie wypłacono wynagrodzenia, nie wypłacono ponadto dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane ponad wymiar ustalony w pierwotnym harmonogramie (ponad 8,50 godziny),

- z wyjaśnień złożonych w trakcie kontroli przez kierownika przewozów [REDAKTOWANE] wynika, że w dniu [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE] miał pierwotnie zaplanowaną do realizacji brygadę R ½, (zgodnie z pierwotnym harmonogramem miał pracować w godzinach 5.00 -13.50.) tj. 8 g. 50 minut, natomiast w przedłożonym do kontroli harmonogramie jest zaplanowana praca od g. 5.40 do g.17.50 z przerwą w godzinach 10.05-13.25., w tym dniu pracownik faktycznie realizował brygadę 34 (zgodnie z kursówką brygada 34 rozpoczyna pracę na bazie od g.5.40), [REDAKTOWANE] nie został poinformowany o zmianie. W związku z tym, że przyszedł do pracy na g. 5.00 i pracował do g.10.05., następnie pozostawał w tzw., rezerwie do g. 13.50, w ewidencji czasu pracy wpisano czas pracy od g.5.00 do g.13.50.,

- z wyjaśnień złożonych w trakcie kontroli przez kierownika przewozów [REDAKTOWANE] wynika, że pierwotnie w dniu [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE] miał zaplanowaną pracę w ramach brygady nr 43 tj. od godziny 12.40 do 21.40., natomiast faktycznie realizował brygadę 55 i

X

am

pracował w godzinach 12.35-20.40. W ewidencji czasu pracy wpisano jako zaplanowany czas 8 godzin 5 minut, również w przedłożonym harmonogramie czasu pracy (faktycznie poprawionym w porównaniu do harmonogramu pierwotnego, który został przekazany kierowcy) wpisano, że pracownik miał zaplanowany czas pracy od 12.35 do 20.40. Pracownik nie został wcześniej poinformowany o zmianie rozkładu czasu pracy.

██████████ w dniu ██████████ miał zaplanowaną pracę od 8.30 do 18.20., z karty drogowej wynika, że w tym dniu pracownik pracował w związku z awarią pojazdu (usterka drzwi) od g. 8.30 do g. 18.50 tj. czas pracy wyniósł 10 godzin 20 minut. , w tym czas prowadzenia pojazdu zgodnie z harmonogramem miał wynieść 5 godzin 45 minut. Doliczając czas dojazdu na bazę drugim podstawionym autobusem od 18.20 do 18.50 , czas prowadzenia pojazdu wyniósł maksymalnie 6 godzin 15 minut.

Czas pracy kierowców objętych kontrolą poza w/w przypadkiem nie przekraczał 10 godzin na dobę, zapewniono przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy.

Kontroli poddano akta osobowe: ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████. Kierowcy przed zatrudnieniem składają na piśmie oświadczenie, które wpinane jest do akt osobowych o poinformowaniu pracownika o obowiązujących ich przepisach z zakresu czasu pracy kierowców oraz pozostawaniu bądź nie pozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy. Z kontroli akt osobowych wynika, że wyżej wymienieni pracownicy złożyli stosowne oświadczenia, poza niżej wymienionym przypadkiem nie pozostają oni w zatrudnieniu u innego pracodawcy, również w trakcie trwania zatrudnienia nie składali oświadczeń o podjęciu pracy u innego pracodawcy.

W aktach osobowych ██████████ znajduje się oświadczenie z ██████████ że pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy w wymiarze ½ etatu . Ponadto na piśmie znajduje się adnotacja pracownika, o treści: „Oświadczam, że jestem zatrudniony u innego pracodawcy, ale nie wykonuję pracy w charakterze kierowcy”. ██████████ zatrudniony jest w Komunikacji Miejskiej Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od ██████████ w wymiarze ½ etatu. Z ewidencji czasu pracy za okres rozliczeniowy kwiecień – czerwiec 2025 r. wynika, że w okresie rozliczeniowym czas pracy pracownik przekroczył obowiązujący wymiar ½ etatu o 29,24 godzin. Ustalono, że ██████████ pracuje po 2-3 dni w tygodniu, pozostałe dni ma wolne od pracy.

Wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy.

Zasady wynagradzania pracowników reguluje zakładowy układ zbiorowy pracy (ZUZP) zawarty w dniu 25.11.2013 r., który był zmieniany na mocy protokołów dodatkowych.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego układ zbiorowy pracy przewiduje także inne stałe składniki wynagrodzenia za pracę tj. dodatek stażowy i premię regulaminową. Zasady tworzenia i przyznawania premii regulaminowej w spółce określa regulamin tworzenia premii regulaminowej i przyznawania premii regulaminowej pracownikom Komunikacji Miejskiej stanowiący załącznik nr 10 do ZUZP. Zgodnie z załącznikiem do układu prawo do 20% premii regulaminowej za dany miesiąc mają ci pracownicy spółki, którzy spełnili warunki do jej przyznania. Wysokości premii może być podwyższona do maksymalnie 40 % wynagrodzenia zasadniczego w przypadku wykonywania zadań wykraczających poza zakres obowiązków pracowniczych i jeżeli pozwalają na to środki funduszu. Ustalanie wysokości premii następuje na podstawie wyników oceny wywiązywania się przez pracowników z nałożonych obowiązków. § 4 określa kryteria oceny pracowników, natomiast § 5 ust. 1 i 2 określa przypadki, w których premia odpowiednio może ulec zmniejszeniu do połowy jej wysokości oraz kiedy pracownicy mogą w całości zostać pozbawieni premii regulaminowej. Zgodnie z § 6 osoba, która sporządziła wniosek premii powinna niezwłocznie poinformować pisemnie pracownika o zmniejszeniu wysokości premii regulaminowej lub jej całkowitym pozbawieniu i podać przyczynę tej decyzji. Zgodnie z § 7 regulaminu pracownikowi przysługuje prawo odwołania od decyzji o pozbawieniu lub zmniejszeniu premii regulaminowej do Prezesa Zarządu w terminie 7 dni od daty poinformowania pracownika o zmniejszeniu lub pozbawieniu premii. Prezes Zarządu rozpatrzy odwołanie pracownika w terminie 7 dni roboczych.

Kontroli poddano wybrane zagadnienia dotyczące wynagrodzeń za pracę kierowców wskazanych w części dotyczącej czasu pracy, w tym w zakresie wypłacania premii regulaminowej.

Ustalono, że w 2025 r. miały miejsce trzy przypadki pozbawienia lub obniżenia kierowcom premii regulaminowej:

- [REDAKTOWANE] – wniosek z [REDAKTOWANE] o obniżenie premii do 10% wynagrodzenia zasadniczego, w związku z uszkodzeniem pojazdu,

- [REDAKTOWANE] – wniosek z [REDAKTOWANE] o pozbawienie całości premii regulaminowej za maj 2025 r. w związku z uszkodzeniem lustra zewnętrznego autobusu. W zakładzie przyjęto że pracownik otrzymuje kopie przedmiotowego wniosku potwierdzając podpisem odbiór pisma. Pracownik złożył do pracodawcy odwołanie od pozbawienia premii (data wpływu [REDAKTOWANE], wniosek złożony do prokurenta spółki) Pracodawca pismem z [REDAKTOWANE] odmówił uwzględnienia odwołania i zmiany decyzji o pozbawieniu premii.

- [REDAKTOWANE] – wniosek z [REDAKTOWANE] o pozbawienie całości premii regulaminowej za czerwiec 2025 r., powodem było nieprawidłowe zachowanie pracownika, używanie w obecności dyspozytora słów uważanych za obraźliwe, pracownik został zapoznany z w/w pismem w dniu [REDAKTOWANE] w dniu [REDAKTOWANE] wniósł odwołanie do pracodawcy. Odwołanie zostało rozpatrzone negatywnie, pracownik otrzymał odpowiedź w dniu [REDAKTOWANE]

Z regulaminu premiowania wynika, że pracownicy mogą być pozbawieni premii m.in. za uszkodzenie pojazdu lub innego sprzętu z winy pracownika. Zakłócanie spokoju, ładu i porządku społecznego w miejscu pracy.

W związku z nieuwzględnieniem w ewidencji czasu pracy, rzeczywistego czasu pracy pracowników wynikającego z kart drogowych w opisanych powyżej przypadkach nastąpiło zaniżenie należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz dodatku za wysługę lat i premii regulaminowej, oraz w przypadku pracy powyżej wymiaru czasu pracy wynikającego z pierwotnych harmonogramów wystąpiły godziny nadliczbowe, za które przysługują dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.

Profilaktyczne posiłki i napoje.

W zakładzie pracy obowiązuje Zarządzenie nr 07/2020 Prezesa Komunikacji Miejskiej w Kołobrzegu Sp. z o.o. w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu pracy Pracowników Komunikacji Miejskiej w Kołobrzegu Spółki z o.o. dotyczące wydawania środków czystości i higieny osobistej.

W zarządzeniu zapisano między innymi, że w okresie letnich upałów tj. od 15 maja do 15 września pracownicy Komunikacji Miejskiej Sp. z o.o. otrzymują wodę mineralną. W zarządzeniu nie wskazano jakich stanowisk pracy to dotyczy. Jest to jedyny dokument w zakładzie pracy który reguluje kwestie wydawania napojów pracownikom. Pracodawca nie ustalał w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania.

Ustalono, że kierowcy pobierają wodę z dyspozytorni, gdzie uprzednio jest wydawana dyspozytorowi z magazynu przez uprawnionego pracownika, magazyn znajduje się na terenie bazy zakładu pracy.

Ustalono, że w dniu [REDAKTOWANE] brak było wody na dyspozytorni, powyższe zgłosili w trakcie kontroli [REDAKTOWANE] i [REDAKTOWANE]. W tym dniu temperatura powietrza spowodowana warunkami atmosferycznymi przekraczała 28 st. C. W dniu [REDAKTOWANE] pracował również [REDAKTOWANE] jako zmiennik [REDAKTOWANE]. Ustalono, że brak wody związany był z tym, iż nie została ona dostarczona (wydana z magazynu) na dyspozytornię.

Inne ustalenia.

Zarządzeniem nr 04/2023 r. prezesa zarządu Komunikacji Miejskiej sp. z o.o. w Kołobrzegu w sprawie wprowadzenia zmian do regulaminu pracy, powadzono postanowienia dotyczące kontroli trzeźwości w pkt 6 zapisano, że w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, w Spółce wprowadza się kontrolę trzeźwości pracowników zatrudnionych na stanowiskach i w następujących grupach pracowniczych: kierowca autobusu – bileter, pracownicy warsztatu, pracownicy Stacji Paliw, pracownicy na stanowisku

X

[Podpis]

sprzątaczką, pracownicy korzystający z pojazdów służbowych, pozostali pracownicy spółki w przypadkach wskazujących na spożycie alkoholu co może zagrażać życiu i zdrowiu pracownika lub innych osób albo ochronie mienia spółki. O częstotliwości, liczbie kontroli, liczbie osób, konkretnych osobach poddanych w danym dniu kontroli decyduje pracodawca lub osoba upoważniona do przeprowadzenia kontroli. Kontrola trzeźwości może być przeprowadzana jednokrotnie lub wielokrotnie w ciągu zmiany roboczej w zależności od potrzeb i okoliczności. W zarządzeniu zapisano ponadto, że kontroli dokonuje bezpośredni przełożony, pracodawca lub podmiot zewnętrzny. Kontrole przeprowadza się z poszanowaniem godności, dóbr osobistych pracownika oraz zapewnieniem ochrony jego danych osobowych. Wyniki kontroli są poufne i zabronione jest przekazywanie informacji o wynikach kontroli osobom do tego nieupoważnionym. U pracodawcy przyjęto, że każdy kierowca jest badany alkomatem, dotyczy to tych kierowców, którzy rozpoczynają pracę na bazie, kierowcy którzy przejmują autobus na krańcowych przystankach badani są losowo przez kierownika przewozów czy zastępcę kierownika przewozów. Na bazie badanie przeprowadza dyspozytor z upoważnienia zarządu. Jeżeli pracownik kontrolowanej spółki zamierza użytkować inny pojazd służbowy, to także każdy jest badany alkomatem, również pracownicy warsztatu są badani w przypadku, gdy zachodzi konieczność wyjechania autobusem z bazy celem sprawdzenia.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) ^(**) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano ^(**) tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano ^(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono ^(**) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 2,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się ^(**) załączników: 5, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. kopie kart ewidencji czasu pracy

za czerwiec 2025 r.

Załącznik nr 2. fotokopia harmonogramu czasu pracy za czerwiec 2025 r.

Załącznik nr 3. wydruki harmonogramów czasu pracy za czerwiec 2025 r.:

Załącznik nr 4. kopie kart drogowych - 11 szt.

Załącznik nr 5. kopia zarządzenia Przewodniczącego Zarządu Komunikacji Miejskiej sp. z o.o. w Kołobrzegu nr 07/2020 z 28.09.2020

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

przewodniczącego Zarządu Macieja Pawłowskiego, kierownika przewozów

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Kołobrzeg, dnia 31.07.2025

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Paweł Danilewicz

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
inspektora pracy)

W dniu 31.07.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Prezes Zarządu

KM Kołobrzeg Sp. z o.o.

dr Marcin Pawłowski

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku. (**)

Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesiono~~/nie wniesiono/zostaną wniesione (**)
do dnia __. __. ____ r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

.....

.....

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).^(**)

Prezes Zarządu
KM Kolobrzeg Sp. z o.o.
dr Maciej Pawłowski

.....
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Paweł Daniłowicz

.....
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
inspektora pracy)

SCoT-bureg 31.07.2025
.....
(miejsce i data podpisania protokołu)

^(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

^(**) – niepotrzebne skreślić

[PD]