



# Minister Infrastruktury

---

Znak pisma: DL-2.054.2.2024  
Warszawa, 28 listopada 2024

**Pan**  
**Szymon Hołownia**  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku,*

w odpowiedzi na interpelację nr 6057 Poseł na Sejm RP Pani Pauliny Matysiak w sprawie regulacji czasu pracy mechaników lotniczych Minister Infrastruktury informuje, co następuje.

Kwestię warunków zatrudnienia personelu, w tym mechaników lotniczych, w organizacjach zapewniających obsługę techniczną statków powietrznych kształtują na poziomie unijnym przepisy *rozporządzenia Komisji (UE) nr 1321/2014 z dnia 26 listopada 2014 r. w sprawie ciągłej zdatności do lotu statków powietrznych oraz wyrobów lotniczych, części i wyposażenia, a także w sprawie zatwierdzeń udzielanych organizacjom i personelowi zaangażowanym w takie zadania* (Dz. Urz. UE. L 362 z 17.12.2014, str. 1, z późn. zm.), dalej: „rozporządzenie nr 1321/2014”, a w szczególności załącznika II do tego rozporządzenia.

W celu wyjaśnienia obowiązujących obecnie ograniczeń czasu pracy mechaników lotniczych poniżej przytoczono odpowiednie przepisy załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014 wraz z wydanymi do nich *akceptowalnymi sposobami spełnienia wymagań* (AMC) oraz materiałami zawierającymi *wytyczne* (GM)<sup>1</sup>

Zgodnie z punktem 145.A.30 lit. d załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014 organizacja obsługi technicznej posiada plan pracochłonności w zakresie obsługi technicznej gwarantujący, że posiada ona wystarczający personel do planowania, wykonywania, nadzorowania, kontrolowania i monitorowania działalności organizacji zgodnie z zakresem zatwierdzenia. Organizacja musi ponadto posiadać procedurę dokonania ponownej oceny prac do wykonania, w przypadku mniejszej faktycznej dostępności personelu w porównaniu z planowaną w danym okresie lub na danej zmianie.

---

<sup>1</sup> Akceptowalne sposoby spełnienia wymagań (AMC) oraz materiały zawierające wytyczne (GM) do załącznika II Część – 145 rozporządzenia wykonawczego Komisji (UE) 1321/2014 z dnia 26 listopada 2014 r. w sprawie ciągłej zdatności do lotu statków powietrznych oraz wyrobów lotniczych, części i wyposażenia, a także w sprawie zatwierdzeń udzielanych organizacjom i personelowi zaangażowanym w takie zadania (Dz. Urz. UE L 362 z 17.12.2014, str. 1, z późn. zm.) wydane przez Dyrektora Generalnego Agencji Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA) decyzją nr 2021/009/R z dnia 15 czerwca 2021 r. oraz decyzją nr 2022/011/R z dnia 10 maja 2022 r., których tłumaczenie znajduje się w załączniku do wytycznych Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego nr 2/2024 z dnia 5 stycznia 2024 r. (Dz. Urz. ULC poz. 2).

W AMC do pkt 145.A.30(d) załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014 zostało wskazane, co następuje.

1) Posiadanie wystarczającego personelu oznacza, że organizacja zatrudnia lub wynajmuje kompetentny personel, wyszczególniony w planie pracochłonności, z którego przynajmniej połowa, która wykonuje obsługę techniczną w każdym warsztacie, hangarze lub stacji obsługi liniowej na każdej zmianie, powinna być zatrudniona, w celu zapewnienia organizacyjnej stabilności. W celu spełnienia konkretnych potrzeb operacyjnych, kompetentne władze mogą zezwolić organizacji na tymczasowe zwiększenie proporcji personelu wynajętego, zgodnie z zatwierdzoną procedurą, która powinna opisywać zakres, konkretne obowiązki i odpowiedzialność za zapewnienie odpowiedniej stabilności organizacji. W tym podpunkcie, zatrudniony (*employed*) oznacza osobę, która jest bezpośrednio zatrudniona przez organizację obsługową zatwierdzoną zgodnie z Part-145, natomiast wynajęty (*contracted*) oznacza osobę zatrudnioną przez inną organizację i wynajętą przez nią do organizacji obsługowej zatwierdzonej zgodnie z Part-145.

2) Plan pracochłonności obsługi technicznej powinien uwzględniać wszystkie czynności obsługi technicznej wykonywane zgodnie z zakresem zatwierdzenia wg Part-145. Przy opracowaniu planu pracochłonności należy uwzględniać planowaną nieobecność (z powodu szkolenia, urlopów itp.).

3) Plan pracochłonności obsługi technicznej powinien być uzależniony od przewidywanego obciążenia obsługą techniczną, z wyjątkiem sytuacji kiedy organizacja nie może przewidzieć takiego obciążenia z powodu krótkoterminowego charakteru umów obsługowych - wówczas taki plan powinien być oparty na minimalnym obciążeniu obsługą techniczną, niezbędnym dla zapewnienia rentowności. Obciążenie obsługą techniczną obejmuje wszystkie niezbędne prace, między innymi planowanie, sprawdzanie zapisów obsługi technicznej, przygotowanie arkuszy (kart zadaniowych w formie elektronicznej lub papierowej), wykonanie obsługi technicznej, inspekcje i wypełnianie dokumentacji obsługi technicznej.

(...)

7) Plan pracochłonności obsługi technicznej powinien być analizowany przynajmniej co 3 miesiące i uaktualniany w miarę potrzeby.

8) Znaczne odstępstwa od planu roboczo-godzin obsługi technicznej powinny być zgłaszane za pośrednictwem kierownika działu do kierownika ds. monitorowania zgodności i kierownika odpowiedzialnego do analizy. Można to również zgłosić za pośrednictwem wewnętrznego systemu zgłaszania bezpieczeństwa (zdarzeń). Określenie „znaczne odchylenie” oznacza, że brakuje ponad 25% dostępnych roboczo-godzin w miesiącu dla którejkolwiek z funkcji wskazanych w pkt 145.A.30 (d).

Zgodnie z pkt 145.A.47 załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014:

a) organizacja obsługi technicznej posiada, odpowiedni dla ilości i złożoności wykonywanych prac, system przygotowania całego niezbędnego personelu, narzędzi, wyposażenia, materiałów, danych obsługowych i zaplecza, mający na celu zapewnienie bezpiecznego wykonania prac związanych z obsługą techniczną.

b) w ramach systemu zarządzania przy planowaniu zadań obsługi technicznej oraz przy organizowaniu zmian uwzględnia się ograniczenia w zakresie wydolności ludzkiej.

W AMC do pkt 145.A.47(b) załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014, wskazano jak poniżej.

Sposób i zakres, w jakim organizacja powinna uwzględniać zagrożenie zmęczeniem w planowaniu zadań i organizowaniu zmian, będzie się różnić w zależności od organizacji i zdarzenia obsługowego, w zależności od tego, jaka obsługa ma zostać przeprowadzona, jak, gdzie, kiedy i przez kogo. Zmęczenie jest jednym z przykładów kwestii związanych z czynnikami ludzkimi, które powinny być brane pod uwagę przez system zarządzania, zwłaszcza w przypadku działań planistycznych. W związku z tym, gdy działalność organizacji jest podatna na problemy ze zmęczeniem, organizacja powinna:

- 1) zapewnić, aby polityka bezpieczeństwa wymagana w pkt 145.A.200 lit. a) załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014 odpowiednio uwzględniała aspekty zmęczenia;
- 2) dopilnować, aby wewnętrzny system zgłaszania bezpieczeństwa wymagany w pkt 145.A.202 załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014 umożliwiał zbieranie informacji o zmęczeniu;
- 3) zapewnić, że zagrożenie zmęczeniem jest odpowiednio uwzględniane przez kluczowe procesy systemu zarządzania (np. ocena, zarządzanie, monitorowanie);
- 4) zapewnić materiały promocyjne dotyczące bezpieczeństwa i odpowiednio dostosować szkolenie w zakresie bezpieczeństwa.

Organizacja zmian powinna uwzględniać dobre praktyki w dziedzinie obsługi technicznej i obowiązujące przepisy. Wynikowy harmonogram zmian należy udostępnić personelowi obsługowemu z odpowiednim wyprzedzeniem, aby mogli zaplanować odpowiedni odpoczynek. Nie należy przekraczać ustalonych czasów trwania zmian jedynie dla wygody kierownictwa, nawet jeśli personel jest skłonny pracować w wydłużonych godzinach.

Organizacja powinna posiadać procedurę (w tym środki łagodzące) w celu zajęcia się przypadkami, w których godziny pracy mają zostać znacznie zwiększone lub gdy plan zmian ma zostać znacząco zmodyfikowany, na przykład z pilnych powodów operacyjnych. W przypadkach nieobjętych tą procedurą organizacja powinna przeprowadzić konkretną ocenę ryzyka i określić dodatkowe działania łagodzące, jeśli ma to zastosowanie.

Podstawowe środki łagodzące mogą obejmować:

- 1) dodatkowy nadzór i niezależną inspekcję;
- 2) ograniczenie zadań obsługowych do zadań niekrytycznych;
- 3) wykorzystanie dodatkowych przerw na odpoczynek.

W GM do 145.A.47(b) załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014, wskazano jak poniżej. Zmęczenie może być wywołane przez:

- 1) środowisko i warunki (np. hałas, wilgotność, temperatura, zamknięta przestrzeń, praca nad głową), w których wykonywana jest praca;
- 2) nadmierne godziny dyżuru i pracy zmianowej, w szczególności w przypadku wielu okresów lub schematów zmian, dodatkowej pracy w godzinach nadliczbowych lub pracy w nocy;
- 3) podróż do miejsca obsługi (np. zmiana strefy czasowej, czas trwania).

Zmęczenie jest jednym z czynników, które mogą przyczyniać się do błędów w obsłudze, gdy nie jest właściwie uwzględniane jako część działań planistycznych.

Uwzględnienie zagrożenia zmęczeniem w planowaniu prac obsługowych i organizowaniu zmian dotyczy takiego ustawienia obsługi i zmian, aby personel wykonujący obsługę był wystarczająco wolny od zmęczenia, aby mógł wykonywać zaplanowane czynności bezpiecznie, w tym koniecznym jest:

— zapewnienie okresów odpoczynku wystarczających na przewyciężenie skutków poprzedniej zmiany i odpoczynek przed rozpoczęciem kolejnej zmiany;

- unikanie wzorców zmian, które powodują poważne zakłócenia ustalonego wzorca snu/pracy, takich jak naprzemienne dyżury dzienne/nocne;
- planowanie powtarzających się wydłużonych okresów odpoczynku i powiadamianie personelu z odpowiednim wyprzedzeniem.

Ponadto zgodnie z pkt 145.A.30 lit. e załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014 organizacja obsługi technicznej ustanawia i kontroluje kompetencje personelu zaangażowanego we wszelkie czynności związane z obsługą techniczną, przeglądami zdatności do lotu, zarządzaniem bezpieczeństwem lub kontrolą jakości zgodnie z procedurą i standardami uzgodnionymi z właściwym organem. Oprócz fachowości niezbędnej do wykonywania określonej funkcji, kompetencje personelu muszą obejmować, odpowiednią do funkcji i zakresów odpowiedzialności w organizacji, praktyczną znajomość stosowania zasad dotyczących zarządzania bezpieczeństwem, z uwzględnieniem czynnika ludzkiego i kwestii związanych z wydolnością ludzką. „Wydajność ludzka” oznacza możliwości i ograniczenia ludzkie, które mają wpływ na bezpieczeństwo i efektywność działań w dziedzinie lotnictwa.

Mając na uwadze przytoczone powyżej przepisy załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014, jak również wydane do nich AMC oraz GM, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż organizacja obsługi technicznej jest uprawniona do zatrudniania mechaników lotniczych zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i w formie umów B2B. Zatrudnienie mechanika lotniczego na podstawie umowy B2B nie zwalnia jednak organizacji obsługi technicznej od spełnienia standardów określonych przepisami 145.A.30 lit. d, 145.A.30 lit. e oraz 145.A.47 lit. b załącznika II do rozporządzenia nr 1321/2014 w postaci przygotowywania odpowiedniego planu pracochłonności, posiadania stosownych procedur ograniczających ryzyko przeciążenia pracowników i monitorowania ich zmęczenia. Z GM do 145.A.47(b) wynika, iż obsługa powinna być tak zaplanowana, aby personel ją wykonujący był wystarczająco wolny od zmęczenia.

Wytyczne wydane przez Dyrektora Generalnego Agencji Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego wskazują, iż powyższe powinno zostać osiągnięte między innymi poprzez:

- zapewnienie okresów odpoczynku wystarczających na przewyższenie skutków poprzedniej zmiany i odpoczynek przed rozpoczęciem kolejnej zmiany;
- unikanie wzorców zmian, które powodują poważne zakłócenia ustalonego wzorca snu/pracy, takich jak naprzemienne dyżury dzienne/nocne;
- planowanie powtarzających się wydłużonych okresów odpoczynku i powiadamianie personelu z odpowiednim wyprzedzeniem.

Powyższe standardy pozostają tak samo aktualne w stosunku do personelu zatrudnionego w organizacji obsługi technicznej na podstawie stosunku pracy, jak i do personelu realizującego czynności z zakresu obsługi technicznej na rzecz danej organizacji obsługi technicznej na podstawie innej niż umowa o pracę.

Posiadanie przez organizację obsługi technicznej stosownych procedur oraz planów pracochłonności weryfikowane jest przez Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego w procesie certyfikacji danego podmiotu, a następnie kontrolowane w toku nadzoru bieżącego. W sytuacji gdy Prezes Urzędu Lotnictwa Cywilnego stwierdzi w tym zakresie

nieprawidłowości, zidentyfikowane niezgodności muszą być przez organizację obsługi technicznej usunięte pod rygorem ograniczenia, zawieszenia lub cofnięcia certyfikatu.

Nie można zatem uznać, iż czas pracy mechaników lotniczych, pomimo braku sztywnych ram, analogicznych do rozwiązań obowiązujących w zakresie czasu pracy członków załóg statków powietrznych, może być kształtowany dowolnie, w tym z pominięciem czasu na odpowiedni odpoczynek i regenerację personelu.

Zaznaczenia wymaga fakt, iż przyjęte przez Unię Europejską przepisy rozporządzenia nr 1321/2014 wraz z wydanymi do nich AMC oraz GM obowiązują / znajdują zastosowanie we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Brak ograniczenia czasu pracy mechaników lotniczych nie jest specyfiką krajową, a powszechnym standardem w całej Unii Europejskiej, nad którym kontrolę sprawuje Agencja Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA). Zarówno z AMC, jak i GM jednoznacznie wynika, iż EASA ma świadomość zagrożenia, jakie wiąże się z przemęczeniem personelu organizacji obsługi technicznej. Pomimo to w przepisach prawa Unii Europejskiej nie wprowadzono na dzień dzisiejszy sztywnych ograniczeń czasu pracy mechaników lotniczych, w tym również limitów pracy nocnej.

Uznać zatem należy, iż EASA, ustanawiająca standardy w lotnictwie cywilnym, traktuje dotychczasowe regulacje jako wystarczające dla zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa lotnictwa cywilnego.

Niezależnie od powyższego należy zwrócić uwagę, że dotychczas do Ministra Infrastruktury nie były kierowane wystąpienia dotyczące czasu pracy mechaników lotniczych, a w szczególności do resortu infrastruktury nie wpływały sygnały od przedstawicieli środowiska lotniczego, które wskazywałyby na istnienie w omawianym obszarze problemu wymagającego interwencji legislacyjnej.

Biorąc pod uwagę przywołane powyżej regulacje prawa Unii Europejskiej stosowane we wszystkich państwach członkowskich UE, a także uwzględniając wykonywanie bieżącego nadzoru wobec organizacji obsługi technicznej, w tym mechaników lotniczych niezależnie od formy ich zatrudnienia, przez Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego, Minister Infrastruktury nie prowadzi ani nie planuje w najbliższym czasie podjęcia prac legislacyjnych w celu uregulowania czasu pracy mechaników lotniczych.

Zaznaczyć także należy, iż mając na względzie, że przedmiotowa tematyka jest już częściowo uregulowana przepisami unijnymi, resort infrastruktury na bieżąco monitoruje kierunki rozwoju prawodawstwa europejskiego w tym zakresie i w razie potrzeby podejmie stosowne działania w celu zapewnienia zgodności z prawem krajowego z prawem Unii Europejskiej.

*Z wyrazami szacunku*

z upoważnienia Ministra Infrastruktury

Maciej Lasek

Sekretarz Stanu

Dokument podpisany elektronicznie.