



Minister Infrastruktury

Znak pisma: DL-3-1.054.2.2025
Warszawa, 07 września 2025

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na zapytanie nr 2372 grupy posłów na Sejm RP w sprawie *działania Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w zakresie zasad naboru pracowników oraz wyboru podmiotów świadczących usługi w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi*, niniejszy przedstawiam następujące wyjaśnienia.

Na wstępie pragnę podkreślić, iż zakres uprawnień ministra właściwego do spraw transportu wobec podległej Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej (dalej jako „Agencja” lub „PAŻP”) wynika wprost z ustawy z dnia 8 grudnia 2006 r. o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej (Dz.U. z 2024 r. poz. 1272 z późn. zm.) i obejmuje on m.in.:

- udzielanie zgody na prowadzenie innej działalności, niezwiązanej z realizacją zadań podstawowych,
- zatwierdzanie planów rocznych i pięcioletnich Agencji zaopiniowanych przez Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego,
- nadanie statutu Agencji,
- na wniosek Prezesa Agencji powołuje nie więcej niż dwóch zastępców Prezesa,
- wyraża zgodę na zbycie środków trwałych wchodzących w skład systemu zabezpieczenia ruchu lotniczego,
- wyraża zgodę na zaciągnięcie kredytów i pożyczek w wysokości przekraczającej równowartość w walucie polskiej 500 000 euro,
- zatwierdza zaopiniowane i przedstawione mu przez Prezesa Urzędu Lotnictwa Cywilnego sprawozdanie finansowe Agencji wraz ze sprawozdaniem z badania oraz roczne sprawozdanie z działalności Agencji Prezesa - zatwierdza regulamin wynagradzania pracowników Agencji Prezesa.

Jednocześnie wskazuję, iż stosownie do uregulowań ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277), czynności w zakresie prawa pracy za Agencję jako pracodawcę dokonuje jej Prezes. Wobec powyższego to na Prezesie PAŻP spoczywają uprawnienia i obowiązki obejmujące sprawy pracownicze, w tym dotyczące polityki zatrudnienia i procesu naborów.

Zgodnie z danymi przekazanymi przez Polską Agencję Żeglugi Powietrznej (dalej jako „PAŻP” lub „agencja”) od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 roku zostało zatrudnionych 165 pracowników, natomiast od 1 stycznia do 31 marca 2025 roku – 56 pracowników. Dane nie obejmują praktykantów kontrolerów ruchu lotniczego. Natomiast od stycznia 2024 do marca 2025 roku z PAŻP odeszło 163 pracowników, w tym:

- 99 osób na mocy porozumienia stron (w tym 19 osób na emeryturę lub rentę)
- 17 osób z upływem okresu, na jaki była zawarta umowa o pracę na czas określony
- 38 osób za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika lub pracodawcę
- 5 osób bez wypowiedzenia
- 3 osoby – zgon pracownika
- 1 osoba – powołanie do służby wojskowej”.

Zgodnie z *Procedurą postępowania Rekrutacja i Selekcja Personelu* w PAŻP proces rekrutacji poufnej dotyczy kluczowych stanowisk pracy wymagających specjalistycznych kompetencji oraz umiejętności i ma zastosowanie w odniesieniu do szczególnie wrażliwych obszarów. Proces prowadzi Dyrektor biura właściwego ds. personalnych, wyznaczona przez niego osoba lub wyspecjalizowana firma zewnętrzna. Wszystkie osoby biorące udział w procesie zobowiązane są do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji, w posiadanie których wejdą w toku procesu rekrutacji poufnej.

Biorąc pod uwagę przesłanki zawarte w Procedurze, w ramach rekrutacji poufnych realizowanych przez firmy zewnętrzne w 2024 r. zatrudniono dwóch pracowników w PAŻP na stanowiska: główny księgowy i kierownik ośrodka IT.

Agencja poinformowała, że nie posiada umów z podmiotami zewnętrznymi na realizację procesów rekrutacyjnych. W ramach zmiany Regulaminu Organizacyjnego w Biurze HR uporządkowano zakres odpowiedzialności i kompetencji i w związku z tym od stycznia 2024 do marca 2025 r. rozwiązano umowy o pracę z 19 osobami, a zatrudniono 23 osoby, w tym 2 osoby w zespole sportu oraz 2 osoby w dziale BHP, które w poprzedniej strukturze nie podlegały Dyrektorowi HR. W wyniku rekrutacji poufnej do Biura HR nie zatrudniono żadnej osoby. W wyniku rekrutacji zewnętrznej zostały zatrudnione 23 osoby.

W ocenie PAŻP decyzje w zakresie zatrudnienia są podejmowane w oparciu o kompetencje kandydatów niezbędne do realizacji zadań Agencji. Podstawą do procesu zatrudnienia jest obowiązująca w PAŻP Procedura postępowania Rekrutacja i Selekcja Personelu.

PAŻP poinformowała, że dokonuje zakupów usług zgodnie z wewnętrzną Procedurą zakupową obowiązującą w Agencji. W sytuacji, gdy zostaną zidentyfikowane potrzeby w zakresie świadczenia określonych usług, a Agencja nie dysponuje odpowiednimi zasobami lub kompetencjami niezbędnymi do ich realizacji, podejmowane są działania zmierzające do zawarcia stosownych umów z podmiotami zewnętrznymi. Wówczas przedmiotem tych umów są usługi odpowiadające zidentyfikowanym potrzebom i wymagany kompetencjom, przy zachowaniu obowiązujących procedur zakupowych.

W związku z wejściem w życie z dniem 25 września 2024 r. ustawy o ochronie sygnalistów we wrześniu 2024 roku Zarządzeniem Prezes PAŻP uchylono obowiązującą w Agencji politykę antykorupcyjną natomiast Zarządzeniem Prezesa Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej nr 193 z dnia 18 września 2024 r. wprowadzono Procedurę zgłoszeń wewnętrznych Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej oraz Zarządzeniem Prezes Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej nr 257 z dnia 24 grudnia 2024 r. Procedurę zgłoszeń zewnętrznych i podejmowania działań następnych.

Agencja wskazała, że kontroler ruchu lotniczego, który z różnych przyczyn utracił licencję, ze względu na swoje doświadczenie zawodowe oraz wiedzę ekspercką może uczestniczyć w otwartych rekrutacjach dostępnych w PAŻP. W latach 2019-2024 licencję utraciło

62 kontrolerów ruchu lotniczego, w tym z 47 Agencja rozwiązała umowę o pracę (m.in. ze względu na osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego, wypowiedzenie umowy przez pracownika lub pracodawcę, czy wskutek śmierci pracownika), a 15 zostało zaangażowanych do pracy w Agencji w charakterze eksperta (m.in. supervisor ATM, instruktor szkolenia praktycznego STD, czy ekspert ds. współpracy z lotniskami). Należy dodatkowo podkreślić, że w 2022 roku w wyniku decyzji związanych głównie ze zmianą Regulaminu Wynagradzania, oraz obniżeniem standardów pełnienia służby operacyjnej bez wymaganych ocen bezpieczeństwa oraz zapisów dotyczących pracy w trybie SPO (Single Person Operation) podjętych przez ówczesnego p.o. Prezesa (...) 46 kontrolerów ruchu lotniczego z organów warszawskich nie przyjęło warunków nowego Regulaminu Wynagradzania. W wyniku tych działań umowy o pracę z 46 pracownikami zostały rozwiązane 31 marca 2022 r. a perspektywa odejść kolejnych kontrolerów i związana z nią wizja paraliżu polskiej przestrzeni powietrznej doprowadziła do kryzysu, który skończył się odwołaniem p.o. Prezesa i zawarcia stosownych porozumień przywracających do pracy zwolnionych pracowników i stabilizująca sytuację Agencji.

W zakresie przygotowania strategii HR Agencja wyjaśniła, iż została ona przygotowana przez kadrę menedżerską Biura HR w oparciu o cele strategiczne i strategię PAŻP i w tym zakresie nie była zawierana umowa zewnętrzna. Jednocześnie wskazano, że w okresie od grudnia 2023 r. do marca 2025 r. zawarto w trybie zakupu bezpośredniego jedną umowę na doradztwo personalne z jedną osobą fizyczną. Umowa, w ramach której wypłacono wynagrodzenie w kwocie 45.648 zł brutto, obowiązywała w terminie 8 stycznia - 5 lutego 2024 r. W udzielonych wyjaśnieniach Agencja poinformowała, że w Biurze HR Agencji nie została zatrudniona córka jednego z dyrektorów-kontrolerów.

Z poważaniem,

Dokument podpisany elektronicznie przez:

z upoważnienia Ministra Infrastruktury

Piotr Malepszak

Podsekretarz Stanu