



Minister Infrastruktury

Znak pisma: DNW-2.054.19.2026

Warszawa, 01 kwietnia 2026

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

odpowiadając na interpelację nr 15779 Poseł na Sejm RP Pani Danuty Jazłowieckiej, poniżej przedstawiam informacje pozyskane ze spółki PKP Intercity SA.

Kwestia pilotażowego programu centralizacji harmonogramów pracy drużyn konduktorskich była przedmiotem wpływających do Ministerstwa Infrastruktury wystąpień jak również wypowiedzi przedstawiciela PKP Intercity SA podczas posiedzeń Komisji Infrastruktury, przedstawiających informacje o strategicznych procesach zachodzących w PKP Intercity SA, w tym o przebiegu ww. programu.

Z przekazanych przez PKP Intercity SA informacji wynika, że wykorzystywany obecnie przez Spółkę system planistyczny IVU.Rail (służący do sporządzania harmonogramów pracy) został skonfigurowany w sposób gwarantujący ścisłe i automatyczne przestrzeganie wszystkich reguł czasu pracy, wynikających z obowiązujących przepisów prawa.

Przeprowadzany pilotaż ma na celu optymalizację procesu harmonogramowania pod kątem niezbędnych zasobów kadrowych, jak również zapewnienia wszystkim pracownikom z tej grupy zawodowej - liczącej niespełna 2 400 osób - możliwości wnioskowania na równych i transparentnych zasadach o dodatkowe dni wolne (niewynikające z uprawnień kodeksowych).

W ramach trwającego pilotażu nie wprowadzono żadnych nowych uregulowań prawnych - proces planowania opiera się na dotychczasowych zasadach. W tym kontekście, algorytmy planistyczne w sposób nadrzędny uwzględniają ustawowe normy czasu pracy oraz wymagane okresy odpoczynku, co stanowi gwarancję zachowania najwyższych standardów bezpieczeństwa i ochrony psychofizycznej pracowników.

Harmonogramy sporządzane są w oparciu o miesięczny wymiar godzin, przy wykorzystaniu równoważnego systemu czasu pracy. Rozwiązanie to pozwala na elastyczne kształtowanie długości zmian roboczych (od 8 do maksymalnie 12 godzin), co w praktyce przekłada się na zaplanowanie od 13 do 17 dni pracy w miesiącu. Taka struktura gwarantuje pracownikom analogiczną liczbę dni wolnych (również w przedziale 13-17 dni), co stanowi fundament stabilności odpoczynku oraz regeneracji sił.

Ponadto, w systemie służącym do sporządzania harmonogramów pracy, Spółka umożliwiła każdemu z pracowników złożenie dodatkowych wniosków o:

- 2 dni wolne w harmonogramie, wybrane przez pracownika bez podania uzasadnienia;
- większą liczbę dni wolnych (powyżej 2 dni), wymagających w tym przypadku

- pisemnego uzasadnienia;
- dni wolne na poczet zajęć na uczelni, wymagających przedstawienia harmonogramu zajęć;
- naprzemienną pracę dla rodziców wychowujących dziecko/dzieci do lat 14-tu;
- wykorzystanie urlopu dodatkowego wynikającego z pracy w równoważnym systemie czasu pracy.

PKP Intercity SA w zakresie ewaluacji realizowanego pilotażu prowadziło dialog z organizacjami związkowymi działającymi w Spółce oraz jednostkach organizacyjnych Spółki, reprezentującymi pracowników, w tym w szczególności pracowników drużyn konduktorskich.

Wprowadzenie zmian poprzedziło spotkanie ze stroną społeczną (5 lutego br.), podczas którego wypracowano kompromisowe rozwiązania. Zostały one uwzględnione jeszcze przed przekazaniem pierwszych harmonogramów pracy do systemu planistycznego.

Wdrożenie harmonogramów pracy na marzec 2026 r. sporządzonych w systemie Automatycznej Dyspozycji Osobowej zainicjowało proces wymiany spostrzeżeń ze stroną społeczną. Wszystkie zgłaszane uwagi podlegały analizie merytorycznej, a postulowane zmiany są sukcesywnie wdrażane w zakresie, w jakim pozwalają na to aktualne parametry techniczne oraz funkcjonalności systemu. Wypracowane w ten sposób rozwiązania są sukcesywnie implementowane, co pozwala na bieżącą optymalizację narzędzi planistycznych.

Odnosząc się do postulatu stabilności stałych drużyn konduktorskich, Spółka zwróciła się do wykonawcy systemu z zapytaniem o potencjalne rozwiązania techniczne w tym obszarze. Uzyskane informacje pozwolą na ocenę wykonalności oraz zasadności wprowadzenia takiej funkcjonalności w ramach Automatycznej Dyspozycji Osobowej, biorąc pod uwagę nadrzędny cel, jakim jest automatyzacja i optymalizacja procesów planistycznych.

Po zakończeniu pilotażu programu, Spółka zorganizuje spotkanie ze stroną społeczną w celu przedstawienia jego wyników.

Dialog społeczny w sprawie centralizacji harmonogramów pracy drużyn konduktorskich w Spółce jest prowadzony w sposób ciągły z organizacjami związkowymi działającymi w Spółce oraz jednostkach organizacyjnych Spółki, reprezentującymi pracowników, w tym w szczególności reprezentującymi pracowników drużyn konduktorskich i stanowi istotną wartość w funkcjonowaniu organizacji. Opiera się on na wzajemnym szacunku, otwartej komunikacji oraz dążeniu do uwzględniania perspektyw wszystkich stron. Spółka traktuje dialog społeczny jako ważny element swojej kultury organizacyjnej oraz fundament stabilnego i odpowiedzialnego rozwoju.

Z poważaniem

Dokument podpisany elektronicznie przez:
z upoważnienia Ministra Infrastruktury
Piotr Malepszak
Podsekretarz Stanu