



# Minister Infrastruktury

---

Znak pisma: DNW-2.054.29.2026

Warszawa, 12 maja 2026

Pan

**Włodzimierz Czarzasty**

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku,*

w odpowiedzi na interpelację nr 16674 grupy Posłów na Sejm RP: Panów Adriana Zandberga, Macieja Koniecznego oraz Pani Marty Stożek, uprzejmie informuję, co następuje.

Odnosząc się do kwestii przeprowadzenia analiz bezpieczeństwa przed podjęciem decyzji o likwidacji posterunków oraz redukcji zatrudnienia w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (dalej: „PLK S.A.” lub „Spółka”), PLK S.A. poinformowała, że poziom zatrudnienia w poszczególnych zespołach pracowniczych w Spółce jest stale monitorowany. Zmiany poziomu zatrudnienia wynikają z prowadzonych inwestycji i wdrażanych automatyzacji. Każda decyzja dotycząca zatrudnienia lub jego modyfikacji ma swoje podstawy w przepisach prawa albo wynika ze zmiany organizacji pracy. Dostosowanie zatrudnienia do nowych warunków poprzedzone jest kilkuetapową analizą, w której uczestniczą jednostki i komórki organizacyjne Spółki, tj.: Sekcje Eksploatacji, Zakłady Linii Kolejowych oraz biura merytoryczne PLK S.A. Plan zatrudnienia naliczany jest z uwzględnieniem takich parametrów jak ilość infrastruktury (m.in. prognozowana liczba posterunków przeliczeniowych) i pracochłonność z niej wynikająca, z uwzględnieniem zapewnienia ciągłości pracy.

Elementami przyczyniającymi się do zapewnienia należytego poziomu bezpieczeństwa. Jest również dbanie przez Spółkę o właściwy rozwój zawodowy pracowników, ciągłe podnoszenie przez nich kwalifikacji i wiedzy, niezbędnej do wykonywania powierzonych obowiązków, ale także poprzez jej sprawdzanie. Spółka prowadzi przygotowanie zawodowe pracowników w oparciu o własny, wewnętrzny system szkoleniowy, ukierunkowany na stanowiska kluczowe z punktu widzenia prowadzenia oraz bezpieczeństwa ruchu kolejowego. System ten umożliwia długofalowe zabezpieczenie obsady stanowisk kolejowych oraz zachowanie wymaganych kompetencji zawodowych w organizacji. Proces szkoleniowy realizowany jest z wykorzystaniem zasobów Spółki, w szczególności zespołu wykwalifikowanych instruktorów, jednolitej metodyki kształcenia, narzędzi dydaktycznych oraz specjalistycznej infrastruktury szkoleniowej. Programy szkoleń kładą szczególny nacisk na zajęcia praktyczne, ćwiczenia oraz symulacje, umożliwiające uczestnikom poznanie rzeczywistych warunków pracy oraz specyfiki wykonywania obowiązków na stanowiskach kolejowych.

Zaznaczyć należy, że PLK S.A. jest spółką prawa handlowego działającą jako samodzielny podmiot gospodarczy, w którym wszelkie decyzje w zakresie bieżącego zarządzania, pozostają w kompetencjach organów statutowych tej Spółki. Jednocześnie resort infrastruktury nie posiada prawnych możliwości oddziaływania administracyjnego na sposób kształtowania polityki zatrudnienia w PLK S.A. Na przestrzeni ostatnich dwóch lat nie odnotowano sygnałów dotyczących wywierania presji na pracownikach w zakresie rezygnacji z urlopów wypoczynkowych lub ograniczania korzystania ze zwolnień lekarskich.

Z otrzymanych z PLK S.A. wyjaśnień wynika, że zgodnie z art. 152 § 2 Kodeksu pracy pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu wypoczynkowego ani przenieść go na inną osobę. Spółka dba o zapewnienie pracownikom możliwości wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego i w związku z tym przykładowo szczególną uwagę do planowania urlopów przez pracowników. Proces planowania urlopów wypoczynkowych na 2026 r. został przeprowadzony już w listopadzie 2025 r.

Wykorzystanie urlopów wypoczynkowych jest na bieżąco monitorowane i od lat kształtuje się na zbliżonym poziomie. Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi rzeczywisty wypoczynek, co jest istotne dla zachowania zasad BHP, zwłaszcza na stanowiskach wymagających dużej koncentracji. Z uwagi na to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników „PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE Spółka Akcyjna” przyznaje pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy w roku kalendarzowym dodatkowy urlop w wymiarze 8 dni roboczych. Urlop ten jest planowany i udzielany na zasadach urlopu wypoczynkowego.

Odnosząc się do kwestii planowanych działań mających na celu zatrzymanie odpływu wykwalifikowanej kadry oraz zapewnienie stabilnych warunków zatrudnienia w PLK S.A., Spółka poinformowała, że nie zaobserwowała zwiększonego odpływu pracowników. Według PLK S.A., fluktuacja za 2025 r. i I kwartał 2026 r. nie odbiega od poziomu rynkowego, a głównym powodem odejść pracowników jest skorzystanie z uprawnień emerytalno-rentowych. W 2025 r. odejścia te stanowiły 64% wszystkich odejść, a w I kwartale 2026 r. 78%.

W Spółce w związku z potrzebą wymiany pokoleniowej trwa ciągły nabór do pracy osób wykwalifikowanych w zawodach sensu stricto kolejowych, m.in. na stanowiskach kluczowych dla realizacji procesu eksploatacyjno-przewozowego. Obecnie PLK S.A. współpracuje z 53 szkołami w całej Polsce i funduje stypendia dla 224 uczniów.

PLK S.A. prowadzi intensywne działania ukierunkowane na poprawę warunków pracy i płacy, które przynoszą wymierne efekty i korzyści dla pracowników. Spółka dba o stabilność i przewidywalność wynagrodzeń, wdrażając systemowe podwyżki wynagrodzeń oraz zmiany do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Spółka rozwija system szkoleń oraz wprowadziła nowe zasady wynagradzania osób odpowiedzialnych za przygotowanie zawodowe, mając świadomość, że jakość edukacji bezpośrednio przekłada się na bezpieczeństwo i efektywność pracy. Działania te wpisują się w strategię zarządzania pracownikami i organizacją opartą na wartościach

takich jak bezpieczeństwo, rozwój i wzajemny szacunek. PLK S.A. konsekwentnie buduje środowisko pracy, w którym każdy może czuć się bezpiecznie, mieć możliwość rozwoju i realny wpływ na funkcjonowanie Spółki. Wprowadza rozwiązania wspierające kształcenie zawodowe, rozwija kompetencje przyszłości i tworzy warunki sprzyjające współpracy oraz dzieleniu się wiedzą.

Istotnym elementem polityki propracowniczej jest zaangażowanie Spółki we wsparcie zabezpieczenia wysokości emerytur pracowników. PLK S.A. podjęła decyzję w sprawie finansowania od dnia 1 sierpnia 2025 r. wpłaty dodatkowej do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) w wysokości 0,5% dla pracowników, których staż pracy w Spółce wynosi ponad 5 lat. Jest to forma uznania dla osób, które wiążą swoją karierę zawodową ze Spółką, a także zachęta do budowania stabilnej przyszłości finansowej poprzez długoterminowe oszczędzanie.

*Z poważaniem,*

Dokument podpisany elektronicznie przez:

z upoważnienia Ministra Infrastruktury

Piotr Malepszak

Podsekretarz Stanu