



Minister Infrastruktury

Znak pisma: DNW-2.054.35.2026
Warszawa, 08 czerwca 2026

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 17158 grupy Posłów na Sejm RP: Panów: Roberta Warwasa, Piotra Króla, Jerzego Polaczka oraz Pań: Lidii Czechak, Wioletty Marii Kulpa, Bogumiły Olbryś, Agnieszki Ścigaj, Magdaleny Filipek-Sobczak i Pauliny Matysiak, uprzejmie informuję, co następuje.

Na wstępie należy zaznaczyć, że Straż Ochrony Kolei (dalej: „SOK”) wykonuje ustawowe zadania związane z ochroną życia i zdrowia ludzi, ochroną mienia oraz zapewnieniem bezpieczeństwa infrastruktury kolejowej, stanowiącej element infrastruktury krytycznej państwa. Jednocześnie, zgodnie z art. 59 ust. 1 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. SOK jest jednostką organizacyjną stanowiącą element struktury PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (dalej: „PLK S.A.” lub „Spółka”). To PLK S.A. jest pracodawcą osób zatrudnionych w SOK oraz finansuje jej działalność. Wymaga podkreślenia, 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

Z informacji otrzymanych z PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. wynika, że w ostatnich dwóch latach podjęto szereg działań organizacyjnych, kadrowych oraz infrastrukturalnych, których celem było uporządkowanie funkcjonowania formacji, poprawa warunków pełnienia służby, a także zwiększenie skuteczności realizowanych zadań ustawowych. W szczególności podjęte działania obejmowały:

- likwidację tzw. „kominów płacowych” oraz ujednoczenie zasad wynagradzania funkcjonariuszy wykonujących tożsame obowiązki służbowe;
- modernizację wyposażenia funkcjonariuszy, obejmującą zakup nowoczesnych pojazdów służbowych, środków łączności, wyposażenia ochronnego oraz sprzętu specjalistycznego;
- modernizację posterunków oraz komend regionalnych SOK;
- wdrożenie elektronicznych systemów wspomagających realizację czynności służbowych;
- rozwój współpracy z krajowymi i zagranicznymi służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo;

- rozpoczęcie prac związanych z rozbudową zaplecza szkoleniowego oraz utworzeniem nowoczesnego ośrodka szkoleniowego.

Z wyjaśnień otrzymanych z PLK S.A. wynika, że twierdzenia o nieprawidłowościach w zarządzaniu SOK, w ocenie Spółki, nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości. Funkcjonariuszom przekazywane są jednoznaczne polecenia i wytyczne służbowe, a Komenda Główna SOK na bieżąco monitoruje prawidłowość podejmowanych interwencji. Nie mniej jednak informuję, że do resortu infrastruktury wpłynęły pisma organizacji związkowych dotyczące funkcjonowania SOK.

Jak wskazano powyżej, wszelkie decyzje w zakresie bieżącego zarządzania spółką PLK S.A. pozostają w kompetencjach organów tej Spółki.

Odnosząc się do kwestii stosowania kar porządkowych, PLK S.A. wyjaśniła, że wszelkie działania w tym zakresie realizowane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz po przeprowadzeniu stosownych postępowań wyjaśniających. Kary porządkowe mają charakter dyscyplinujący i korygujący, a nie represyjny.

Obecnie obowiązujący w SOK system cechuje się transparentnością i jednolitością oraz eliminuje funkcjonujące uprzednio rozwiązania prowadzące do trwałego pozbawiania funkcjonariuszy objętych karą możliwości uzyskania podwyżki wynagrodzenia. W praktyce skutkowało to powstawaniem istotnych i długotrwałych dysproporcji płacowych pomiędzy funkcjonariuszami zajmującymi analogiczne stanowiska, co było źródłem uzasadnionego poczucia niesprawiedliwości i stanowiło jedną z głównych przyczyn niezadowolenia wśród funkcjonariuszy oraz pracowników formacji.

W celu wyeliminowania wskazanych nieprawidłowości wprowadzono mechanizm gwarantujący ochronę pracowników pozostających w okresie obowiązywania kary w czasie realizacji procedur podwyżkowych. Pracownik, który z uwagi na obowiązującą karę nie został objęty procedurą podwyżkową, po ustaniu kary otrzymuje z pierwszym dniem kolejnego miesiąca porozumienie dotyczące podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego. Rozwiązanie to zapewnia jednolite i spójne ustalanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych na poszczególnych stanowiskach oraz eliminuje ryzyko faktycznego przedłużania negatywnych konsekwencji kary ponad okres przewidziany przepisami prawa.

Tym samym obecny system nie pogarsza sytuacji pracowników, lecz przeciwnie – porządkuje ją, zapewniając większą przejrzystość zasad wynagradzania.

Jak informuje Spółka, kara porządkowa nie stanowi formalnej przeszkody w uzyskaniu awansu zawodowego, jednakże może mieć wpływ na ocenę predyspozycji funkcjonariusza do objęcia stanowiska o wyższym stopniu odpowiedzialności. Awans bowiem powinien być powierzany osobom dającym rękojmię prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych.

Ponadto, z informacji otrzymanych z PLK S.A. wynika, że w celu zwiększenia liczebności formacji podjęto działania zmierzające zarówno do wzrostu zatrudnienia, jak i poprawy warunków pełnienia służby. W ostatnim okresie zwiększono stan etatowy SOK o 22 etaty.

W opinii PLK S.A., rozwój kadrowy formacji musi pozostawać skorelowany z możliwościami szkoleniowymi, organizacyjnymi oraz lokalowymi. Każdy nowo przyjęty

funkcjonariusz musi zostać odpowiednio przygotowany do realizacji obowiązków służbowych, co wymaga zapewnienia odpowiedniego zaplecza szkoleniowego. Obecnie posiadane zaplecze szkoleniowe jest w stanie zabezpieczyć jedynie proces szkolenia i wdrażania nowych funkcjonariuszy zatrudnianych w uzupełnianiu wakatów powstałych w wyniku odejść ze służby, w tym przejść na emeryturę, co ogranicza możliwość dynamicznego zwiększania stanu osobowego formacji.

W związku z powyższym, realizowany jest projekt budowy nowoczesnego ośrodka szkoleniowego, którego celem będzie zwiększenie możliwości szkoleniowych SOK oraz zapewnienie odpowiedniego poziomu przygotowania funkcjonariuszy do wykonywania zadań służbowych.

Jednocześnie PLK S.A. poinformowała, że w 2024 r. proces awansowy został czasowo wstrzymany w związku z koniecznością uporządkowania polityki kadrowo-płacowej oraz przeprowadzenia kompleksowej analizy zasad awansowania i wynagradzania funkcjonariuszy. Działania te zostały podjęte niezwłocznie po objęciu stanowiska przez obecnego Komendanta Głównego SOK oraz po stwierdzeniu licznych nieprawidłowości w tym obszarze.

Po zakończeniu przedmiotowych działań proces awansowy został wznowiony. Liczba awansów w poszczególnych latach przedstawiała się następująco:

- 2022 r. – 149 awansów,
- 2023 r. – 253 awanse,
- 2024 r. – 0 awansów,
- 2025 r. – 204 awanse.

Podejmowane działania miały na celu stworzenie bardziej transparentnego i sprawiedliwego systemu awansowania funkcjonariuszy.

Z wyjaśnień Spółki wynika, że prowadzone są działania legislacyjne mające na celu rozszerzenie uprawnień SOK oraz kompleksowe uregulowanie statusu formacji.

Należy jednak wskazać, iż proces legislacyjny wymaga przeprowadzenia szeregu uzgodnień międzyresortowych oraz analiz skutków prawnych, organizacyjnych i finansowych projektowanych rozwiązań. Aktualnie procedowane rozwiązania mają na celu zwiększenie skuteczności działań funkcjonariuszy SOK w zakresie ochrony infrastruktury kolejowej oraz bezpieczeństwa podróży.

Projekt wyżej opisywanej nowelizacji jest obecnie procedowany na szczeblu Departamentu Kolejnictwa Ministerstwa Infrastruktury. Minister Infrastruktury wystąpił z wnioskiem o wprowadzenie projektu dokumentu rządowego do wykazu prac legislacyjnych albo wykazu prac programowych Rady Ministrów. Aktualnie trwa proces wyjaśniania zgłoszonych na tym etapie uwag m.in. przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Ministra Finansów i Gospodarki, który nie wyraził, na ten moment, zgody na finansowanie zaproponowanych w projekcie rozwiązań. Ze względu na fakt, iż celem przedmiotowego projektu jest zwiększenie możliwości działania SOK w kontekście istniejących zagrożeń, w tym spowodowanych sytuacją polityczną, resort infrastruktury nadal będzie podtrzymywał swoje stanowisko dotyczące konieczności, poprzez wprowadzenie postulowanych przepisów, zapewnienia ram prawnych

do skuteczniejszego działania SOK, co jest oczekiwane zarówno z punktu widzenia bezpieczeństwa prowadzenia ruchu kolejowego a także bezpieczeństwa pasażerów.

Odnosząc się do kwestii etatyzacji, PLK S.A. wyjaśniła, że analizy dotyczące zmian etatyzacyjnych prowadzone są z uwzględnieniem rzeczywistych potrzeb organizacyjnych formacji. Z informacji docierających do Komendy Głównej SOK wynika, iż największe kontrowersje budziła możliwość zatrudniania osób spoza formacji, której celem było pozyskanie osób posiadających doświadczenie zdobyte w innych służbach mundurowych i formacjach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo.

Po zgłoszeniu uwag przez stronę społeczną odstąpiono od dalszego procedowania rozwiązań przewidujących możliwość zatrudniania osób spoza formacji. W konsekwencji rozpowszechniane informacje, jakoby Komenda Główna SOK planowała obsadzanie stanowisk wyższego szczebla osobami spoza formacji kosztem obecnych funkcjonariuszy, są bezpodstawne.

Reasumując, Spółka podejmuje działania zmierzające do poprawy warunków służby oraz naprawy wieloletnich zaniedbań organizacyjnych i kadrowych SOK.

Jak podkreśla PLK S.A. należy jednak mieć na uwadze, iż uporządkowanie procedur, polityki kadrowej oraz systemu wynagradzania wymaga czasu, konsekwencji oraz wieloetapowych działań organizacyjnych. Wprowadzone i realizowane obecnie rozwiązania mają na celu stworzenie przejrzystego, sprawiedliwego i efektywnego systemu funkcjonowania SOK, służącego zarówno funkcjonariuszom formacji, jak i bezpieczeństwu publicznemu.

Z poważaniem,

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