



Minister Infrastruktury

Znak pisma: DTK-2-1.054.9.2026
Warszawa, 08 lipca 2026

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

odpowiadając na interpelację nr 17418 Posłanki na Sejm RP, Pani Pauliny Matysiak, uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych informacji.

Na wstępie informuję, że Ministerstwu Infrastruktury znane są postulaty organizacji związkowych działających w PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (dalej: „PLK S.A.” lub „Spółka”), zawarte w wystąpieniu z dnia 12 maja 2026 r. Stanowisko Ministerstwa Infrastruktury wobec podnoszonych postulatów, które są również przedmiotem pytań zawartych w interpelacji, zostało przedstawione Stronie związkowej w odpowiedzi udzielonej pismem z dnia 25 czerwca 2026 r., Nr DNW-2.055.41.2026.

Mając na względzie charakter pytań zawartych w powyższej interpelacji dotyczących zagadnień pozostających w zakresie właściwości PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (dalej: „PLK S.A.” lub „Spółka”), Ministerstwo Infrastruktury zwróciło się do Spółki o przekazanie swojego stanowiska.

Z informacji otrzymanych przez PLK S.A. wynika, że w zakresie zmian w instrukcjach służbowych, w wyniku prowadzonego dialogu społecznego z jedną z organizacji związkowych, wypracowano rozwiązanie służące opiniowaniu zmian do instrukcji przez Stronę społeczną. Projekty zmian do instrukcji lub projekty nowych instrukcji, zgodnie z obowiązującym wykazem instrukcji, uzgodnionym ze związkami zawodowymi, podlegają procedurze konsultacyjnej. W ramach funkcjonującego w PLK S.A. Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem, wprowadzenie do stosowania nowej regulacji wewnętrznej lub zmiana obowiązujących zapisów wymaga przeprowadzenia procesu oceny znaczenia zmiany zgodnie z procedurą SMS/MMS-PR-03 „Zarządzanie zmianą”. Księga Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem, podlega każdorazowo obowiązkowi przeprowadzenia oceny znaczenia zmiany. Opracowywany Raport z oceny znaczenia zmiany wskazuje czy zachodzi potrzeba określenia dodatkowych środków kontroli ryzyka i w przypadku takiej potrzeby dokonuje ich określenia, wskazuje ponadto czy zmiana została uznana jako mająca wpływ na bezpieczeństwo oraz, czy jest znacząca lub nieznacząca.

Kwestia oceny wpływu wdrażanych zmian przez PLK S.A., jako zarządcę infrastruktury kolejowej, na bezpieczeństwo ruchu kolejowego, jak również funkcjonujących w Spółce procedur bezpieczeństwa pozostaje w gestii właściwego organu jakim jest Prezes Urzędu Transportu Kolejowego.

Odnosząc się do pytania poruszającego tematykę zatrudnienia w PLK S.A. na stanowiskach odpowiadających za bezpieczne prowadzenie ruchu kolejowego, Spółka wyjaśniła, że ewentualne zmiany w strukturze zatrudnienia wynikają przede wszystkim z postępującej modernizacji infrastruktury kolejowej, wdrażania nowoczesnych systemów sterowania ruchem kolejowym oraz optymalizacji procesów operacyjnych. Aktualnie w Spółce wdrażane są rozwiązania obejmujące m.in. wprowadzenie cyfrowego rozkazu obejmującego całą trasę przejazdu pociągu oraz zmiany wynikające z przekwalifikowania przejazdów kolejowo-drogowych z kategorii „A” do kategorii „B” lub „C”. W odniesieniu do stanowisk dyżurnych ruchu oraz nastawniczych planowane zmiany mają ograniczony charakter i wynikają przede wszystkim z realizowanych procesów inwestycyjnych, w szczególności związanych z tworzeniem oraz rozwojem Lokalnych Centrów Sterowania.

Wg zapewnień Spółki, poziom zatrudnienia w poszczególnych zespołach pracowniczych jest stale monitorowany, a plan zatrudnienia ustalany jest z uwzględnieniem takich parametrów jak wielkość infrastruktury (m.in. prognozowana liczba posterunków przeliczeniowych) i pracochłonność z niej wynikająca z uwzględnieniem zapewnienia ciągłości pracy.

Dbanie przez PLK S.A. o właściwy rozwój zawodowy pracowników, podnoszenie przez nich kwalifikacji i wiedzy niezbędnej do wykonywania obowiązków są również elementami przyczyniającymi się do utrzymania optymalnego poziomu zatrudnienia w pionach związanych z działalnością podstawową Spółki. PLK S.A. prowadzi przygotowanie zawodowe pracowników w oparciu o wewnętrzny system szkoleniowy. W okresie od stycznia 2026 r. do maja 2026 r. skierowano na kursy kwalifikacyjne 639 pracowników (w tym na stanowiska dyżurnych ruchu, nastawniczych, zwrotniczych i dróżników przejazdowych), a do końca roku planuje się przeszkolić, a przez to zapewnić ciągłość zatrudnienia, ponad 1.000 pracowników.

Z wyjaśnień PLK S.A. wynika, że Spółka nie przewiduje w bieżącym roku zwolnień grupowych pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W przypadku zmian technologicznych (modernizacja infrastruktury, automatyzacja procesów, itp.), zmian w przepisach lub zmian organizacyjnych pracownicy nimi objęci otrzymają propozycje przekwalifikowania na inne stanowiska zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, a w przypadku braku takich możliwości – na inne stanowiska po podwyższeniu kwalifikacji wymaganych na nowym stanowisku, z uwzględnieniem wymagań zdrowotnych oraz indywidualnych predyspozycji pracownika.

Spółka podkreśliła również, że wszelkie zmiany dotyczące obsady posterunków ruchu są poprzedzane odpowiednimi analizami uwzględniającymi poziom obciążenia pracą oraz ich wpływ na bezpieczeństwo prowadzenia ruchu kolejowego. W przypadku stwierdzenia uzasadnionej potrzeby zwiększenia obsady, podejmowane są działania zmierzające do jej zapewnienia.

Ustosunkowując się do pytania dotyczącego przestrzegania w PLK S.A. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej: „ZUZP”), w tym w zakresie prac wymagających wykonywania przez co najmniej dwie osoby, uprzejmie informuję, że Spółka stosuje się do zasad zawartych w załączniku nr 14 do ZUZP dotyczących wykonywania prac wymienionych w załączniku przez co najmniej dwie osoby, uwzględniając również

interpretację Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczącą art. 225 § 1 Kodeksu pracy, przedstawioną w piśmie nr DPR-IV-4102- -768/KZ/11 z dnia 5 października 2011 r. PLK S.A. kieruje się stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w myśl którego pracownik asekurujący nie zawsze musi znajdować się w bezpośrednim sąsiedztwie pracownika asekurowanego, a dla spełnienia wymagań asekuracji wystarczające może być zapewnienie kontaktu wzrokowego lub słuchowego, umożliwiającego szybkie ostrzeżenie o zagrożeniu oraz udzielenie pomocy. Istnieje również możliwość stosowania rozwiązań organizacyjnych ograniczających bezpośrednią bliskość pracowników. PLK S.A. stoi na stanowisku, że obowiązek zapewnienia asekuracji ma charakter funkcjonalny i nie jest związany z jednym, sztywnym sposobem jej realizacji, lecz powinien być każdorazowo dostosowany do rodzaju wykonywanych prac oraz warunków ich wykonywania. Powyższe podejście znajduje odzwierciedlenie w instrukcjach wewnętrznych Spółki. Wg informacji PLK S.A. postanowienia zawarte w załączniku nr 14 do ZUZP obowiązują bez zmian od momentu wejścia w życie postanowień ZUZP, tj. od dnia 1 marca 2005 r. i dotychczas nie rodziły spraw spornych.

Odpowiadając na pytanie dotyczące wypłaty dodatków oraz zaległych wynagrodzeń części pracowników PLK S.A., uprzejmie informuję, że z wyjaśnień Spółki w przedmiotowej sprawie wynika, iż w 2025 r. prowadzone były kilkumiesięczne negocjacje ze Stroną społeczną w zakresie likwidacji dodatków niewynikających z powszechnie obowiązujących przepisów. W wyniku negocjacji wypracowano postanowienia protokołu dodatkowego do ZUZP nr 16, który wszedł w życie od dnia 1 stycznia 2026 r. oraz protokołu dodatkowego do ZUZP nr 18, który uszczegółowił postanowienia dotyczące zastępstw za pracowników kierujących zespołami, tak by nie budziły one wątpliwości. Dokument jest obecnie procedowany. W przypadku wejścia w życie ww. dokumentu, jego postanowienia będą obowiązywały z mocą od dnia 1 stycznia 2026 r.

Natomiast sprawa wypłaty innych dodatków, w tym np. podnoszonych przez Stronę społeczną dodatków pracowników posterunków nastawczych z tytułu dodatku za pracę w warunkach uciążliwych (zgodnie z Załącznikiem nr 9 obowiązującym do dnia 31 grudnia 2025 r.) jest obecnie analizowana przez PLK S.A. Z wyjaśnień Spółki wynika, że na obecnym etapie analiz brak jest podstaw do stwierdzenia, że w PLK S.A. występują nieprawidłowości o charakterze systemowym w zakresie terminowości wypłaty wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych.

Odnosząc się do pytania dotyczącego ewentualnych rozmów Ministerstwa Infrastruktury, Zarządu PLK S.A. i Strony społecznej w kwestii postulatów płacowych informuję, że w dniu 21 maja 2026 r. wypracowano w Spółce konsensus satysfakcjonujący obie Strony dialogu i zawarto porozumienie wdrażające od dnia 1 lipca 2026 r. stosowną podwyżkę.

W odniesieniu do poruszonych w interpelacji kwestii dotyczących wzmocnienia Straży Ochrony Kolei (dalej: „SOK”), uprzejmie wyjaśniam, że aktualnie podejmowane są działania o charakterze legislacyjnym, których celem jest kompleksowe uregulowanie funkcjonowania tej formacji. Inicjatywy te ukierunkowane są na zapewnienie funkcjonariuszom SOK jednoznacznych podstaw prawnych do realizacji ustawowych zadań. Efektem prac jest przygotowanie projektu ustawy zmieniającej przepisy dotyczące funkcjonowania SOK.

Powyższa inicjatywa legislacyjna dotyczy wprowadzenia zmian w szeregu kluczowych aktów prawnych, w szczególności, ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym, której nowelizacja ma na celu doprecyzowanie roli i zadań SOK w systemie bezpieczeństwa transportu kolejowego, a także wzmocnienie uprawnień funkcjonariuszy SOK.

Ponadto zgłoszono propozycje zmian w ustawie z dnia 3 lipca 2002 r. Prawo lotnicze oraz ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. Prawo o ruchu drogowym, mające na celu dostosowanie ich do specyfiki działań podejmowanych przez SOK. Propozycje zmian objęły m.in. ustawę z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia, ustawę z dnia 6 sierpnia 2010 r. o dowodach osobistych oraz ustawę z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach.

Odnosząc się do kwestii przywrócenia obiektywnego i przejrzystego systemu awansów i zapewnienia realnych warunków rozwoju zawodowego, PLK S.A. wskazała, że czasowe wstrzymanie awansów w 2024 r. było działaniem celowym i wynikało z konieczności uporządkowania polityki kadrowo-płacowej w SOK. Celem było zlikwidowanie m.in. kominów płacowych, ograniczenie uznaniowości oraz przeanalizowanie wcześniej obowiązujących zasad awansowania i wynagradzania pracowników i funkcjonariuszy SOK. Po uporządkowaniu tych zasad w 2025 r. w formacji zostały wznowione awanse przyznawane w oparciu o przejrzyste kryteria. Obecnie przyjęte normy nie ograniczają rozwoju zawodowego pracowników i funkcjonariuszy SOK.

W kwestii zwiększenia zatrudnienia odpowiadającego rzeczywistym potrzebom formacji należy wskazać, że na podstawie przeprowadzonej analizy struktury etatowej formacji, Kierownictwo Komendy Głównej SOK określiło potrzebę zwiększenia zatrudnienia w formacji do ok. 4.000 etatów. Wzrost zatrudnienia wiąże się z koniecznością zapewnienia wszystkim funkcjonariuszom właściwych warunków do pracy, zgodnych z obowiązującymi regulacjami prawnymi. Zwiększenie zatrudnienia jest ściśle związane z możliwościami szkoleniowymi. Każdy nowozatrudniony pracownik musi przejść stosowane przeszkolenie, a następnie w toku służby musi niezmiennie podnosić swoje kwalifikacje poprzez cykliczne, specjalistyczne szkolenia. Na obecnym etapie baza szkoleniowa SOK ogranicza możliwość zwiększenia stanu zatrudnienia między innymi z uwagi na ograniczenie możliwości przeprowadzenia szkoleń podstawowych dla około 200 funkcjonariuszy rocznie. Pozwala to na pokrycie corocznych potrzeb wynikających ze zmian kadrowych w formacji. Mając świadomość tego problemu Komenda Główna SOK rozpoczęła realizację projektu budowy nowoczesnego ośrodka szkoleniowego.

Niemniej jednak, dostrzegając problemy kadrowe w zakresie zatrudnienia Kierownictwo SOK podejmuje systematyczne kroki w celu zwiększenia stanu etatowego formacji. Komenda Główna SOK za pośrednictwem Biura Spraw Pracowniczych PLK S.A., w dniu 27 listopada 2025 r. wystąpiła do Prezesa Zarządu Spółki z wnioskiem o zwiększenie limitu zatrudnienia w Komendzie Głównej SOK w grupie zawodowej funkcjonariuszy SOK. W odpowiedzi na powyższy wniosek organ uprawniony podjął decyzję o ustanowieniu dodatkowych 22 etatów dla SOK.

Odnosząc się do pytania dotyczącego przejęcia przez PLK S.A. spółki PKP Telkol Sp. z o.o. od PKP S.A., uprzejmie wyjaśniam, że obecnie PLK S.A. oraz PKP S.A. realizują postanowienia zawartego w dniu 3 czerwca 2024 r. Listu intencyjnego oraz Porozumienia z dnia 22 stycznia 2025 r., zmierzając do przeprowadzenia i zakończenia analiz

przedtransakcyjnych spółki PKP Telkol sp. z o.o. Wynik etapu analiz oraz ustalenia stron będą determinowały dalsze decyzje związane z ewentualną transakcją sprzedaży udziałów.

Z poważaniem

Dokument podpisany elektronicznie przez:

z upoważnienia Ministra Infrastruktury

Piotr Malepszak

Podsekretarz Stanu