



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

**Konfederacja Pracy**

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK

Warszawa, dnia 18 maja 2026 r.

Zarząd Organizacji Zakładowej nr 07-194  
Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego  
„Konfederacja Pracy”  
w Centrum Nauki Kopernik

Sz. P. Ewa Kloc  
Dyrektor Administracyjna  
Centrum Nauki Kopernik

## WNIOSEK O UZUPEŁNIENIE INFORMACJI

Szanowna Pani Dyrektor,

w nawiązaniu do odpowiedzi Pracodawcy z dnia 15 maja br., odnoszącej się do naszego wniosku o informacje w trybie art. 28 Ustawy o związkach zawodowych z dnia 6 maja br., dziękujemy za jej przekazanie w adekwatnym do sytuacji, acz obiektywnie krótkim, terminie. Jednocześnie, po analizie treści odpowiedzi, **zwracamy się z uprzejmą prośbą o jej uzupełnienie poprzez odniesienie się odrębnie do poszczególnych punktów naszego poprzedniego wniosku.**

Taka forma odpowiedzi – „punkt po punkcie” – służy nie tylko stronie wnioskującej, ale również stronie odpowiadającej, ponieważ ułatwia bieżącą kontrolę nad tym, czy na każdy element wniosku została udzielona odpowiedź odpowiadająca jego zakresowi. W naszej ocenie w sprawach dotyczących warunków i organizacji pracy taki sposób komunikacji sprzyja przejrzystości, ogranicza ryzyko nieporozumień i porządkuje dalszy dialog między stronami.

Na ten moment, z uwagi na wyżej wspomniane braki w precyzji odpowiedzi, mamy następujące wątpliwości:

Ad. 1.

Pracodawca nie odpowiedział na jasno postawione pytanie czy opisany w pytaniu wymóg jest poleceniem służbowym czy też nie. Jest to kwestia zasadnicza i oczekujemy jasnej odpowiedzi. Używane przez Pracodawcę w odpowiedzi określenie „decyzja” nie pomaga w wyklarowaniu tej kwestii, ponieważ decyzja może dotyczyć zarówno sformułowania polecenia służbowego, jak również sformułowania zachęty.

Ad. 2.

W piśmie Pracodawcy nie znaleźliśmy odpowiedzi na pytanie dot. tego, jak wprowadzany wymóg ma się względem przygotowywanych na początku roku planów urlopowych działów.

Ten brak jest o tyle problematyczny, że Pracodawca najwyraźniej nie rozdziela instytucji **Planu urlopów**, o którym mowa w art. 163 KP (w którym jest mowa o **wnioskach** pracowników; i które to wnioski zostały faktycznie zebrane przez Dział Kadr na początku lutego br., poprzez udostępnienie pracownikom dedykowanej temu tabeli Excel) – od **wniosków urlopowych** uzupełnianych przez pracowników w systemie Symfonia. Jest to w naszej opinii interpretacja błędna i prowadząca do wręcz absurdalnych wniosków.



Jest tak, bo gdyby te wnioski urlopowe (wpisywane przez pracowników w systemie Symfonia) potraktować jako element **planowania** urlopów (część Planu urlopów w myśl art. 163 KP), a nie element techniczny procesu **udzielania** urlopów (zgodnie z wcześniej stworzonym na podstawie wniosków pracowników Planem urlopów lub z odstępstwami, o których mowa w art. 164 KP), to – również zgodnie z art. 163 KP! – nie można by było w Symfonii wpisywać urlopów na żądanie z uwagi na to, że artykuł ten *explicite* zakazuje uwzględniania dni UŻ **w Planie urlopów**. To wypaczałoby podstawy użyteczności Symfonii jako narzędzia, ale też w jaskrawy sposób pokazuje na szczęście, że wnioski wpisywane w Symfonii są z natury czym innym niż elementem przygotowania Planu urlopów.

Pracodawca wydawał się być świadomy tej rozbieżności znaczeniowej, formułując §41 ust. 2 i §41 ust. 4 obowiązującego w CNK Regulaminu Pracy, gdzie wnioski uwzględniane w procesie przygotowania Planu urlopowego oraz wnioski urlopowe zostały umiejscowione, zgodnie z Kodeksem, w różnych miejscach struktury logicznej procesu planowania i udzielania urlopów.

Ad. 3.

W piśmie Pracodawcy nie znajdujemy odpowiedzi na postawione pytanie, odnoszące się do uzasadnienia wyboru takiego, a nie innego sposobu realizacji celów – które to cele natomiast Pracodawca kompleksowo opisał, za co jesteśmy wdzięczni i w dużej mierze je podzielimy.

Ad. 4.

Rozumiemy odmowę w tej kwestii, jednak stwierdzenie iż planowanie urlopów (*patrz uwagi dot. nieścistości pojęciowej w adnotacji do pkt 2*) jest w kompetencji Pracodawcy, nie stanowi uzasadnienia dla odmowy nie uwzględniającej przedstawionej w pytaniu alternatywy.

Ad. 5.

Wnioskujemy, że w kontekście tego pytania Pracodawca pisze o zabezpieczeniu się przed ryzykiem formułowania zarzutów o nierównym traktowaniu. Zaznaczamy jednak, że intensyfikacja dialogu, nastawionego na schodzenie z urlopów, właśnie z osobami o większej liczbie dni urlopu zaległego, byłoby wprost realizacją art. 168 KP. Ciężko więc mówić, że byłoby to działanie dyskryminujące.

Prosimy o precyzyjniejsze odniesienie się do przedmiotowego pytania.

Ad. 6.-8.

W piśmie Pracodawcy brak odpowiedzi na postawione tu pytania. Z uwagi na fakt, że globalne kwoty rezerwy urlopowej, które Pracodawca przytoczył, były już wcześniej powszechnie w Koperniku znane, uważamy również, że Pracodawca nie przygotował odpowiedzi z należytą starannością.

Odnosząc się do fragmentu odpowiedzi, w którym wskazano, że Pracodawca nie prowadzi określonych statystyk, a przygotowanie części danych jest **pracochłonne**, pragniemy zaznaczyć, że rozumiemy organizacyjne obciążenia związane z przygotowaniem zestawień. Jednocześnie obowiązek udzielania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej ma charakter ustawowy. Art. 28 Ustawy o związkach zawodowych nie przewiduje, aby sama pracochłonność przygotowania informacji stanowiła samodzielną podstawę do zaniechania odpowiedzi. Z tego względu, jeżeli określone dane nie są dostępne w gotowej postaci, zasadne byłoby co najmniej jednoznaczne wskazanie, czy Pracodawca nie posiada ich w ogóle, czy też posiada dane źródłowe, lecz wymagają one dodatkowego opracowania, które zajmie Pracodawcy konkretny okres czasu.



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

# Konfederacja Pracy

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK

Dodatkowo, prowadzenie statystyk – a zwłaszcza tych, o które pytamy w pytaniu nr 7 – wydaje się być praktyką odpowiedzialną w kontekście ryzyka sankcji Państwowej Inspekcji Pracy, o którym wspomina Pracodawca.

Zaznaczamy również, że system urlopowy używany przez CNK w sposób klarowny wizualizuje dane ilościowe o zakresach dostępnych urlopów – przynajmniej z poziomu pracownika. Mamy więc wątpliwości co do tego, aby dane z poziomu Działu Kadr były mniej klarowne i uniemożliwiające odpowiedź na tak sprecyzowany wniosek o informacje.

Dodatkowo nasz niepokój budzi sposób i zakres wprowadzania omawianych zmian. Pracodawca pisze w odpowiedzi, że „wprowadza jednakowe standardy i wymogi względem wszystkich pracowników”. Przypominamy, że wprowadzenie zmian w systemowych rozwiązaniach w zakresie sposobu planowania i udzielania urlopów – jako dotyczącym organizacji pracy oraz praw i obowiązków stron stosunku pracy – powinno wiązać się z rewizją Regulaminu Pracy w uzgodnieniu ze Związkiem Zawodowym (Art. 104<sup>1</sup> Kodeksu Pracy). **Tego rzędu zmiany w organizacji pracy nie mogą być wprowadzane poza trybem kodeksowym** – jednostronnym komunikatem, instrukcją lub praktyką kadrową. Wyrażamy więc uzasadnioną wątpliwość czy Pracodawca ma prawo formułować przedmiotowe wymogi przed przeprowadzeniem tego procesu. Jesteśmy otwarci na dialog, oczekivalibyśmy jednak propozycji konkretnych zapisów.

Wnosimy zatem o uzupełnienie odpowiedzi z dnia 15 maja br. poprzez **odniesienie się – odrębnie i wprost – do punktów 1–8 naszego wniosku z dnia 6 maja br.**, a w przypadku braku możliwości przedstawienia określonych informacji w dokładnie żądanym układzie, prosimy o:

- a) wskazanie, których danych Pracodawca **nie posiada**;
- b) wskazanie, które dane istnieją, lecz **nie są prowadzone w formie gotowego zestawienia i ile czasu zajmie Pracodawcy ich opracowanie**.

Naszą intencją pozostaje uzyskanie informacji w sposób uporządkowany i możliwie użyteczny dla obu stron, tak aby dalszy dialog w sprawach organizacji urlopów oraz skali zaległości urlopowych i ich redukcji mógł przebiegać w oparciu o jasny materiał informacyjny.

Prosimy o przekazanie uzupełnionej odpowiedzi na adres [kontakt@zcnk.org](mailto:kontakt@zcnk.org).

Z poważaniem,

Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej

Z upoważnienia Zarządu