



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

Konfederacja Pracy

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK

Warszawa, dnia 6 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 INFORMACJE

Szanowna Pani Dyrektor,

Organizacja Zakładowa nr 07-194 OPZZ „Konfederacja Pracy” w Centrum Nauki Kopernik, działając w oparciu o art. 28 Ustawy o związkach zawodowych (Dz.U.2026.549), wnosi o udzielenie informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, dotyczących kwestii doniesień spływających do nas od Pracowników:

1. Czy Pracodawca potwierdza, że skierował do Pracowników, za pośrednictwem kadry kierowniczej polecenie służbowe złożenia do dn. 15 maja br. wniosków urlopowych, dotyczących wszystkich dni urlopowych (zaległych i tegorocznych) do końca 2026 r., z zachowaniem marginesu tylko 2-3 dni niezaplanowanych? A jeśli nie, to na czym polega nieprecyzyjność powyższego podsumowania?
2. Jak wprowadzany powyższy wymóg ma się względem przygotowywanych na początku roku planów urlopowych działów?
3. Mając na uwadze, że Państwowa Inspekcja Pracy [pisze jak następuje](#): „Sporządzenie planu urlopów nie przesądza o tym, czy faktycznie pracownicy skorzystają z urlopów w zadeklarowanym terminie i wymiarze. Może bowiem dojść do sytuacji, kiedy pracownik nie będzie mógł rozpocząć urlopu w ustalonym terminie lub urlop taki ulegnie przerwaniu np. z powodu choroby pracownika.”, czyli że plany urlopowe zdefiniowane z dużym wyprzedzeniem często mogą zostać pokrzyżowane przez sytuacje życiowe – jakie uzasadnienie znajduje Pracodawca dla zastosowania wymogu złożenia do dn. 15 maja br. wniosków urlopowych za całą resztę roku – w zastępstwie dla planistycznego (np. w formule tabeli excel) porozumienia się pomiędzy pracownikiem a kierownikiem ws. dat urlopów, którego celem nadal byłoby jak największe „zejście” z urlopów?
4. Czy Pracodawca skłonny będzie zarzucić drogę wymogu złożenia do dn. 15 maja br. wniosków urlopowych za całą resztę roku – na rzecz, mniej kontrowersyjnego z perspektywy Pracowników, planistycznego (np. w formule tabeli excel) porozumienia się pomiędzy pracownikiem a kierownikiem ws. dat urlopów, którego celem nadal byłoby jak największe „zejście” z urlopów?



5. Czy Pracodawca widzi możliwość, aby bardziej zdecydowane inicjatywy dotyczące definiowania swoich planów urlopowych skupione były konkretnie na osobach mających problem ze schodzeniem z zaległych dni urlopowych, a nie na ogół pracowników, z którego część nigdy takich problemów nie ma (np. przez różnice w organizacji pracy w poszczególnych działach, różne kwestie związane z zastępowalnością osób w projektach, etc.)

A także bardziej ogólnych kwestii, związanych z funduszami zablokowanymi w ramach rezerwy urlopowej:

6. Jaka jest wysokość rezerwy urlopowej w skali instytucji (z podziałem na tę odpowiadającą urlopom tegorocznym oraz urlopom zaległym)?
7. Ilu pracowników¹ ma² następującą liczbę dni urlopu zaległego:
- 0-5,
 - 6-10,
 - 11-20,
 - 21-30,
 - 31-40,
 - 41 i więcej?
8. Jak rozkłada się³ rezerwa urlopowa w podziale na:
- Działy⁴,
 - Stanowiska,
 - Pracowników objętych poszczególnymi systemami czasu pracy?

Prosimy o przekazanie wnioskowanych informacji w terminie 13.05, na adres kontakt@zcnk.org

Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej

Z upoważnienia Zarządu

¹ Prosimy o uwzględnienie w tych danych również przedstawicieli Dyrekcji zatrudnionych przez CNK.

² Na dzień przygotowywania odpowiedzi na wniosek.

³ Prosimy o wybranie sposobu przedstawienia danych dogodniejszego dla Pracodawcy – albo poprzez wartości kwotowe, albo poprzez procent ogółu wartości rezerwy.

⁴ Z ujęciem Dyrekcji jako osobnej pozycji.