

Warszawa, 13 maja 2026 r.

Zarząd Organizacji Zakładowej nr 07-194
OPZZ „Konfederacja Pracy”
w Centrum Nauki Kopernik

Szanowni Państwo,

w odpowiedzi na wniosek z dnia 6 maja 2026 r., złożony na podstawie art. 28 ustawy o związkach zawodowych, przedstawiam stanowisko Pracodawcy.

Pracodawca działając zgodnie z zapisami Kodeksu Pracy, Dział VII - art. 163 Kodeksu pracy oraz zapisami Regulaminu pracy CNK, rozdział V, jest zobowiązany do ustalenia planów urlopowych.

Odpowiedzialność za prawidłową organizację pracy, zapewnienie ciągłości realizacji zadań oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy spoczywa na Pracodawcy - w tym, w obszarze planowania i realizacji urlopów wypoczynkowych.

Pracodawca podtrzymuje swoją decyzję ponieważ wcześniejsze planowanie urlopów wypoczynkowych stanowi standard zarządczy, zgodny z przepisami Kodeksu pracy, zasadami bhp oraz regułami racjonalnego zarządzania instytucją. Pracodawca nie wymaga zaplanowania całości przysługującego urlopu wypoczynkowego – dopuszczalne jest pozostawienie do dyspozycji Pracownika puli ok. 6–7 dni urlopu (w tym 4 dni urlopu na żądanie), które mogą być wykorzystane w terminach uzgadnianych na bieżąco. Ponadto Pracownik w dowolnym momencie może wnioskować o zmianę terminu urlopu, którą przełożony w miarę możliwości powinien uwzględnić.

Urlop wypoczynkowy jest elementem systemu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Regularne korzystanie z urlopu zmniejsza ryzyko przemęczenia, obniżonej koncentracji, błędów operacyjnych oraz długotrwałych absencji chorobowych. Dopuszczanie do chronicznego niewykorzystywania urlopów skutkuje narastaniem ryzyk zdrowotnych, organizacyjnych i finansowych, zarówno dla Pracownika, jak i dla Pracodawcy.

Odpowiedzialne planowanie urlopów leży w interesie Pracownika, gdyż sprzyja zachowaniu zdolności do pracy, bezpieczeństwu wykonywania obowiązków oraz stabilności zatrudnienia. Wcześniejsze planowanie, przy pozostawieniu części dni do dyspozycji Pracownika, zwiększa przewidywalność i realną możliwość skorzystania z urlopu w terminie zgodnym z potrzebami Pracownika.

Jednocześnie należy podkreślić, że tolerowanie przez kadre kierowniczą długotrwałego niewykorzystywania urlopów wypoczynkowych stanowi naruszenie zasad prawidłowej organizacji pracy. Brak działań w tym zakresie naraża Pracodawcę na sankcje przewidziane w Kodeksie pracy, w tym kary finansowe nakładane przez Państwową Inspekcję Pracy. Pracodawca wprowadza jednakowe standardy i wymogi względem wszystkich pracowników uwzględniając jednocześnie specyfikę zatrudnienia w różnych systemach czasu pracy.

Rezerwa urlopowa na rok 2026 wynosi 2 471 450 zł i jest wyższa o ponad 486 tys. zł w porównaniu z rokiem 2025 (1 985 385zł). Wzrost ten pokazuje, że skala niewykorzystanych urlopów corocznie się zwiększa. Dlatego Pracodawca podejmuje działania, które mają pomóc w lepszym planowaniu i wykorzystywaniu urlopów. Chce w ten sposób ograniczyć ryzyka finansowe i organizacyjne, a jednocześnie zadbać o to, aby każdy Pracownik mógł w pełni korzystać z przysługujących mu uprawnień.

Jednocześnie informuję, że Pracodawca nie prowadzi statystyk dotyczących podziału zaległych urlopów na działy i stanowiska. Przygotowanie takich danych jest bardzo pracochłonne a ich zmienność bardzo wysoka. Wprowadzane rozwiązania dotyczą wszystkich Pracowników tak aby nie narażać Pracodawcy na zarzut nierównego traktowania.