



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

Konfederacja Pracy

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK

Warszawa, dnia 17 września 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 odpowiedzi na pismo Pracodawcy z dnia 10 sierpnia 2026 r., stanowiące uzupełnienie odpowiedzi na wniosek Organizacji Zakładowej z dnia 2 lipca 2026 r., ponowiony i szczegółowo uzasadniony pismem z dnia 19 lipca 2026 r., dziękujemy za przekazanie części wnioskowanych w trybie art. 28 Ustawy o związkach zawodowych informacji.

W szczególności odnotowujemy przekazanie informacji dot.:

1. wysokości funduszu płac i jego struktury (**pkt 1 wniosku**);
2. wysokości wynagrodzeń zasadniczych w Centrum Nauki Kopernik jako całości, z wyszczególnieniem średniej oraz mediany wynagrodzeń (**pkt 3 wniosku**);
3. wysokości wynagrodzeń zasadniczych w każdej jednostce organizacyjnej CNK, z wyszczególnieniem wynagrodzenia średniej oraz mediany (**część pkt 5 wniosku**);

W odniesieniu do pozostałych punktów (**pkt 2, pkt 4, częściowo pkt 5, pkt 6, pkt 7 oraz pkt 8**) **odpowiedź nadal nie zawiera wnioskowanych danych** albo odsyła do informacji, które nie odpowiadają treści naszego wniosku.

Podtrzymujemy naszą argumentację z pisma z 19.07 br., że wnioskowane dane są niezbędne do prowadzenia działalności związkowej. Art. 28 Ustawy o związkach zawodowych zobowiązuje natomiast pracodawcę do udzielania zakładowej organizacji związkowej takich informacji.

Poniżej odnosimy się kolejno do poszczególnych punktów odpowiedzi Pracodawcy.

Ad. 2. Pochodzenie środków przeznaczonych na Fundusz Płac

Pracodawca wskazał, że nie prowadzi analiz ani zestawień dotyczących struktury źródeł finansowania Funduszu Płac i w związku z tym nie dysponuje danymi pozwalającymi na przedstawienie informacji w oczekiwanym zakresie.

Wyjaśnienie to nie stanowi wyczerpującej odpowiedzi na nasz wniosek. Aby ułatwić Pracodawcy odpowiedź, **ograniczamy zakres wnioskowanych informacji do następujących**, dotyczących tylko jednego źródła finansowania:

- ile procent środków na Funduszu Płac pochodzi z dotacji podmiotowych Organizatorów,
- ile kwotowo wynoszą dotacje podmiotowe poszczególnych Organizatorów na rok 2026.

Centrum Nauki Kopernik musi planować, a następnie prowadzić ewidencję przychodów i kosztów oraz dysponować informacjami o wysokości otrzymywanych dotacji i udziału tego podstawowego źródła finansowania w ogólnych kosztach działalności i zatrudnienia.

W szczególności w kontekście projektu Strategii Centrum Nauki Kopernik na lata 2028-2031 i jego punktu K4, w którym Pracodawca jasno zaznacza różnicę w stabilności finansowania z różnych źródeł – informacje, o które wnioskujemy mają charakter kluczowy dla oceny stabilności fundamentów, na których stoi wypłata wynagrodzeń w naszej instytucji, a więc dla możliwości oceny tej sytuacji przez stronę społeczną.

W związku z powyższym, podtrzymujemy punkt 2 wniosku – z opisanym powyżej ograniczeniem jego zakresu.

Ad. 4. Wynagrodzenia zasadnicze na poszczególnych stanowiskach

Pracodawca nie przekazał wnioskowanych danych o rzeczywistych wynagrodzeniach na poszczególnych stanowiskach, ograniczając odpowiedź do odesłania do przedziałów wynagrodzeń zamieszczonych w Zarządzeniu nr 46/2026.

W przywoływanym zarządzeniu Pracodawca przedstawia przedziały wynagrodzeń w zależności od grup stanowisk (np. „specjaliści techniczni” czy „specjaliści merytoryczni i projektowi”) oraz poziomów stanowisk w tych grupach. Nie podaje jednak liczebności poszczególnych grup i poziomów, co **uniemożliwia określenie wysokości wynagrodzeń zasadniczych na poszczególnych stanowiskach w CNK jako całości** – czego dotyczy wniosek.

W żadnym miejscu również nie otrzymaliśmy informacji o średniej wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w CNK.

Dodatkowo, użyte w Zarządzeniu nr 46/2026 słownictwo („stosowane przedziały”, „widelki” oraz treść par. 1 ust. 2 Zarządzenia, dystansująca retorycznie przedstawione w załączniku wartości od faktycznych wynagrodzeń) każe sądzić, że przedstawiane w nim przedziały wynagrodzeń nie odzwierciedlają faktycznie wypłacanych wynagrodzeń i statystyki (mediany) z nich, a jedynie plan Pracodawcy co do ram, w jakich wynagrodzenia mają się mieścić. Informacje zawarte w Zarządzeniu nr 46/2026 oraz dane objęte naszym wnioskiem dotyczą zatem dwóch odmiennych kwestii. Jeśli jest to interpretacja błędna, prosimy o sprostowanie. Nasz wniosek dotyczył jednak informacji o faktycznie wypłacanych wynagrodzeniach.

W związku z powyższym, podtrzymujemy punkt 4 wniosku, w jego pełnym kształcie.

Ad. 5. Wynagrodzenia zasadnicze w jednostkach organizacyjnych

Pracodawca przekazał średnią i medianę wynagrodzeń zasadniczych dla większości jednostek organizacyjnych. Nie przekazał natomiast:

- minimalnych wynagrodzeń w poszczególnych jednostkach,
- maksymalnych wynagrodzeń w poszczególnych jednostkach,
- średniej i mediany w Dziale PUD.

Ogólne powołanie się na możliwość identyfikacji wynagrodzeń poszczególnych pracowników nie wyjaśnia, dlaczego minimum i maksimum nie mogą zostać przekazane w żadnej jednostce organizacyjnej, niezależnie od jej liczebności.

W szczególności budzi to niezrozumienie, w sytuacji gdy – jak mówi nam Zarządzenie nr 46/2026 – nie można założyć, że maksymalne wynagrodzenie w dziale będzie należeć koniecznie do kierownika. Wynika to wprost z faktu, iż minimalne określone w Zarządzeniu wynagrodzenie na stanowisku kierowniczym jest

mniejsze niż maksymalne wynagrodzenia zarówno w grupie „specjaliści inżynierii i IT”, jak i grupie „specjaliści merytoryczni i projektowi”. Sprawia to, że w dużej części działów (czyli tych, w których występują stanowiska: starszego/głównego specjalisty inżynierii/IT lub głównego specjalisty, IOD, radcy prawnego, eksperta czy pełnomocnika z grupy specjalistów merytorycznych/projektowych) nie można stwierdzić, że ujawnienie maksymalnego wynagrodzenia w dziale byłoby możliwe do jednoznacznego powiązania z konkretnym pracownikiem.

Natomiast wykluczenie z udostępnianych danych wysokości wynagrodzeń minimalnych jest jeszcze cięższe do obrony, z uwagi na w naszej opinii częstsze występowanie sytuacji, w której liczebność osób na niższych stanowiskach jest większa.

Ryzyko identyfikacji powinno być oceniane osobno dla każdej jednostki organizacyjnej. Nawet jeśli występuje ono w małym zespole, nie oznacza to, że zachodzi również w jednostkach zatrudniających większą liczbę osób.

Wartości minimalne i maksymalne są niezbędne, ponieważ pozwalają ocenić:

- rzeczywistą rozpiętość wynagrodzeń w jednostce,
- występowanie szczególnie niskich albo szczególnie wysokich wynagrodzeń,
- stopień koncentracji wynagrodzeń.

Wnosimy zatem o przekazanie minimum i maksimum dla wszystkich jednostek, w których liczebność zatrudnienia pozwala na ich bezpieczne ujawnienie. W przypadku konkretnych jednostek, w których Pracodawca stwierdzi konkretne ryzyko identyfikacji, wnosimy o każdorazowy opis sytuacji, która uniemożliwia w opinii Pracodawcy udostępnienie danej wartości.

Według dostępnych nam informacji, w dziale PUD jest zatrudnionych więcej niż dwie osoby. Pozwala to bezpiecznie udostępnić wnioskowane wskaźniki statystyczne. Sytuacja, gdy na danym stanowisku zatrudnione są dwie osoby faktycznie rodzi konkretne ryzyko identyfikacji wynagrodzenia jednej osoby przez drugą. W wypadku jednak większej liczebności (3 i więcej) argument ryzyka identyfikacji wynagrodzenia konkretnego pracownika nie jest już do utrzymania.

W wypadku podtrzymania przez Pracodawcę woli utajenia wartości maksymalnych, minimalnych, średnich czy mediany dla poszczególnych działów, wnioskujemy o podanie szczegółowego algorytmu, co miałyby w tym konkretnym przypadku zająć, aby zidentyfikowano wysokość wynagrodzenia konkretnego pracownika.

W związku z powyższym, podtrzymujemy punkt 5 wniosku, z pominięciem już przekazanych informacji.

Ad. 6. Wynagrodzenia w dziale WAR

Pracodawca odmówił przedstawienia danych dotyczących wysokości wynagrodzeń zasadniczych w Dziale Warsztat, z wyszczególnieniem średniej oraz mediany dla grup pracowników zatrudnionych w ramach projektu SOWA i poza projektem.

Zaskoczeniem dla nas było, że Pracodawca uzasadnia odmowę tym, że udostępnienie danych „dotyczących średniej i mediany wynagrodzeń zasadniczych **w podziale na poziomy stanowisk** oraz zatrudnienie w ramach projektu SOWA i poza nim stanowiłoby naruszenie zasady poufności, z uwagi na małą liczbę osób **zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach** w projekcie SOWA i mogłoby umożliwić identyfikację wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników”.

Jest to zaskoczenie, ponieważ **nie wnioskowaliśmy o dane w podziale na poziomy stanowisk**. Wnioskowaliśmy wyłącznie o średnią i medianę dla dwóch zbiorczych grup:

- osób zatrudnionych w dziale WAR w ramach projektu SOWA,
- osób zatrudnionych w dziale WAR poza projektem SOWA

Nie uznajemy zatem argumentu iż udostępnienie wnioskowanych danych stanowiłoby naruszenie zasady poufności.

Odnosząc się natomiast do drugiego argumentu Pracodawcy – odmienna struktura stanowisk w projekcie i poza nim nie pozbawia wnioskowanych danych wartości, lecz stanowi okoliczność, którą należy uwzględnić przy ich interpretacji. To, że planujemy bezpośrednio porównywać między sobą te dwie średnie bądź mediany jest natomiast jedynie interpretacją Pracodawcy.

Wnioskujemy więc o to, żeby decyzje o wartości analitycznej danych i sposobie ich dalszego wykorzystania do działalności związkowej pozostawić organizacji związkowej.

Jeśli natomiast ew. postulaty sformułujemy na podstawie chybionej analizy, Pracodawca zawsze będzie miał przestrzeń, aby tę potencjalną nieadekwatność wypunktować.

W związku z powyższym, podtrzymujemy punkt 4 wniosku, w jego pełnym kształcie.

Ad. 7. Wynagrodzenia w DOK

Pracodawca odmówił przedstawienia danych dotyczących wysokości wynagrodzeń zasadniczych w dziale DOK, z wyszczególnieniem średniej oraz mediany dla grup pracowników zatrudnionych na kasach i poza nimi.

Identycznie jak w odpowiedzi na punkt 6, Pracodawca najpierw nadinterpretuje zakres wnioskowanych informacji, i następnie wykorzystuje tę wyolbrzymioną interpretację do tego, aby odmówić udzielenia jakichkolwiek informacji.

Pracodawca bowiem motywuje odmowę tym, że: *„Udostępnienie danych dotyczących średniej i mediany wynagrodzeń zasadniczych **w podziale na poziomy stanowisk** oraz zatrudnienie poza kasami stanowiłoby naruszenie zasady poufności, z uwagi na małą liczbę osób zatrudnionych **na poszczególnych stanowiskach** i mogłoby umożliwić identyfikację wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników.”*

Również tutaj, **nie wnioskowaliśmy o dane w podziale na poziomy stanowisk**. Wnioskowaliśmy wyłącznie o średnią i medianę dla dwóch zbiorczych grup:

- osób zatrudnionych w dziale DOK na kasach,
- osób zatrudnionych w dziale DOK poza kasami.

Nie uznajemy zatem argumentu iż udostępnienie wnioskowanych danych stanowiłoby naruszenie zasady poufności.

W odniesieniu do pracowników kas Pracodawca ponownie odesłał do przedziałów wynagrodzeń wynikających z Zarządzenia nr 46/2026. W tym miejscu ponawiamy naszą wątpliwość przedstawioną w komentarzu do odpowiedzi na punkt 4, czyli, czy wartości wynagrodzeń przedstawione w Zarządzeniu – w tym przypadku dla stanowisk bez widełek, a więc młodszego specjalisty i specjalisty kasjera – są wartościami wynagrodzeń faktycznie wypłacanych. Prosimy o odpowiedź w tej kwestii.

Jeśli ww. wartości z Zarządzenia 46/2026 dotyczą faktycznie wypłacanych wynagrodzeń, **ograniczamy zakres wnioskowanych informacji do** średniej oraz mediany wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników zatrudnionych w dziale DOK poza kasami.

Podobnie jak w punkcie 6, Pracodawca jako część uzasadnienia odmowy udzielenia informacji podaje fakt, że *„że pracownicy kas są zatrudnieni na stanowiskach młodszego specjalisty oraz specjalisty, natomiast pozostali pracownicy Działu Obsługi Klienta zajmują stanowiska starszych specjalistów i wyższe. W związku z odmiennym poziomem stanowisk oraz zakresem realizowanych obowiązków, bezpośrednie porównanie wynagrodzeń pracowników nie pozwala na dokonanie miarodajnej i obiektywnej oceny.”*

I również tutaj – to, że planujemy bezpośrednio porównywać między sobą te dwie średnie bądź mediany jest jedynie interpretacją Pracodawcy.

Ponownie więc, wnioskujemy o to, żeby decyzje o wartości analitycznej danych i sposobie ich dalszego wykorzystania do działalności związkowej pozostawić organizacji związkowej. Jeśli natomiast ew. postulaty sformułujemy na podstawie chybionej analizy, Pracodawca zawsze będzie miał przestrzeń, aby tę potencjalną nieadekwatność wypunktować.

W związku z powyższym, podtrzymujemy punkt 7 wniosku – warunkowo – z opisanym powyżej ograniczeniem jego zakresu.

Ad. 8. Wynagrodzenia w jednostkach organizacyjnych, w rozbiciu na stanowiska

Pracodawca odmówił przekazania informacji o wysokości wynagrodzeń w poszczególnych jednostkach organizacyjnych CNK, w rozbiciu na poszczególne stanowiska, z wyszczególnieniem średniej oraz mediany wynagrodzeń.

Pracodawca wskazał, że przekazanie średniej i mediany zgodnie z żądanym podziałem „w większości działów CNK” mogłoby prowadzić do identyfikacji wynagrodzeń poszczególnych pracowników. Jednocześnie uznał, że przekazanie niepełnych danych naruszałoby zasady rzetelnej analizy porównawczej.

Nie możemy podzielić tej argumentacji.

Po pierwsze, sformułowanie „w większości działów” wskazuje, że przynajmniej w części działów możliwe jest przekazanie danych bez ryzyka identyfikacji.

Po drugie, przekazanie części danych nie oznacza naruszenia zasad rzetelnej analizy. Wartość analityczna częściowego zestawienia nie jest zerowa tylko dlatego, że niektóre małe grupy musiały zostać pominięte w zbiorze. Analiza porównawcza nie musi obejmować wszystkich obrębów Instytucji na raz. Natomiast informacja o konkretnych miejscach, gdzie w danych występują luki może sama w sobie być cenna analitycznie, ponieważ pokazywałaby ew. limity możliwych do przeprowadzenia analiz oraz mówiłaby o ew. ograniczeniach interpretacyjnych. Na ten moment jednak strona społeczna jest pozbawiona możliwości takiej analizy.

Po trzecie – i tak, jak pisaliśmy wcześniej – rozumiemy, że sytuacja, gdy na danym stanowisku zatrudnione są dwie osoby faktycznie rodzi konkretne ryzyko identyfikacji wynagrodzenia jednej osoby przez drugą. W wypadku jednak większej liczebności (3 i więcej) argument ryzyka identyfikacji wynagrodzenia konkretnego pracownika nie jest już do utrzymania.

W wypadku podtrzymania przez Pracodawcę woli utajenia wartości maksymalnych, minimalnych, średnich czy median dla konkretnych działów i stanowisk, wnosimy:

- **w przypadku gdy taka kohorta zawiera w sobie więcej niż 2 osoby** – o podanie szczegółowego algorytmu, co miałyby w tym przypadku zrobić, aby zidentyfikowano wysokość wynagrodzenia konkretnego pracownika;
- **w przypadku gdy w danej kohorcie znajduje się 1 lub 2 pracowników**, prosimy po prostu o zaznaczenie niemożności przekazania tej konkretnej danej z uwagi na liczebność (1 lub 2), udostępniając resztę wnioskowanych danych.

Po czwarte, dane łączące stanowisko z jednostką organizacyjną są kluczowe dla realizacji celu wskazanego w naszym wniosku. Średnia dla całego działu łączy osoby wykonujące różne prace i zajmujące różne stanowiska. Z kolei dane dla stanowiska w całym CNK mogą łączyć osoby funkcjonujące w różnych warunkach organizacyjnych. Dopiero zestawienie obu przekrojów pozwala ocenić, czy pracownicy są wynagradzani według spójnych kryteriów.

Po piąte, Zakładowa Organizacja Zakładowa samodzielnie określa sposób prowadzenia kontroli i analiz w ramach swoich ustawowych oraz statutowych zadań. Związek zawodowy jest organizacją samorządną i niezależną od pracodawcy. Ponownie więc wnosimy o to, żeby decyzje o wartości analitycznej danych i sposobie ich dalszego wykorzystania do działalności związkowej pozostawić organizacji związkowej. Jeśli natomiast ew. postulaty sformułujemy na podstawie chybionej analizy, Pracodawca zawsze będzie miał przestrzeń, aby tę potencjalną nieadekwatność wypunktować.

W związku z powyższym, podtrzymujemy punkt 8 wniosku, w jego pełnym kształcie – z możliwymi wyłączeniami związanymi z bardzo małymi kohortami, o których mowa powyżej.

Wnioskowane informacje są konieczne do kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności ochrony materialnych interesów pracowników oraz formułowania postulatów płacowych na podstawie obiektywnych danych.

Liczymy, że Pracodawca dokona ponownej oceny przedstawionego wniosku i przekaze informacje w zakresie umożliwiającym Zakładowej Organizacji Związkowej rzeczywiste wykonywanie jej ustawowych zadań.

Mając na uwadze, że pierwotny wniosek został złożony 2 lipca br., a przekazane dotychczas odpowiedzi nie obejmują pełnego zakresu żądanych informacji, prosimy o ich uzupełnienie i przesłanie **w terminie 14 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma**, na adres kontakt@zzcnk.org.

Z poważaniem

Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej

Z upoważnienia Zarządu