



**OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY  
KRAJOWEJ ADMINISTRACJI SKARBOWEJ  
ZARZĄD KRAJOWY**

KRS: 0000032759, REGON: 977929305, NIP: 929-16-80-256, [www.ozzkas.pl](http://www.ozzkas.pl)

Nasz znak: ZK – 6/3/2022

Bydgoszcz, 28 marca 2022 r.

/wysłano wyłącznie drogą elektroniczną/

**Pani  
Magdalena Rzeczkowska  
Sekretarz Stanu  
Szef Krajowej Administracji Skarbowej  
Ministerstwo Finansów**

*Szanowna Pani Minister*

Zarząd Krajowy na podstawie art.4, art.6, art.7.1 oraz art.8 w związku z art. 28 ustawy z dnia 29 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2015r, poz. 1881), zgłasza Pani Minister sprawy wymagające w naszej ocenie pilnej interwencji

**1. Poważne zakłócenia w pracy zespołów orzekających w procedurze przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji, molestowaniu i innym zachowaniom niepożądanym w KAS.**

Na powyższy wpływ mają:

- brak psychologów. W bardzo krótkim czasie ze służby odeszło kilku psychologów. Głównym powodem jest zdecydowana większa atrakcyjność rynku od ofert składanych przez KAS. Nie bez znaczenia ma tu postawa Dyrektorów, którzy w Naszej ocenie robią zdecydowanie za mało, aby powstrzymać tę sytuację. Pani Minister rola psychologa jest bardzo ważna w naszej organizacji. Osoba ta bierze udział w rekrutacjach, bada kompetencję kadry oraz bada ewentualne naruszenia kadry w obszarze zachowań niepożądanych w środowisku pracy/służby. Być może komuś odpowiada sytuacja, w której psychologów jest za mało przez co zespoły orzekające nie mogą się zebrać. Obecnie terminy pomiędzy przyjazdami zespołów do danej jednostki organizacyjnej wydłużyły się do 5-6 miesięcy. Jest to sytuacja krytyczna biorąc pod uwagę stres i sytuację pracowników i funkcjonariuszy, którzy zgłosili zachowania niepożądane. Mnożą się akty ostracyzmu oraz próby wpływu na świadków w dalszym toku postępowania. Tworzy to także wrażenie bezkarności mobberów. Sytuacja ta jest ze szkodą dla tworzenia kultury organizacyjnej wolnej od mobbingu.

- brak zrozumienia kadry dla wypełniania obowiązków pracowników i funkcjonariuszy angażujących się w dodatkowe zadania. Pani Minister cały czas docierają do nas informacje, że dominująca jest postawa kadry polegająca na tym, że jeśli jakiś z ich podwładnych zaangażuje się w zespół centralny to to jest jego problem. Taka osoba ma „nie meldować o problemach” i mimo znacznego zaangażowania w prace takiego zespołu ma „lokalnie” wykonywać swoje obowiązki w niezmińszonym zakresie. Dodatkowo każdy wyjazd na spotkanie komisji czy zespołu centralnego okupiony jest dodatkowym stresem. Ta sytuacja dotyczy także mediatorów, szkoleniowców jak również członków zespołów orzekających z psychologami włącznie. Jest to kolejny powód ograniczający skuteczność walki ze zjawiskami niepożądanymi w naszej instytucji, a jak wszyscy wiemy spraw jest co raz więcej. W zeszłym roku było ich 58.

## **2. Brak naborów do UCS-ów po odejściach pracowników cywilnych.**

Pani Minister proszę zwrócić uwagę na tą sytuację. Przecież UCS-y to nie tylko funkcjonariusze. Oprócz CKK mamy sytuację w niektórych izbach, gdzie w Kontroli Rynku i w „Dochodzeniówce” pracowników cywilnych jest tyle samo co funkcjonariuszy. Odejście każdego z nich to poważne osłabienie komórki. Mimo to nie uzupełnia się tych etatów, ponieważ to są „cywilne”. A nabory cywilne są podobno „zamrożone” przez MF.

## **3. Sytuacja w egzekucji**

Zastrzeżenia związku budzi sposób przeprowadzenia etatyzacji, forma informowania pracowników, a przede wszystkim zmiana ich warunków pracy i płacy. Przeprowadzane jest to nieomal z zaskoczenia i z dnia na dzień. Jest to działanie mało etyczne i uważamy, że powinno się o takich zamiarach informować przynajmniej z półrocznym uprzedzeniem, co świadczyłoby o uczciwości i dobrych zamiarach pracodawcy. Umożliwiłoby to także przygotowanie się pracownika na takie zmiany w wymiarze życiowym. Podkreślenia wymaga fakt, iż przeniesienie pracowników innych komórek organizacyjnych, nie wpływa znacząco na zmianę ich wynagrodzenia. Pani Minister nigdzie nie przedstawiło zasad i kryteriów na podstawie których przeprowadzana była etatyzacja. Nie wiadomo co ma decydować o tym czy dana osoba zostanie przeniesiona czy nie.

Dobrym przykładem jest US w Krotoszynie. Tam kierownik egzekucji wysłał polecenie przez pocztę służbową do swoich podwładnych by każdy z nich głosował na osobę, która ma odejść z komórki. Ten który „wygrał” plebiscyt ma zostać przeniesiony. Ma zostać, ponieważ sytuacja ta doprowadziła do rozstroju jego zdrowia i obecnie przebywa na długotrwałym zwolnieniu. Inna osoba z tej samej komórki zgłosiła mobbing i w jej sprawie jest powołany zespół orzekający. Po „wyborach” kierownik komórki egzekucji podczas rozmów ze swoimi podwładnymi zasłaniał się tym, że sami tak wybrali. Pani Minister co to jest! Gdzie jest kompetencja kierownicza u tego człowieka, która się nazywa „odwagą kierowniczą”? Jako związek rozumiemy, że pracodawca może kształtować politykę kadrową. Niemniej prosimy, żeby to się odbywało w cywilizowany i przede wszystkim w kompetentny sposób z informowaniem o planowanych zmianach organizacji związkowe.

## **4. Sytuacja w DŚ**

Pani Minister wielokrotnie już ZK OZZ KAS informował o fatalnej sytuacji w tych komórkach. Głównym problemem są braki kadrowe. Głównie chodzi o wykwalifikowaną kadrę, która w znacznej mierze przeszła na emeryturę. Powoduje to sytuację, że w DŚ brakuje osób z wyższymi stanowiskami i stopniami oraz z doświadczeniem koniecznym do prowadzenia bardzo ciężkich, różnorodnych spraw z wielomilionowymi należnościami. Obecnie cały czas mamy przypadki naborów zewnętrznych na poziom młodszego specjalisty. Pani Minister młodszy specjalista w DŚ tylko pogarsza sytuację. Tam mają trafiać ludzie, którzy dysponują niezbędną wiedzę do płynnego wejścia w obowiązki, a nie osoby, które przez pół roku muszą się uczyć by cokolwiek zrobić. Sytuacja ta prowadzi także do przydzielania skomplikowanych spraw dotyczących cen transferowych czy karuzel VAT-owskich osobom niedoświadczonym. Traci na tym Skarb Państwa oraz KAS, ponieważ taka młoda niedoświadczona osoba bardzo szybko się wypala. Pani Minister wnosimy o jak najszybsze uruchomienie ścieżki kariery, która umożliwi przenoszenie do DŚ doświadczonych ludzi na poziom co najmniej starszego specjalisty. Wnosimy także o korzystanie w pierwszym rzędzie z doświadczonych zasobów ludzkich z US. DŚ musi być priorytetem. Nie powinno być sytuacji, w których Naczelnicy US mogą skutecznie blokować Dyrektorom przejścia pracowników z US do UCS. Oczywiście takie przejście powinno mieć także adekwatny wymiar finansowy.

## 5. Skrócenie czasu do awansu z 5 do 3 lat

Pani Minister. Jeszcze w październiku 2021 roku sejmowa Komisja do Spraw Petycji zajęła się propozycją zmiany przepisów dotyczących Służby Celno-Skarbowej. Zgodnie z tą propozycją, do trzech lat, z funkcjonujących obecnie pięciu, skrócony miałby zostać czas maksymalnego okresu pełnienia przez jej funkcjonariusza służby w stopniach: szeregowych, podoficerów i aspirantów. Zmiana miała polegać na tym, że "mianowanie na wyższy stopień służbowy następuje odpowiednio do zajmowanego stanowiska służbowego, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz opinii służbowej i nie może nastąpić później niż po odbyciu 3 lat służby. Na wspomnianym posiedzeniu, posłowie ocenili, że "zmiana w przedmiotowym zakresie jest właściwa, albowiem brzmienie tego przepisu nie uległo zmianie od utworzenia Krajowej Administracji Skarbowej". Na uwagę zasługuje fakt, że w tym czasie, zmieniły się istotne okoliczności mające wpływ na status prawny funkcjonariusza. Okoliczności te, to m.in. objęcie mundurowych z SCS zaopatrzeniowym systemem emerytalnym. Modyfikacja ta sprawiła, że pełnienie przez funkcjonariusza służby w stopniach szeregowych, podoficerów i aspirantów przez 5 lat, utraciło sens. Rozwiązanie to nie przystaje zatem do obecnych realiów, a jego pozostawienie w obrocie prawnym będzie skutkowało brakiem możliwości osiągnięcia przez funkcjonariusza wysokiego stopnia służbowego przed nabyciem uprawnień do emerytury mundurowej. Dodatkowo ZK OZZ KAS wielokrotnie podnosił konieczność rozwiązań systemowych, które spowodują przyspieszenie awansowania funkcjonariuszy celno-skarbowych ze względu na znaczącą dysproporcję do innych służb, w szczególności do Policji.

W związku z pozytywnym rozpatrzeniem propozycji zawartej w petycji, wpłynął do Pani Minister uchwalony w styczniu 2022 roku dezyderat, w którym posłowie sugerują skrócenie właśnie do trzech lat omawianego maksymalnego okresu pełnienia służby w konkretnych stopniach. W odpowiedzi stwierdza Pani Minister, Szef KAS-u, że postulat ten należy ocenić negatywnie. W uzasadnieniu tej decyzji kierownictwo Krajowej Administracji Skarbowej podnosi, że ustawa o KAS zapewnia funkcjonariuszom możliwość szybszego awansu w stopniu służbowym. Jest to jednak uzależnione od przebiegu dotychczasowej służby, wykształcenia, umiejętności oraz osiągnięć, a nie od pasywnego elementu jakim jest upływ czasu. Podnosi się także to, że nie można zapominać o tym, iż w interesie publicznym pozostaje, aby wyższy stopień służbowy otrzymywały osoby wykazujące się wiedzą, doświadczeniem oraz kompetencjami, a nie jedynie spełniające podstawowy warunek określonego stażu służby w danym stopniu.

Pani Minister to, że w KAS kadra by kogoś awansować bierze pod uwagę jego zaangażowanie, doświadczenie, kompetencję, rozwój i wyniki jest mitem. Mit ten został obalony w ankiecie dotyczącej satysfakcji pracowników i funkcjonariuszy. Przecież zna Pani Minister te wyniki. Ponad 90% ankietowanych uważa, że w KAS nie ma systemu motywacyjnego, a ponad 50% deklaruje, że taki stan rzeczy odpowiada kadra. Teraz ta kadra, która w ocenie pracowników i funkcjonariuszy nie potrafi motywować, w sposób skuteczny i obiektywny typuje funkcjonariuszy do awansu. Kuszająca teza Pani Minister. Najlepiej opierać się na własnym przykładzie. Na ostatni awans czekałem 5 lat, na przedostatni 4 lata i 7 miesięcy. Moja najdłuższa przerwa między awansami wynosi 10 lat. I teraz odnosząc się do podnoszonych przez kierownictwo KAS kryteriów. Mam wykształcenie wyższe prawnicze, ukończone studia podyplomowe z prawa karnego-skarbowego, mam ukończony szkolenia z komunikacji, komunikacji asertywnej, trudnych sytuacji w relacji z klientem zewnętrznym, szkolenie „Train the trainer”, zarządzania stresem, planowanie i realizacja projektów Assessment/Development Centre w organizacji, ze skutecznej oceny okresowej, mediacji podstawowych, specjalistyczne szkolenie z mediacji pracowniczych, specjalistyczne szkolenie z mediacji rodzinnej, napięcia i konflikty między pracownikami w obliczu epidemii a zarzut mobbingu i dyskryminacji, Diversity&Motivation – zarządzanie różnorodnością – motywowanie pozafinansowe różnych grup wiekowych. Byłem w służbach: mediatorem,

asesorem, byłem i jestem trenerem wewnętrznym. Pracowałem w zespołach tworzących ocenę okresową, program 50 plus, standardy pracy mediatora. Obecnie pracuje w zespole tworzącym ścieżki kariery w SCS, w zespole ds. motywacji w KAS, w swojej izbie jestem w zespole ds. szkoleń. Wszystkie moje oceny okresowe są powyżej oczekiwań. Mam na koncie dwa dyplomy uznania od Szefów Służby Celnej. W uzasadnienie osoby, które mnie doceniały pisały o tym, że mają nadzieję, iż dalsza służba będzie dla mnie źródłem satysfakcji. Nie była... Pani Minister rozumiem, że jest to standardowe zaangażowanie, które wskazuje na to, że czekam aż minie pięć lat od awansu do awansu. Jeśli tak jest to zarówno ja jak i setki innych funkcjonariuszy mi podobnym prosimy o informację zwrotną co trzeba zrobić by awansować szybciej.

Pani Minister, aby wykształcić kadre, która skutecznie potrafi zarządzać zasobami ludzkimi potrzeba lat, a my nie mamy tego czasu. Dlatego ZK OZZ KAS wnosi o ponowne rozpatrzenie możliwości skrócenia czasu awansu z pięciu do trzech lat. Zróbmy krok w kierunku zwiększania motywacji do pełnienia Naszej trudnej służby. Zróbmy krok w kierunku zmniejszenia dystansu SCS do innych służb.

#### **6. Szkolenia na pierwszy stopień aspirancki i oficerski**

Pani Minister do ZK OZZ KAS docierają informacje, że Naczelnikom UCS narzuca się limity funkcjonariuszy, których mogą typować na szkolenia. W ocenie związku praktyka powinna być odwrotna. To Naczelnicy mają największą wiedzę jakich mają ludzi i kogo widzą w kolejnym korpusie. Wnioskujemy by to od Naczelników UCS rozpoczynać zbieranie potrzeb szkoleniowych, a nie od Dyrektorów, którym zdarza się narzucać odgórne limity.

#### **7. Uchwała modernizacyjna.**

Pani Minister ZK OZZ KAS wnosi o rozpoczęcie prac nad kolejną uchwałą modernizacyjną na lata 2023-2024. Potrzebujemy środków zarówno na sprzęt jak i na wynagrodzenia. W latach 2021-2022 inflacja sięgnie 20%, my z budżetu dostajemy 4,4%. Nie wiem, czy uda się pozyskać środki, które zniwelują inflację, proszę jednak o maksymalne złagodzenie jej skutków dla formacji, na pracy której opierają się wszelkie założenia budżetowe Naszego państwa.

O podjętych decyzjach w przytoczonych obszarach proszę o informację na adres [robert.sadowski@mf.gov.pl](mailto:robert.sadowski@mf.gov.pl)

Z wyrazami szacunku

Przewodniczący  
Zarządu Krajowego OZZ KAS  
**Robert Sadowski**