



Warszawa, dnia września 2017 r.

**RZECZPOSPOLITA POLSKA
MINISTER ROZWOJU I FINANSÓW**

DLK2.054.36.2017

**Pan
Marek Kuchciński**

**Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 14814 wniesioną przez Posła – Marię Małgorzatę Janyska „w sprawie niezatrudnienia przewodniczących związków zawodowych w nowej strukturze Krajowej Administracji Skarbowej”, uprzejmie wyjaśniam.

Proces rekrutacji do struktur nowej organizacji, jaką jest utworzona z dniem 1 marca 2017 r. Krajowa Administracja Skarbowa, zakończony został z dniem 31 maja bieżącego roku. Data ta była graniczną, do której dyrektorzy izb administracji skarbowej wręczali pracownikom/funkcjonariuszom nowe propozycje zatrudnienia albo pełnienia służby. Zważywszy, że nadrzędnym celem KAS jest zapewnienie nowoczesnego i przyjaznego wykonywania obowiązków podatkowych i celnych, a także efektywnego poboru danin publicznych, skład osobowy w KAS został ukształtowany w taki sposób, aby gwarantował najwyższy poziom realizacji zadań i celów nowej organizacji. Zapewnienie właściwej obsady kadrowej dotyczyło zarówno odpowiedniej liczby funkcjonariuszy/pracowników, jak i doboru funkcjonariuszy/pracowników do realizacji zadań zgodnie z kwalifikacjami i przebiegiem dotychczasowej pracy lub służby.

Należy nadmienić, że ustawodawca zagwarantował kierownikom jednostek KAS pełną swobodę w doborze kadry, aby móc dostosować ją do potrzeb organizacyjnych nadzorowanych jednostek. Jednocześnie chcę zapewnić, że podejmując decyzje o złożeniu bądź nie propozycji pracy/służby, dyrektorzy izb administracji skarbowej mieli obowiązek uwzględnić kryteria ustawowe wskazane w art. 165 ust. 7 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej, tj. posiadane kwalifikacje, przebieg

dotychczasowej pracy lub służby, a także dotychczasowe miejsce zamieszkania. Z uwagi na powyższe, w procesie wręczania propozycji brano pod uwagę:

- 1) wyniki w zakresie zwiększenia dyscypliny podatkowej i dobrowolnego realizowania obowiązków podatkowych i celnych przez podatników, w tym w szczególności ilość wykonanej pracy i jej jakość, terminowość realizowanych zadań oraz efekty pracy;
- 2) poczucie odpowiedzialności za efekty wykonywanej pracy;
- 3) wdrażanie nowych rozwiązań usprawniających organizację pracy i wykorzystanie zasobów, w tym w szczególności stosowanie nowo wprowadzonych rozwiązań na stanowisku pracy oraz ich inicjowanie, doskonalenie zawodowe, profesjonalizm w działaniu, umiejętność współpracy, wykonywanie pracy w sposób wzorcowy, ekspercki;
- 4) umiejętność realizacji zadań w trybie przyspieszonym, szybkości rozpoznania danych, faktów i informacji, w tym w szczególności: sposób realizacji związany z kreatywnością, odpowiedzialnością, dynamiką działania, rzetelnością, a także dobrą organizację pracy;
- 5) spełnienie najwyższych standardów obsługi.

Chcę zaznaczyć, że w procesie wręczania propozycji nie można było również pominąć aspektów moralnych oraz wysokich standardów etycznych, którymi winni legitymować się pracownicy/funkcjonariusze KAS. Stanowią one bowiem podstawę budowy organizacji, do której zaufanie będzie miało społeczeństwo. Nie należy tracić z pola widzenia także postawy reprezentowanej przez poszczególnych pracowników/funkcjonariuszy KAS. Są oni bowiem zobligowani do:

- 1) przestrzegania Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
- 2) ochrony interesów państwa oraz praw człowieka i obywatela;
- 3) rzetelnego i bezstronnego wykonywania powierzonych zadań;
- 4) godnego zachowywania się w służbie/pracy i poza nią.

Ustawodawca w powołanym wyżej przepisie art. 165 ust. 7 ustawy wprowadzającej KAS, nakazał przy wręczaniu propozycji uwzględniać m.in. przebieg dotychczasowej pracy/służby, czyli dokonać analizy jej przebiegu również pod kątem określonych wyżej aspektów.

W sytuacji, gdy w toku badania okoliczności natury faktycznej, pozwalających na podjęcie decyzji o wręczeniu propozycji, zostały ujawnione okoliczności wskazujące, iż określone osoby, na przykład, nie przestrzegały obowiązujących norm prawnych, bądź też utraciły

nieposzlakowaną opinię, czym zaburzyły wizerunek organizacji w jej odbiorze społecznym, podejmowana była decyzja o nie wręczeniu propozycji.

Przy doborze pracowników/funkcjonariuszy do struktur nowej organizacji, dyrektorzy izb administracji skarbowej kierowali się wyłącznie wskazanymi wyżej kryteriami. Inne aspekty, w szczególności związane z przynależnością związkową, nie miały żadnego wpływu na proces doboru kadry do Krajowej Administracji Skarbowej.

Chcę w tym miejscu podkreślić, że reforma tworząca Krajową Administrację Skarbową, była przedsięwzięciem trudnym i w zasadzie nieporównywalnym do żadnego innego w skali całego kraju. Przy ogromnej skali tego przedsięwzięcia nie można było uniknąć sytuacji, które już na etapie prac legislacyjnych, a następnie w fazie poprzedzającej wdrożenie reformy KAS, budziły obawy i wątpliwości. Prowadzona w ramach sprawowanej kontroli zarządczej na bieżąco analiza ryzyka wszystkich zidentyfikowanych obszarów działalności resortu finansów publicznych obejmowała również obszar wdrożenia Krajowej Administracji Skarbowej (w tym w szczególności naboru pracowników i funkcjonariuszy do nowo utworzonej organizacji). Kierownictwo KAS dołożyło jednak wszelkiej staranności, aby ryzyka tego typu zminimalizować. Nie jest to jednak równoznaczne z tym, że prowadzone działania pozwalały na wyeliminowanie sytuacji konfliktowych. Zmiany w strukturze osobowej Krajowej Administracji Skarbowej z założenia były niemożliwe do uniknięcia w związku z tym, że nowa formacja konsolidować miała trzy odmienne instytucje: kontrolę skarbową, Służbę Celną i administrację podatkową (w tym różne systemy, zasoby ludzkie i organizacyjne, standardy, zasady działania). Dla zwiększenia obiektywizmu, prawidłowości i transparentności a także społecznej kontroli procesu doboru kadry do Krajowej Administracji Skarbowej, w każdej z izb administracji skarbowej zostały utworzone zespoły składające się z osób bezstronnych, cieszących się szacunkiem wśród współpracowników, które to zespoły brały udział w przygotowywaniu dla dyrektora izby administracji skarbowej propozycji pracy bądź służby dla pracowników/funkcjonariuszy. Nie bez znaczenia jest to, że w skład poszczególnych zespołów zostali powołani przedstawiciele organizacji związkowych działających w jednostkach byłej administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej, a także przedstawiciele komitetów reprezentantów organizacji związkowych pracowników poszczególnych jednostek wchodzących w skład KAS.

Ponadto Szef Krajowej Administracji Skarbowej, na podstawie wpływających zgłoszeń, petycji interpelacji poselskich oraz pism kierowanych przez organizacje związkowe, prowadzi bieżące

analizy prawidłowości przedstawianych propozycji zatrudnienia i służby. Między innymi w tym celu zarządzeniem Nr 35 z dnia 13 marca 2017 r. powołał Zespół ds. monitorowania realizacji Porozumienia z dnia 1 marca 2017 r. w sprawie zabezpieczenia praw i interesów pracowników oraz funkcjonariuszy oraz zabezpieczenia realizacji zadań organów państwa w związku z wdrażaniem Krajowej Administracji Skarbowej. Zadaniem Zespołu było w szczególności rozpatrywanie wniosków dotyczących przypadków, gdy pracodawcy w stosunku do pracowników/funkcjonariuszy nie wywiązują się ze zobowiązań określonych w ww. porozumieniu.

Niemniej chcę zaznaczyć, że zgodnie z art. 25 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, za realizację polityki kadrowej odpowiadają dyrektorzy izb administracji skarbowej i to oni ponoszą pełną odpowiedzialność za prawidłowość przebiegu procesu związanego z wręczaniem propozycji pracy/służby dla pracowników/funkcjonariuszy zatrudnionych/pełniących służbę w kierowanych przez nich jednostkach organizacyjnych. W związku z powyższym, zadaniem powołanych przez dyrektorów zespołów było *de facto* wypracowanie rekomendacji w tym zakresie. Ich rola zawężała się do funkcji o charakterze doradczym. Ostateczna decyzja należała bowiem do dyrektora izby jako pracodawcy. Na dyrektorze spoczywa bowiem powinność prawidłowego wykonywania nałożonych na niego zadań, co powoduje konieczność takiego doboru kadr, by skutecznie i efektywnie zadania te mógł wykonywać. Szczęólnego zaznaczenia wymaga to, że obowiązki pracodawcy wiążą się również z konsekwencjami ewentualnych niewłaściwych decyzji, dlatego też kierownictwo KAS regularnie podkreślało konieczność szczególnej dbałości w tym obszarze.

Przechodząc do kolejnej kwestii poruszonej w interpelacji pragnę poinformować, że do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej wpływają zastrzeżenia funkcjonariuszy/pracowników dotyczące przedstawionych im propozycji pracy bądź jej braku. Na chwilę obecną do Ministerstwa Finansów wpłynęło ok. 1700 tego rodzaju spraw.

Z uwagi jednak na fakt, że przepisy ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej nie przewidują formy decyzji dla propozycji pracy przedkładanej funkcjonariuszowi, brak jest *de facto* możliwości zaskarżenia propozycji pracy w trybie administracyjnym do organu wyższego stopnia, w tym przypadku do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej, o czym w odpowiedziach informowani są pracownicy.

Minister Rozwoju i Finansów, jak i Szef Krajowej Administracji Skarbowej, nie mają także możliwości złożenia funkcjonariuszowi/pracownikowi propozycji dalszej pracy lub służby

w izbie administracji skarbowej. W sytuacji nieprzedłożenia przez dyrektora izby administracji skarbowej propozycji pracy/służby pracownikowi/funkcjonariuszowi, nie przysługuje również kontrola instancyjna. Przepisy powołanej wyżej ustawy wprowadzającej KAS stanowią jedynie, że w sytuacji nie otrzymania pisemnej propozycji określającej nowe warunki zatrudnienia albo pełnienia służby, z dniem 31 sierpnia 2017 r. stosunek pracy/służby wygasa, nie wskazują natomiast na możliwość weryfikacji braku propozycji pracy lub służby.

Zważywszy, że pomimo braku ścieżki odwoławczej jak i sądownoadministracyjnej, sprawy dotyczące propozycji pracy bądź jej braku kierowane są na drogę postępowania sądowego bądź sądownoadministracyjnego, to sąd ostatecznie przesądzi o poprawności postępowania zarówno dyrektorów izb administracji skarbowej, jak i Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w ww. sprawach.

Przedstawiając powyższe wyrażam nadzieję, że przekazane informacje zostaną uznane przez Pana Marszałka za wystarczające.

Z poważaniem

Z upoważnienia
Ministra Rozwoju i Finansów
Podsekretarz Stanu
Zastępca Szefa
Krajowej Administracji Skarbowej

Piotr Walczak

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/