|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Związek Zawodowy Celnicy PL |  | Nysa, dnia 19.03.2020r. |
|  |  |  |

ZZ Celnicy PL –36/20

 **Pan Tadeusz Kościński**

 **Minister Finansów RP**

*Szanowny Panie Ministrze,*

Mając na uwadze brak rozwiązań w treści *Specustawy ws. COVID-19* dla rodziców, których dzieci przekraczają wiek 8 lat, Zarząd Związku Zawodowego Celnicy PL zwraca się do Pana Ministra z prośbą o pochylenie się nad ww. problemem i podjęcie działań mających na celu wskazanie rozwiązań dla Dyrektorów IAS, które tej grupie pracowników/funkcjonariuszy pomoże chociaż w części zapewnić opiekę swoim dzieciom.

W pełni rozumiemy zasadność wprowadzenia pakietu niezbędnych rozwiązań w ramach walki z rozprzestrzenianiem się epidemii koronawirusa.

Spełniając swój obywatelski obowiązek wszyscy pragniemy przyłączyć się do ogłoszonej przez Pana Premiera akcji „zostań w domu” przez okres 14 dniu w celu zminimalizowania możliwości rozprzestrzeniania się koronawirusa.

Niestety powyższa ustawa zapewnia opiekę tylko rodzicom dzieci do 8 roku życia przez okres 14 dni oraz związany z tym zasiłek opiekuńczy w związku z zamknięciem szkół i przedszkoli.

W związku z powyższym zwracamy się z prośbą do Pana Ministra o podjęcie działań umożliwiających zapewnienie opieki na ten czas, kiedy szkoły będą zamknięte, rodzicom dzieci w wieku do 14 lat zgodnie z treścią art. 188 Kodeksu pracy. Takim rozwiązaniem może być także skrócenie czasu pracy rodziców których dzieci są w wieku powyżej 8 lat, ewentualnie przekierowanie tych osób w ramach możliwości do pracy zdalnej w domu.

Z pewnością zaproponowane rozwiązanie wpłynie pozytywnie na pracowników/funkcjonariuszy i pomoże w rozwiązaniu wyżej opisanego problemu.

Kolejną bardzo niepokojącą sytuacją, o której informują Związek pracownicy i funkcjonariusze, są stosowane wobec nich polecenia wykonywania z domu pracy zdalnej, w ramach odbioru godzin nadliczbowych oraz wykorzystywania urlopów zaległych. W takim razie czy ma być to rozumiane jako czas wolny, czy praca zdalna- jedno drugie wyklucza!

W tym miejscu należy dodatkowo wskazać że, przepisy prawa regulują czasookres w jakim pracownik/funkcjonariusz powinien wykorzystać urlop zaległy (za rok 2019) tj, do 30 września 2020 roku.

Tego typu praktyka ze strony Zarządu ZZ CELNICY PL jest nie do zaakceptowania w rozumieniu interpretacji określenia „praca zdalna”, ponieważ pracodawca nie ma prawa wysłać nas na przymusowy urlop z tytułu kwarantanny. Ten czas powinien być traktowany *jak przestój w firmie*, a co za tym idzie pracownikowi powinno przysługiwać wynagrodzenie wynikające z umowy.

Skorzystanie z urlopu bezpłatnego czy wypoczynkowego (bieżącego lub zaległego) to rozwiązania na czas przymusowej kwarantanny, które **może zaproponować jedynie pracownik/funkcjonariusz**.

Pracodawca nie ma prawa postawić pracownika w sytuacji, kiedy ten czas rozliczony będzie jako urlop wypoczynkowy. Pracodawca tego typu rozwiązanie może zasugerować, ale pracownik **musi na to jasno wyrazić zgodę** i musi być osiągnięte w drodze wzajemnych ustaleń między pracodawcą a pracownikiem, **nie zaś w drodze nakazów czy samodzielnych decyzji pracodawcy.**

Ustawa *o szczególnych rozwiązaniach* *związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem koronowirusa COVID-19,* nie wskazuje na czym polega „praca zdalna” i nie uszczegóławia zasad jej stosowania.

 Istnieje wiele możliwości pracy zdalnej (czy to w okresie kwarantanny czy też w ramach ograniczenia kontaktów). Dodatkowo, wyznaczone rotacyjnie osoby na dyżurach mogą wykonywać zadania, do których wykonania obecność w biurze jest niezbędna i współpracować z pracującymi zdalnie. Kontakt z biurem można zapewnić odpowiednio zabezpieczoną pocztą e-mail lub przez komunikatory.

Pracownik/funkcjonariusz **nie może być zmuszany** do odbioru zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie dla niego niekorzystnym i związanym z sytuacją kryzysową w kraju w związku z ogłoszonym przez Premiera Rządu stanu zagrożenia epidemiologicznego. To nie jest stan nadzwyczajny w rozumieniu Konstytucji.

Analogiczna sytuacja dotyczy odbioru godzin nadliczbowych, wypracowanych przez pracowników/funkcjonariuszy.

W związku z powyższym, Dyrektorzy wprowadzając w poszczególnych Izbach rozwiązania niezbędne dla zachowania bezpieczeństwa zdrowia i życia pracowników/funkcjonariuszy nie mogą wprowadzać zasad niekorzystnie wpływających na ich interesy, na ich prawa i wolności.

Ponad to napływają do nas informacje, iż w przypadku wymuszania przez kierownictwo wykorzystywania urlopów/nadgodzin, co wprost jest łamaniem prawa, pracownicy/funkcjonariusze będą korzystać ze zwolnień lekarskich.

Kolejnym zatem negatywnym skutkiem prowadzenia wyżej opisanej polityki kadrowej może być sytuacja krytyczna prowadząca m.in. do zamknięcia urzędów, brak personelu do obsługi przejść granicznych w ruchu lądowym, morskim i lotniczym.

W związku z powyższym wnosimy do Pana Ministra o rezygnację z zamiaru rozliczania urlopów zaległych i nadgodzin w ramach „pracy zdalnej”.

Do wiadomości:

**1**.Pani Magdalena Rzeczkowska

Sekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów

Szef Krajowej Administracji Skarbowej

**2**.Dyrektorzy Izb Administracji Skarbowej

 *Z poważaniem*

 Przewodniczący

 ZZ Celnicy PL

 Sławomir Siwy