

Szef ma prawo zwolnić pracownika za naruszenie regulaminu organizacyjnego urzędu

Rozmowa z **Piotrem Wojciechowskim**, adwokatem z kancelarii **Raczkowski Paruch**

Czy regulamin organizacyjny jest źródłem prawa w stosunku pracy?

Regulaminy organizacyjne jednostek samorządu terytorialnego z całą pewnością należy uznać za wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy w zakresie, w jakim kształtują prawa i obowiązki stron stosunku pracy, tj. pracodawcy i pracownika. Wynika to z art. 9 kodeksu pracy i związanych z nim ustaw szczególnych konstytuujących zasady funkcjonowania określonych jednostek samorządowych, tj. gminy, powiatu czy województwa.

Z regulaminu organizacyjnego wynikają zasady podległości wymienionych w nich przedstawicieli urzędu, tj. przykładowo wójta, burmistrza, skarbnika czy sekretarza urzędu. W regulaminie takim wymienia się również

enumeratywnie zadania ogólne wszystkich pracowników zatrudnionych w urzędzie, kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych oraz zasady obsługi klientów. W treści regulaminu spotkać również można opisy trybów pracy w urzędzie, w tym godziny rozpoczęcia i końca pracy, zasady podległości służbowej i związanego z nim obowiązku raportowania wykonywanych czynności oraz zasady pozostawania po godzinach pracy urzędu na jego terenie.

Jak widać zatem, mimo że regulamin organizacyjny urzędu to nie regulamin pracy opisujący prawa i obowiązki stron stosunku pracy w szeroko pojętym procesie wykonywania pracy, wiele z jego postanowień dotyczy sfery praw i obowiązków pracowniczych.



MATERIAŁY PŁASOWE

PIOTR WOJCIECHOWSKI

adwokat z kancelarii
Raczkowski Paruch

Czy naruszenie któregoś z takich obowiązków pociąga za sobą konsekwencje odpowiedzialności pracowniczej, nawet jeżeli nie wynikają one z regulaminu pracy czy umowy o pracę?

Odpowiedź na to pytanie jest jednoznacznie twierdząca. Regulamin organizacyjny, jak już wyżej wspominałem, jest uznawany za źródło praw i obowiązków pracowniczych. Kreuje on prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a także wyznacza porządek w procesie pracy. Zatem nieprawidłowe stosowanie jego postanowień może stać się przyczyną konsekwencji dyscyplinarnych.

Jakie sankcje mogą być zastosowane?

W ich zakres wchodzi szeroki wachlarz sankcji przewidziany kodeksem pracy,

począwszy od kar porządkowych upomnienia oraz nagany, pozbawienia pracowników samorządowych dodatkowych uznaniowych świadczeń pieniężnych, po rozwiązanie umowy o pracę w drodze wypowiedzenia oraz w przypadku ciężkiego naruszenia postanowień regulaminu – w trybie dyscyplinarnym. Z pewnością zresztą większość obowiązków wynikających z regulaminu organizacyjnego pokrywa się z obowiązkami wynikającymi z regulaminu pracy czy ustawy o pracownikach samorządowych (np. zasada sumienności i staranności w wykonywaniu obowiązków zawodowych, powinność transparentnego wykonywania zadań czy terminowego załatwiania spraw urzędowych). Pracodawca wyciągający konsekwencje za ta-

kie naruszenia będzie mógł zatem powołać się zarówno na regulamin organizacyjny, jak i regulamin pracy i inne dokumenty, np. zakres obowiązków pracownika samorządowego.

Należy przy tym jednak podkreślić, że ponieważ opisy zadań na poszczególnych stanowiskach samorządowych są w regulaminach organizacyjnych zazwyczaj bardzo precyzyjne, warunkiem możliwości wyciągnięcia konsekwencji dyscyplinarnych za niestosowanie tych zasad powinno być bezwzględnie uprzednie poinformowanie pracownika o takich zasadach i odebranie pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się z treścią regulaminu organizacyjnego obowiązującego w urzędzie.

