

Notatki służbowe pracodawcy

Opracowała: Aleksandra Kuczkowska, radca prawny

Podstawa prawna:

- *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.),
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika* (Dz.U. z 1996 r. Nr 62 poz. 286 ze zm.).

Powszechną praktykę wśród pracodawców stanowi sporządzanie notatek służbowych. Służą one do dokumentowania przebiegu zdarzeń dotyczących pracowników, w tym przede wszystkim ewentualnych zaniedbań podczas wykonywania obowiązków pracowniczych i innych nagannych zachowań pracownika i jego przewinień służbowych. Niejednokrotnie notatki służbowe stają się dla pracodawcy podstawą do decyzji w sprawie np. dalszego zatrudniania pracownika, jego awansu czy warunków wynagradzania.

Dopuszczalność sporządzania notatek służbowych

W aktualnym stanie prawnym brak jest regulacji odnoszących się wprost do kwestii dopuszczalności sporządzania notatek służbowych. Jednak nie istnieje również przepis, który by tego zabraniał. Dopuszczalność sporządzania notatek służbowych nie rodzi zasadniczo zastrzeżeń w przypadku, gdy towarzyszą one wykonywaniu z przepisów prawa czynnościom pracodawcy, w tym w szczególności służą udokumentowaniu przebiegu pewnych zdarzeń. Dotyczy to przykładowo obowiązkowego wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej. Sporządzanie notatki służbowej dokumentującej przebieg rozmowy z pracownikiem, będącej dowodem spełnienia przez pracodawcę ustawowego obowiązku, jest bardzo często spotykaną praktyką i trudno dopatrywać się tutaj sprzeczności z prawem.

Większe wątpliwości może budzić sytuacja, w której notatka służbowa służy udokumentowaniu nagannego zachowania pracownika, zwłaszcza jeśli stanowić miałaby podstawę do ukarania go karą porządkową bądź służyłaby jako dowód jego przewinienia, w przypadku zakwestionowania przez pracownika nałożonej na niego kary porządkowej przed sądem pracy.

Co do zasady Sąd Najwyższy opowiedział się za dopuszczalnością sporządzania i gromadzenia notatek służbowych, jednakże pod pewnymi warunkami. W Wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 249/01, Sąd Najwyższy uznał, że działanie pracodawcy mające na celu ustalenie przyczyn powstania konfliktu między pracownikami, polegające na sporządzeniu i złożeniu do akt osobowych notatki o jego zachowaniu, nie może być uznane za bezprawne i naruszające dobra osobiste pracownika, gdyż nie można zakazać pracodawcy gromadzenia materiałów dotyczących swoich pracowników, szczególnie jeżeli mają one wpływ na ogólną ocenę pracy danej osoby. W uzasadnieniu wskazano m.in., że pracodawca nie może być pozbawiony możliwości przeprowadzenia stosownego postępowania wyjaśniającego przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. W związku z powyższymi notatki służbowe dotyczące zachowania pracownika mogą zostać sporządzone w ramach takiego postępowania, jednakże w każdym przypadku fakt sporządzenia notatki musi być pracownikowi znany.

W podobnym tonie Sąd Najwyższy wypowiedział się w Wyroku z 10 października 2003 r., I PK 295/02, wskazując, że pracodawca ma prawo dokumentowania niewywiązywania się przez pracownika z jego obowiązków. Pracownik nie może zatem żądać zniszczenia i zaprzestania gromadzenia takiej dokumentacji jako dotyczącej przebiegu jego zatrudnienia. Może on natomiast żądać włączenia tej dokumentacji do akt osobowych i nakazania pracodawcy dalszego gromadzenia ich w ramach tych akt. Innymi słowy Sąd Najwyższy dopuścił możliwość sporządzania i gromadzenia notatek służbowych, także dokumentujących negatywne zachowania pracownika, jednakże uznał równocześnie, iż pracodawca nie może z nich tworzyć zamkniętego i niedostępnego dla pracowników zbioru, lecz ma obowiązek włączać te notatki, jako dotyczące przebiegu zatrudnienia pracownika, do jego akt osobowych oraz udostępniać je pracownikowi do wglądu na każde jego żądanie. Nie może mieć również miejsca sytuacja, w której pracodawca nie informuje pracownika o sporządzeniu dotyczącej go notatki służbowej czy o jej treści.

Podstawę prawną wyżej przytoczonego stanowiska Sądu Najwyższego stanowił art. 94 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników, a także stanowiące doprecyzowanie tego obowiązku przepisy Rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (dalej jako Rozporządzenie). Zgodnie z § 6 Rozporządzenia, pracodawca zakłada i prowadzi oddzielne dla każdego pracownika akta osobowe, które składają

**Aby czytać dalej, potrzebujesz pełnego dostępu.
Przeglądaj wszystkie materiały w ramach abonamentu lub prenumeraty.**

Korzyści:

- nielimitowany dostęp do treści,
- aktualizacje materiałów w niezbędnikach, nawet do 2 razy w tygodniu,
- e-czasopisma w nowej, wygodnej formie,
- dodatkowe materiały i wzory dokumentów do pobrania,
- dostęp do porad cenionych ekspertów i praktyków,
- zniżki na kolejne produkty, szkolenia i webinary

i znacznie więcej...

**Zamów na: www.oficynamm.pl
lub skontaktuj się z nami: 800 702 902, bok@oficynamm.pl**