

Dyscyplinarka za umyślność lub rażące niedbalstwo

Przy ocenie ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydująca jest wina. Ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (czyli winy nieumyślnej).

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 listopada 2014 r. (I PK 85/14).

Orzeczenie to zapadło na podstawie następującego stanu faktycznego. Powódka (lekarka) była zatrudniona w szpitalu od 2001 r. W 2004 r. w szpitalu wprowadzono Standard Niszczenia Leków Przeteterminowanych, z którego wynikało m.in., że w oddziałach szpitalnych daty ważności leków kontrolowane są na bieżąco, a leki przeteterminowane przechowywane są w oddzielnym pomieszczeniu w zamkniętej szafie. W 2003 r. lekarce powierzono obowiązki związane z gospodarką lekami narkotycznymi i psychotropowymi na jej oddziale. Leki takie przechowywane były w niewielkiej kasetce, która znajdowała się w dyżurce lekarskiej. Dostęp do niej mieli także inni lekarze na oddziale, którzy w razie potrzeby mogli wydać potrzebny lek i odnotować ten fakt w księdze ewidencyjnej.

W sierpniu 2011 r. przeprowadzono kontrolę gospodarki lekami narkotycznymi i psychotropowymi. W czasie kontroli wyszło na jaw, że w sejfie oddziału powódki znajduje się przeteterminowany lek, którego termin ważności już upłynął. Kontrola wykazała także, że został on podany trzem pacjentom.

Pracodawca rozwiązał z kobietą umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niewykonywaniu nadzoru nad przechowywaniem, dysponowaniem i wydawaniem leków, co w efekcie doprowadziło do ich przeteterminowania i podania przeteterminowanych leków pacjentom.

Powódka odwołała się od dyscyplinarki, domagając się przywrócenia do pracy. W toku postępowania podnosiła, że nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków obejmującego nadzór nad lekami narkotycznymi, nie uczestniczyła w żadnym szkoleniu w tym zakresie oraz że kontrola ważności przydatności leków nie należała do niej.

Sąd rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było zgodne z prawem i nastąpiło z uzasadnionych przyczyn. W ocenie sądu, to na lekarce ciążył obowiązek zachowania szczególnej staranności, zwłaszcza że wykonywała zawód szczególnego zaufania. Ponadto powódka wypisywała zamówienia na leki narkotyczne, następnie pobierała je ze szpitalnej apteki i ewidencjonowała ich wydawanie na oddział. Do czasu rozwiązania stosunku pracy nigdy nie kwestionowała tych obowiązków. W konkluzji SR stwierdził, że zaniechanie kobiety należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd okręgowy zmienił zaskarżony apelacją powódki wyrok i przywrócił ją do pracy. W uzasadnieniu orzeczenia stwierdził przede wszystkim, że w związku z nieprawidłowo zorganizowaną przez pracodawcę całą gospodarką lekami nie można było przyjąć, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków przez lekarkę. Swoje stanowisko oparł m.in. na tym, że nie miało miejsca szczegółowe przekazanie obowiązków powódce, pracodawca nie interesował się prowadzeniem gospodarki lekami, kierownik apteki szpitalnej nie prowadził kontroli, inni lekarze mieli dostęp do leków, a lekarze nie zostali zapoznani ze standardem niszczenia leków przeterminowanych.

Od powyższego wyroku pozwany pracodawca złożył skargę kasacyjną, zarzucając przede wszystkim naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Konieczne zatem stało się rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy o „ciężkości” naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Należało bowiem ocenić, czy doświadczony lekarz ze stopniem doktora i drugim stopniem specjalizacji, powinien posiadać wystarczającą wiedzę, czy też powinien być specjalnie przeszkolony, a następnie kontrolowany, aby wiedzieć, że konieczna jest bieżąca kontrola ważności leków, a leki przeterminowane nie powinny być podawane pacjentom. Zdaniem SN nie powinno ulegać wątpliwości, że konieczność kontroli dat ważności każdego leku jest oczywista nie tylko dla lekarza specjalisty. W okolicznościach sprawy należało zatem stwierdzić, że naruszenie obowiązków przez powódkę miało charakter rażącego niedbalstwa, co uzasadniało jej zwolnienie dyscyplinarne.

Komentarz eksperta

W komentowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy po raz kolejny potwierdził, że w każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego – co ma pozwolić pracodawcy na zastosowanie tzw. zwolnienia dyscyplinarnego – decydującym kryterium jest wina pracownika. Zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie akceptowany jest przy tym pogląd, że ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Oczywiście należy pamiętać, że aby pracodawca mógł skorzystać z art. 52 k.p., oprócz stwierdzenia zawinienia przez pracownika konieczne jest też spełnienie pozostałych przesłanek wskazanych w tym przepisie. Naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy jest ono ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w tym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy:

- bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
- naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy,
- zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z 20 grudnia 2013, II PK 81/13).

Rażące niedbalstwo jest przy tym postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok SN z 16 lipca 2013, II PK 337/12).

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy