

Z medycznej wokandy

Krytyka lekarza



JĘDRZEJ
SKRZYPCZAK



GRZEGORZ WRONA

O możliwości krytykowania innych lekarzy raz jeszcze. Czy przełożony może wydać negatywną opinię o swoim podwładnym?

Problem dopuszczalnej krytyki postępowania innych lekarzy ciągle wzbudza duże wątpliwości. Pisaliśmy o tym w tej rubryce już wielokrotnie. Warto jednak raz jeszcze powrócić do tej kwestii, bowiem życie pokazuje, że problem jest poważny.

Przypomnijmy raz jeszcze, iż zgodnie z art. 52 Kodeksu Etyki Lekarskiej lekarze powinni okazywać sobie wzajemny szacunek. Zgodnie z ust. 2 tego przepisu „lekarz powinien zachować szczególną ostrożność w formułowaniu opinii o działalności zawodowej innego lekarza, w szczególności nie powinien publicznie dyskredytować go w jakikolwiek sposób”. W wypadku dostrzeżonych błędów w postępowaniu innego lekarza uwagi należy przekazać przede wszystkim temu lekarzowi. Jeżeli interwencja ta okaże się nieskuteczna albo dostrzeżony błąd lub naruszenie zasad etycznych powodują poważną szkodę, konieczne jest poinformowanie organu izby lekarskiej. Poinformowanie organu izby lekarskiej o zauważonym naruszeniu zasad etycznych i niekompetencji zawodowej innego lekarza nie stanowi naruszenia zasad etyki. Jeżeli popełniony błąd przez innego lekarza ma niekorzystny wpływ na stan zdrowia pacjenta, należy podjąć działania dla odwrócenia jego skutków.

Oczywiście, najwięcej kontrowersji wzbudza przesłanka publicznego dyskredytowania. Najlepiej omawiać tę kwestię na konkretnym przykładzie. W jednej ze spraw toczonych w 2009 r. przed NSL rozważano, czy do publicznego dyskredytowania może dojść wskutek opinii sporządzonej na zamówienie pracodawcy przez ordynatora o innym lekarzu. Mianowicie obwinionej pełniącej funkcję ordynatora zarzucono, iż w opinii wydanej na zlecenie pracodawcy bezpodstawnie zamieściła informacje podważające postawę etyczną lekarza A.B., czym miała go zdyskredytować w oczach pracowników, w tym personelu medycznego. Jednak NSL doszedł do przekonania, iż informacje zawarte w opinii przygotowanej przez obwinioną na temat jej współpracy z pokrzywdzonym nie podważają postawy etycznej pokrzywdzonego. Zawarte w przedmiotowej opinii stwierdzenia odnoszą się do cech charakterologicznych pokrzywdzonego oraz jego sposobu pracy, nie noszą one jednak znamion ocennych, w szczególności pod kątem jego postawy moralnej lub etycznej. Stwierdzenia opisujące współpracę obwinionej z pokrzywdzonym mieszczą się, w ocenie NSL, w zakresie standardowej oceny podwładnego dokonanej przez przełożonego, a dotyczącej wykonywania jego obowiązków pracowniczych oraz stosunku do innych pracowników i pacjentów. Poszczególne stwierdzenia zawarte w opinii dotyczą współpracy obwinionej z pokrzywdzonym, która to współpraca nie układała się najlepiej. Przedstawione w opinii stwierdzenia wskazują, że w ocenie obwinionej pokrzywdzony był pracownikiem, z którym trudno było współpracować. Pozostałe stwierdzenia odnoszą się m.in. do sposobu organizacji pracy przez pokrzywdzonego na oddziale. Jak podkreślił NSL, należy jednak pamiętać, że wolność słowa nie może ograniczać się do informacji i poglądów, które są odbierane przychylnie albo postrzegane jako nieszkodliwe lub obojętne. Dlatego z faktu, iż opinia przygotowana przez obwinioną charakteryzuje pokrzywdzo-

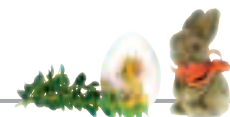
nego jako pracownika, mówiąc w skrócie „trudnego”, nie sposób wnosić, iż przedstawione w opinii stwierdzenia przekroczyły granice dozwolonej krytyki. Zdaniem NSL, a wbrew ocenie dokonanej przez sąd I instancji, opinia przygotowana przez obwinioną nie zawierała w żadnym wypadu zarzutów natury kryminalnej. Zawarte w opinii stwierdzenie, iż „dr A.B. po wygranym konkursie na stanowisko ordynatora, który sobie jako ówczesny dyrektor szpitala zorganizował”, jest w ocenie NSL skrótem myślowym. Obwinionej nie można zarzucać zamiaru przypisania pokrzywdzonemu zachowania niezgodnego z prawem, opisała ona jedynie fakt, że będąc uprawnionym, jako dyrektor szpitala, zorganizował konkurs na stanowisko ordynatora i ten konkurs wygrał. Jednocześnie, co NSL pragnie podkreślić, obwiniona nie oceniła w żaden sposób tego faktu, ani z punktu widzenia zgodności z prawem, ani pod względem ewentualnego konfliktu interesów.

W ocenie NSL stwierdzenia zawarte w przedmiotowej opinii nie mogą rzutować na ocenę postawy etycznej pokrzywdzonego, lecz odnoszą się do oceny jego osoby jako pracownika zakładu pracy. W konsekwencji NSL uznał, że stwierdzenia odnoszące się do zachowania pokrzywdzonego jako pracownika nie podważyły, wbrew tezie wniosku o ukaranie, postawy etycznej pokrzywdzonego. Ponieważ w ocenie NSL stwierdzenia zawarte w opinii przygotowanej przez obwinioną nie podważają postawy etycznej pokrzywdzonego, okoliczność niezwyfikowania prawdziwości stwierdzeń zawartych w przedmiotowej opinii jest irrelevantna. Ponadto NSL uznał, iż wydanie przedmiotowej opinii przez obwinioną na wyraźne polecenie pracodawcy nie może być ocenione jako działanie bezpodstawne. Obwiniona otrzymała polecenie przygotowania takiej opinii w związku ze staraniami pokrzywdzonego o przywrócenie do pracy. Jest rzeczą oczywistą, iż pracodawca może żądać od kierowników jednostek organizacyjnych przedstawienia opinii na temat sposobu i jakości pracy podległych im podwładnych. Nie jest w niniejszej sprawie istotne, z punktu widzenia zarzutów stawianych obwinionej, że przygotowanie przedmiotowej opinii nastąpiło już po rozwiązaniu stosunku pracy. Taka okoliczność być może

mogłaby być przedmiotem zainteresowania sądu pracy pod kątem oceny postępowania pracodawcy, lecz w niniejszej sprawie – oceny postępowania obwinionej – nie ma ona znaczenia. Konkludując: rozpatrywanie kwestii, czy obwiniona wiedziała, czy nie wiedziała o dyscyplinarnym zwolnieniu pokrzywdzonego, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Odnosząc się do drugiej tezy wniosku o ukaranie wskazującego, iż obwiniona publicznie zdyskredytowała pokrzywdzonego w oczach pracowników, w tym personelu medycznego, należy z całą stanowczością stwierdzić, iż przedmiotowa opinia została wydana przez obwinioną na wyraźne żądanie pracodawcy i temu pracodawcy do rąk własnych została przez obwinioną doręczona. Obwiniona opinię sporządziła do celów kadrowych i nie może odpowiadać za ewentualne późniejsze wykorzystanie tej oceny przez pracodawcę do innych celów. Należy zatem zwrócić uwagę, iż działanie obwinionej nie nosi żadnych znamion działania podjętego publicznie. Działanie obwinionej podjęte było w ramach jej obowiązków pracowniczych względem pracodawcy, z zachowaniem poufności treści przygotowanej opinii. Obwiniona nie miała żadnej możliwości kontroli, czy treść przygotowanej przez nią opinii nie została w jakikolwiek sposób upubliczniona. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje na to, że obwiniona dopuściła się publicznego dyskredytowania pokrzywdzonego. W zebranych materiale nie ma dowodów na to, że obwiniona rozpowszechniała wiadomości przekazane dyrekcji w opinii, a jeżeli doszło do rozpowszechnienia wiadomości zawartych w piśmie obwinionej, to nie za jej przyczyną. Stąd postawienie takiego zarzutu NSL uznał za zupełnie bezpodstawne.

Na marginesie Naczelny Sąd Lekarski wytknął sądowi I instancji, że choć OSŁ odmiennie niż NSL przyjął, iż informacje zawarte w przedmiotowej opinii poważają postawę etyczną pokrzywdzonego, przez co dyskredytują go publicznie w oczach pracowników szpitala, to jednocześnie oddalił wnioski dowodowe obwinionej zmierzające do zweryfikowania prawdziwości informacji zawartych w przedmiotowej opinii. W tym kontekście przypomniano, że zgodnie z wyro-



kiem Trybunału Konstytucyjnego z 23 kwietnia 2008 r. SK 16/07 krytyka lekarza przez innego lekarza jest dozwolona, gdy jest czyniona w interesie publicznym oraz gdy stawiane zarzuty są obiektywnie prawdziwe. OSL, uznając, iż obwiniona podważyła postawę etyczną pokrzywdzonego, zobligowany był do przeprowadzenia tzw. dowodu prawdy, czyli do zweryfikowania prawdziwości stwierżeń zawartych w przedmiotowej opinii. Przeprowadzenie takiego dowodu powinno nastąpić z urzędu, tym bardziej zatem dziwi fakt oddalenia wniosków dowodowych obwinionej zmierzających do zweryfikowania prawdziwości stwierżeń zawartych w opinii. Zatem dyskredytacja to inaczej zniesła-

wianie. Zawsze trzeba przeprowadzić postępowanie dowodowe mające rozstrzygnąć, czy podnoszone zarzuty są prawdziwe. Jeżeli tak, to oczywiście postępowanie lekarza jest dopuszczalne.

Przepis artykułu 52 KEL nie może być bowiem traktowany jako kaganiec wolności wypowiedzi. Prawo do krytyki jest gwarantowane konstytucyjnie. Ponadto zarzuty umieszczone w opinii sporządzonej na zlecenie pracodawcy i jemu dostarczonej nie wypełniają przesłanki publicznego działania. Przełożony ma zatem prawo do oceny, nawet surowej swoich podwładnych. Oczywiście, ocena taka powinna być rzetelna, a jej forma cywilizowana.