

**Stanowisko Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku
z dnia 15.10.2024 r. w sprawie sytuacji społecznej w szpitalu w Słupsku.**

Prezydium WRDS na wniosek Forum Związków Zawodowych

oraz w reakcji na otrzymane pisemnie zawiadomienie z dnia 2 maja 2024 r. od Przewodniczącego Zarządu Regionu Pomorskiego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych nawiązujące do uprzednio składanych (5, 21 i 26 lutego 2024 r.) pism sygnalizujących nieprawidłowości, do których miało dochodzić w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym im. Janusza Korczaka w Słupsku Sp. z o. o. **(dalej: Szpital).**

oraz w oparciu o art. 44 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego mówiący że „WRDS może **rozpatrywać** sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i osobami wykonującymi pracę zarobkową, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania pokoju społecznego”

podjęło sprawę nieprawidłowości występujących w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym im. Janusza Korczaka w Słupsku sp. z o.o.

Podczas posiedzenia Prezydium w dniu 14.05.2024 roku strona związkowa przedstawiła sytuację molestowania seksualnego jaka miała miejsce w Szpitalu na oddziale chirurgii ogólnej i onkologicznej przez okres 3 lat do roku 2024 roku, zgłoszono również zaniepokojenie brakiem dialogu społecznego w szpitalu, odejściami kadry specjalistów oraz atmosferą pracy. W wyniku wysłuchania argumentów strony związkowej, wyjaśnień strony samorządowej oraz władz szpitala Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku powołało, uchwałą nr 1/24 z dnia 14 maja 2024 r. Zespół doraźny ds. wyjaśnienia sytuacji. Uszczegóławiając zakres prac Zespołu pismem z dnia 4 czerwca 2024 r. Zarząd Regionu Pomorskiego Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, uszczegółowił swoje wcześniejsze stanowisko, wskazując na okoliczności, które były źródłem zaobserwowanych nieprawidłowości w szpitalu.

Zespół odbył 7 posiedzeń prowadząc w tym rozmowy z pracującymi w Szpitalu pielęgniarkami, ratownikami medycznymi, Prezesem Zarządu, Dyrektorem ds. pielęgniarstwa i Dyrektorem ds. Lecznictwa. W oparciu o przeprowadzone rozmowy oraz po zapoznaniu się z udostępnionymi przez władze szpitala obowiązującymi w Szpitalu „Zasadami postępowania w sytuacji mobbingu z 2024 roku” zespół przedstawił Prezydium WRDS stanowisko zawierające ustalenia i rekomendacje dalszego działania.

W dniu 15.10.2024 roku na posiedzeniu Plenarnym WRDS omówiono wyniki prac Zespołu doraźnego, aktualną sytuację w Szpitalu, wysłuchano zaproszonych osoby. WRDS uznając istnienie konfliktu pomiędzy władzami szpitala a pielęgniarkami z Oddziału Chirurgii Ogólnej i Onkologicznej, uznaje jego narastający oraz odwetowy charakter oraz widzi potrzebę rozwiązania konfliktu dla zachowania spokoju społecznego oraz dobra społeczności pracowników i pacjentów Szpitala.

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Gdańsku postanawia o przekazaniu Radzie Nadzorczej Szpitala oraz Zarządowi poniższych rekomendacji:

1. Przywrócenia zasady równego traktowania pracowników, w szczególności poprzez jednakowe traktowanie pielęgniarek/pielęgniarzy i lekarek/lekarzy. W przypadku stwierdzenia uchybień obowiązków pracowniczych należy traktować w równy sposób przedstawicieli obu wymienionych grup niezależnie od miejsca w hierarchii i płci.
2. Zaprzestania stosowania działań odwetowych wobec pielęgniarek zgłaszających nieprawidłowości w związku z występującą w Szpitalu sytuacją molestowania seksualnego na Oddziale chirurgii ogólnej i onkologicznej.
3. Celem naprawienia błędów już popełnionych w wyniku niestosowania zasady równego traktowania należałoby rozważyć nawiązanie przez Zarząd Szpitala ponownej współpracy z pielęgniarką wobec której nie przedłużono umowy o pracę, a także rozważyć zasadność złożenia zawiadomienia przez Zarząd lub Radę Nadzorczą (w oparciu o pełną wiedzę posiadaną w sprawie) o popełnieniu przestępstwa z art. 197 Kodeksu karnego przez osobę wobec której istniało podejrzenie stosowania molestowania seksualnego oraz zawiadomienia właściwej Okręgowej Izby Lekarskiej, informującego o jego działaniach polegających na molestowaniu seksualnym personelu.
4. Podjęcie intensywnych działań celem obsadzenia wakujących stanowisk pielęgniarskich i lekarskich na Oddziale Chirurgii Ogólnej i Onkologicznej szpitala, tak by zapewnić normalne warunki pracy zatrudnionego tam personelu i zagwarantować bezpieczeństwo przyjmowanych pacjentów.
5. Położenie dużo większego niż dotychczas nacisku na edukowanie pracowników w zakresie tematyki zachowań mobbingowych. Rekomenduje się zainwestowanie w profesjonalne szkolenia, kierowane do wszystkich pracowników szpitala.
6. Podjęcie działań naprawczych m.in. poprzez zapewnienie by wszczęte postępowania antymobbingowe, były przeprowadzone z zachowaniem obiektywizmu, niezależności i wysokiej rzetelności ze strony zespołu badającego postawione zarzuty. Należy w sposób staranny zbadać przed wszczęciem procedur czy oskarżenia nie mają charakteru działań odwetowych. Wydaje się również celowe dokonanie zmiany obowiązującej procedury antymobbingowej, w zakresie takiego składu Komisji aby wykluczyć zasiadanie w niej osób związanych z którąkolwiek ze stron. Należy rozważyć wprowadzenie do Komisji osób niezaangażowanych w sprawy Szpitala np. specjalistów z zewnątrz tak aby zagwarantować jej obiektywizm. Z uwagi na delikatny charakter postępowań jak również spraw prowadzonych przez Komisję należy rozważyć udział w Komisji psychologa. Ponadto należy uzupełnić regulacje polityk antymobbingowych o zapisy dotyczące warunków doręczeń, terminów, prawa do towarzyszenia Stronom osób wsparcia.
7. Przyjęcie następujących zasad w przyszłości w celu zapewnienia monitorowania sytuacji i zapobieganiu powtórzeniu się sytuacji powodujących napięcia, które w normalnych relacjach nie powinny mieć miejsca w pracy:
 - Przegląd procedur i polityk: Przeanalizowanie i, jeśli konieczne, zaktualizowanie polityk i procedur wewnętrznych, aby zapobiec podobnym sytuacjom w przyszłości.

- Okresowa ocena polityk: Regularna ocena skuteczności polityk i procedur, aby upewnić się, że Szpital jest przygotowany na radzenie sobie z potencjalnymi problemami w przyszłości.
- Szkolenia z zakresu etyki: Prowadzenie szkoleń dla wszystkich grup zawodowych Szpitala, w tym kadry zarządzającej, w zakresie etyki, przeciwdziałania mobbingowi i działań niepożądanych.
- Programy wsparcia: Wdrożenie programów wspierających kulturę organizacyjną, która promuje otwartą komunikację, wzajemny szacunek i brak tolerancji dla nieodpowiednich zachowań.
- Ciągłe monitorowanie sytuacji: Po zakończeniu działań w przedmiotowej sprawie, Zarząd Spółki powinien wprowadzić mechanizmy ciągłego monitorowania sytuacji w Spółce, aby szybko reagować na ewentualne sygnały alarmowe.

WRDS w związku z faktem, że sytuacja powodująca napięcia w Szpitalu ma charakter długotrwały zwraca się do Przewodniczącego Rady Nadzorczej Szpitala z wnioskiem o pilne zaangażowanie się w proces współpracy z WRDS poprzez analizę i zastosowanie rekomendacji, prowadzenie w ramach prac Rady stałego monitorowania sytuacji oraz informowanie WRDS o sytuacji społecznej w Szpitalu.

Mieczysław Struk



Przewodniczący

Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego
w Gdańsku

Załączniki:

- 1) Stanowisko Doradczego Zespołu Roboczego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku powołanego uchwałą nr 1/24 Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku z dnia 14 maja 2024 roku w celu wyjaśnienia sytuacji zaistniałej w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym im. Janusza Korczaka w Słupsku sp. z o.o.
- 2) Zdanie odrębne do ww. stanowiska.