

Gdańsk, 2 września 2024 r.

**Wojewódzka Rada Dialogu
Społecznego
w Gdańsku**

Odnosząc się do przyjętego w dniu 2 września 2024 r. Stanowiska Doraźnego Zespołu Roboczego WRDS w Gdańsku, powołanego uchwałą Nr 1/24 Prezydium WRDS z dnia 14 maja 2024 r. w celu wyjaśnienia sytuacji zaistniałej w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym im. J. Korczaka w Słupsku Sp. z o.o., przedstawiam swoje zdanie odrębne do treści tego stanowiska.

W toku prac ww. Zespołu prezentowałem uwagi dotyczące wynikającego z przepisów prawa zakresu możliwych działań WRDS oraz propozycje rekomendacji, które w mojej ocenie w sposób właściwy i mieszczący się w kompetencjach WRDS odnosiły się do przedmiotu sprawy. W szczególności uwagi te przedstawiłem w piśmie z dnia 10 czerwca 2024 r. do Członków Zespołu i piśmie z dnia 16 czerwca 2024 r. skierowanym do Prezydium WRDS, a także w trakcie posiedzeń Zespołu i korespondencji mailowej z jego członkami, również w zakresie treści projektu przedmiotowego stanowiska. Nie zostały one jednak w większości uwzględnione przez Zespół. Dlatego też głosowałem przeciwko przyjęciu stanowiska Zespołu w zaproponowanej treści.

Zasadniczą kwestią, którą sygnalizowałem w trakcie działań podejmowanych przez Zespół jest fakt, że WRDS nie jest organem administracji publicznej i nie działa w ramach władztwa administracyjnego, a tym samym nie rozpatruje spraw na zasadach przyjętych w odrębnych przepisach, w szczególności Kodeksie postępowania administracyjnego czy Kodeksie postępowania karnego. WRDS upoważniona jest do zajęcia stanowiska w zakresie przypisanym w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, lecz nie rozpatruje sprawy w takim znaczeniu, że wszczyna postępowanie i przeprowadza czynności wyjaśniające ustalając stan faktyczny i prawny. Powyższa ustawa nie przewiduje żadnych narzędzi, którymi WRDS, czy też jej zespół, mógłby się posłużyć w celu rozpatrzenia sytuacji, o których mowa w art. 44 ustawy o RDS, a w szczególności ustawa nie przewiduje sytuacji, w której zespół WRDS przesłuchuje pracowników. Wystuchaniom pracowników Spółki dokonany przez Zespół nie można przypisać waloru w pełni wiarygodnego materiału dowodowego, gdyż w sposób oczywisty

miały one w tej sytuacji charakter subiektywny, a jednocześnie Zespół nie posiadał narzędzi do ich weryfikacji.

W szczególności trudno zgodzić się z proponowaną przez Zespół rekomendacją sugerującą złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa z art. 197 Kodeksu karnego. Niewątpliwie w przypadku posiadania wiedzy o popełnieniu przestępstwa obowiązkiem każdego jest powiadomienie o tym organów ścigania. Jednak na podstawie materiału zgromadzonego przez Zespół nie ma jakichkolwiek podstaw by rekomendować złożenie zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa. Należy też pamiętać, że w sprawie toczą się dwa postępowania prokuratorskie oraz podjęte zostały czynności sprawdzające przez Okręgowego Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej Okręgowej Izby Lekarskiej w Gdańsku, o czym informowałem kilkakrotnie Zespół. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że złożenie fałszywego zawiadomienia o przestępstwie jest czynem spenalizowanym w art. 238 Kodeksu karnego. Dlatego też do złożenia zawiadomienia o przestępstwie konieczne jest uzasadnione podejrzenie jego popełnienia oparte na dowodach. Bez takiego przeświadczenia podmiot składający zawiadomienie mógłby narazić się na ryzyko odpowiedzialności karnej.

Innym przykładem ustaleń i rekomendacji zawartych w stanowisku, a nie popartych rzetelnym, całościowym materiałem są stwierdzenia dotyczące podejmowania przez Zarząd Szpitala działań odwetowych wobec pracowników zgłaszających nieprawidłowości. Zespół opierając się na szczątkowym materiale i nie mając narzędzi do jego weryfikacji, sformułował kategorię ustaleń oceniając poszczególne działania podejmowane przez Zarząd w ramach uprawnień pracodawcy jako działania odwetowe.

Reasumując, czynności podjęte przez Zespół i wynikające z nich ustalenia nie dają obiektywnych podstaw do formułowania w treści stanowiska tak kategorię stwierżeń odnoszących się do organizacji pracy Szpitala oraz indywidualnych spraw pracowniczych, tym bardziej, że wszystkie organy spółki, właściciel, jak również organy zewnętrzne łącznie z Prokuraturą, podjęły właściwe działania. W związku z tym mam poważne wątpliwości, czy raport w tym brzmieniu pozytywnie wpłynie na prawidłowe funkcjonowanie Szpitala i doprowadzi do stworzenia warunków niezbędnych dla zapewnienia efektywnego dialogu pomiędzy pracownikami a pracodawcą.

z powołaniem
Wojciech Szafrań