



Ministerstwo Zdrowia

Sekretarz Stanu

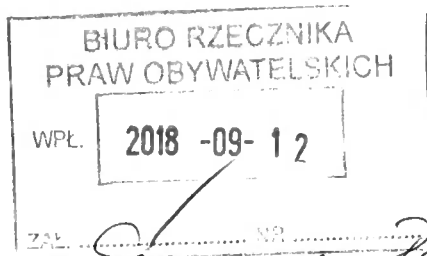
Józefa Szczurek-Żelazko



RPW/52761/2018 P
Data:2018-09-12

Warszawa, 10 -09- 2018

PPW.0763.1.2018//MF/KK



Pan
Adam Bodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich

W związku z pismem znak: III.7044.44.2018 z dnia 04.07.2018 r. dotyczącym problemu nieefektywnego funkcjonowania wewnętrznych procedur antymobbingowych w szpitalach - co jak zaznaczono w piśmie Pana Rzecznika - zostało zasygnalizowane przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych uprzejmie proszę o przyjęcie poniższych wyjaśnień.

Ministerstwo Zdrowia nie posiada wiedzy odnoszącej się do procedur antymobbingowych stosowanych w podmiotach leczniczych, w szczególności w odniesieniu do podmiotów, które nie są jednostkami podległymi lub nadzorowanymi przez Ministra Zdrowia, tj. względem których Minister Zdrowia nie posiada uprawnień podmiotu tworzącego (utworzonych lub prowadzonych m.in. przez jednostki samorządu terytorialnego lub uczelnie medyczne), czy też względem których nie wykonuje uprawnień właścicielskich. Ponadto nawet niezależnie od powyższego zauważyć należy, iż niniejsza problematyka dotyczy ściśle spraw pracowniczych (relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą) i ze względu na swój, poniekąd uniwersalny charakter (niezwiązany ze specyfiką funkcjonowania określonych środowisk pracowniczych lub grup zawodowych) zdecydowanie wykracza poza kwestię funkcjonowania sektora służby zdrowia.

Zagadnienie mobbingu regulowane jest przepisami Kodeksu pracy (K.p.). Należy zauważyć, iż zgodnie z art. 943 K.p. do obowiązków pracodawcy należy przeciwdziałanie mobbingowi, zdefiniowanemu jako działania lub zachowania dotyczące



pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Stosownie do § 3 ww. artykułu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Z powyższych okoliczności wynika, iż organem właściwym do orzekania o wystąpieniu zjawiska mobbingu jest sąd pracy.

Z kolei organem odpowiedzialnym za nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy (art. 184 § 1 K.p.). Jak wskazano wyżej, kwestia ustalenia, czy w konkretnym stanie faktycznym wystąpiło zjawisko mobbingu należy do właściwości sądu pracy, jednakże zbadanie, czy i w jaki sposób pracodawca wypełnia nałożony na niego przez art. 943 § 1 K.p. obowiązek przeciwdziałania mobbingowi znajduje się w obszarze zainteresowania i kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy.

Tym niemniej zwracam się z uprzejmą prośbą o informację, o ile to możliwe: w jakich konkretnie szpitalach doszło do ewentualnych naruszeń w tym zakresie (o których była mowa w trakcie spotkania Pana Rzecznika z przedstawicielami Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych).

z poważaniem



Józefa Szczurek-Żelazko

MINISTERSTWO ZDROWIA
Departament Pielegniarek i Poloznych
ul. Miodowa 15, 00-952 Warszawa

BIURO RZECZNIKA
PRAW OBYWATELSKICH

WPE. 2018 -09- 12

ZAL. NR

21

PR.0731.1.2018



382135 2018-09-11 02 POLI CONA

Pan Adam Rodnar
Rzecznik Praw Obywatelskich
Al. Solidarności 77
00-950 Warszawa

2018-09-11

54906