UCHWAŁA NR VII/32/17/2026
SEJMIKU WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO

z dnia 16 listopada 2026 r.

w sprawie rozpatrzenia skargi na działalność Dyrektora Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu

Na podstawie art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa (tekst jednolity Dz. U. z 2026 roku, poz. 720), art. 227 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity Dz. U. z 2025 roku, poz. 1691)

Sejmik Województwa Śląskiego
uchwala:

§ 1. Po rozpatrzeniu skargi Pani .....[1)] na działalność Dyrektora Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu postanawia się skargę uwzględnić w części dotyczącej warunków pracy oraz bezpieczeństwa danych pacjentów (punkt piąty uzasadnienia), a w pozostałym zakresie nie uwzględnić skargi.

§ 2. Uzasadnienie faktyczne i prawne stanowi załącznik do uchwały.

§ 3. Wykonanie uchwały w zakresie zawiadomienia Skarżącego o sposobie załatwienia skargi powierza się Przewodniczącemu Sejmiku Województwa Śląskiego.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Sejmiku
Województwa Śląskiego

Jacek Jarco

[1)] Anonimizacji w zakresie danych osobowych na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej dokonał Mariusz Jaworski, pracownik Kancelarii Sejmiku.

Załącznik do uchwały nr VII/32/17/2026
Sejmiku Województwa Śląskiego
z dnia 16 listopada 2026 r.

Uzasadnienie

Pani .....[1] złożyła do Marszałka Województwa Śląskiego pismo z dnia 16 września 2026 roku zatytułowane „Zawiadomienie o potencjalnych nieprawidłowościach w Beskidzkim Zespole Leczniczo-Rehabilitacyjnym w Jaworzu oraz wniosek o niezależne postępowanie wyjaśniające". Pismo zostało zakwalifikowane jako skarga w rozumieniu art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa (tekst jednolity Dz. U. z 2026 roku, poz. 720).

W skardze przedstawiono szereg zastrzeżeń dotyczących funkcjonowania Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu, odnoszących się między innymi do warunków pracy, procedur antymobbingowych, ochrony danych osobowych pracowników i pacjentów, organizacji pracy oraz polityki kadrowej jednostki.

Rozpatrzenie skargi w zakresie dotyczącym potencjalnych nieprawidłowości w funkcjonowaniu Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu, dla którego podmiotem tworzącym jest Województwo Śląskie, zgodnie z art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa (tekst jednolity Dz. U. z 2026 roku, poz. 720) należy do sejmiku województwa.

W celu wyjaśnienia zarzutów przedstawionych przez Skarżącą, Departament Nadzoru Podmiotów Leczniczych i Ochrony Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego zwrócił się do Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu o przedstawienie stanowiska oraz odniesienie się do wszystkich kwestii zawartych w piśmie. W odpowiedzi Szpital przekazał wyjaśnienia zawarte w piśmie z dnia 5 października 2026 roku. Przedmiotowe wyjaśnienia zostały następnie uzupełnione pismami z dnia 20 października 2026 roku oraz 22 października 2026 roku, zawierającymi dodatkowe informacje i dokumenty dotyczące okoliczności objętych skargą.

W ww. skardze Skarżąca zarzuca:

1. Nieprawidłowości w środowisku pracy oraz występowanie zachowań noszących znamiona mobbingu

Skarżąca wskazała, że w okresie zatrudnienia w Beskidzkim Zespole Leczniczo-Rehabilitacyjnym Szpitalu Opieki Długoterminowej w Jaworzu doświadczała ze strony swojej bezpośredniej przełożonej zachowań, które w jej ocenie mogły nosić znamiona mobbingu, nierównego traktowania oraz niewłaściwego zarządzania personelem. Według Skarżącej działania te miały charakter powtarzalny i wpływały negatywnie na atmosferę pracy, jej sytuację zawodową oraz samopoczucie. W zawiadomieniu podniosła, że wskazane okoliczności stanowiły jedną z głównych przyczyn podjęcia przez nią decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednocześnie zwróciła uwagę, że wcześniej zgłaszała swoje zastrzeżenia pracodawcy, oczekując podjęcia działań mających na celu wyjaśnienie sytuacji i przywrócenie właściwych relacji w środowisku pracy.

<u>Odpowiedź na zarzut:</u> Podniesiony zarzut należy uznać za bezzasadny.

Skarżąca zgłosiła Dyrektorowi Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu nieprawidłowości za pismem z dnia 29 marca 2026 roku. Zgłoszenie zbiegło się ze złożeniem przez Skarżącą wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 29 marca 2026 roku, w którym decyzję o zakończeniu współpracy motywowała przekroczeniem przez przełożonego standardów relacji zawodowych mogących nieść znamiona mobbingu.

Z wyjaśnień przedstawionych przez Szpital wynika, że po otrzymaniu od Skarżącej zgłoszenia nieprawidłowości z dnia 29 marca 2026 roku Szpital niezwłocznie podjął działania wyjaśniające w ramach narzędzi przewidzianych w Zarządzeniu Nr 96/2023 z dnia 7 września 2023 r. Dyrektora Szpitala w sprawie zasad przeciwdziałania mobbingowi, a także w Kodeksie Etyki, Regulaminie Pracy oraz regulacjach dotyczących funkcjonowania Zespołu ds. Etyki.

[1] Anonimizacji w zakresie danych osobowych na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej dokonał Mariusz Jaworski, pracownik Kancelarii Sejmiku.

Już w dniu 30 marca 2026 roku odbyło się spotkanie z udziałem Dyrektor Szpitala, Kierownika Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Skarżącej, którego celem było ustalenie okoliczności opisanych w zgłoszeniu. W toku rozmowy Skarżąca przedstawiła swoje zastrzeżenia dotyczące relacji z bezpośrednim przełożonym, wskazując m.in. na sposób komunikacji przełożonej oraz własne odczucia związane z atmosferą pracy. Jednocześnie nie przedstawiła konkretnych przykładów podważania jej kwalifikacji zawodowych ani dowodów potwierdzających stosowanie wobec niej działań o charakterze uporczywego nękania lub zastraszania.

Z notatki służbowej sporządzonej po spotkaniu z dnia 30 marca 2026 roku wynika, że Dyrektor Szpitala zaproponowała przeprowadzenie spotkania z udziałem Skarżącej i osoby, której dotyczyły zarzuty, na co Skarżąca wyraziła zgodę. Okoliczność ta wskazuje, że pracodawca podjął działania mające na celu wyjaśnienie sprawy oraz wysłuchanie obu stron.

Z dokumentacji zgromadzonej przez Szpital wynika ponadto, że w dniu 30 marca 2026 roku Dyrektor Szpitala wydała dokument pn.: Postanowienie w sprawie zgłoszonych przez pracownika nieprawidłowości w miejscu pracy, określający sposób prowadzenia postępowania wyjaśniającego w przedmiotowej sprawie. W ramach planowanych działań przewidziano rozmowę ze zgłaszającą, rozmowę z kierownikiem komórki organizacyjnej oraz spotkanie z pracownikami .....[2)] celem ustalenia, czy wskazywane przez Skarżącą zachowania występowały również wobec innych osób. Jednocześnie zastrzeżono, że w przypadku uprawdopodobnienia występowania zachowań mogących stanowić mobbing zostanie powołana Komisja Antymobbingowa zgodnie z obowiązującą procedurą.

Z treści postanowienia wynika również, że zgłoszenie złożone przez Skarżącą nie spełniało wszystkich wymogów formalnych określonych w Zarządzeniu Nr 96/2023 Dyrektora Szpitala, w szczególności nie zawierało szczegółowego opisu stanu faktycznego, wskazania okresu występowania poszczególnych zdarzeń ani dowodów uprawdopodabniających występowanie mobbingu. Pomimo tych braków pracodawca podjął działania zmierzające do zweryfikowania podnoszonych okoliczności.

W dniu 31 marca 2026 roku odbyło się kolejne spotkanie z udziałem Skarżącej, jej bezpośredniej przełożonej, Dyrektor Szpitala oraz Kierownika Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Przełożona Skarżącej nie potwierdziła stawianych jej zarzutów i wskazała, że podejmowane przez nią działania miały na celu poprawę relacji w zespole, w tym działania szkoleniowe z zakresu komunikacji i rozwiązywania konfliktów.

W dniu 1 kwietnia 2026 roku odbyło się następne spotkanie z Dyrektor Szpitala, Kierownikiem Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz kierownikiem i pracownikami .....[2)], w tym Skarżącą, w celu ustalenia faktycznych relacji panujących w zespole. Z ustaleń wskazanych w notatce z tego spotkania nie padła żadna deklaracja ze strony Skarżącej o możliwości unormowania stosunków i kontynuowania dalszej współpracy z kierownikiem Działu.

Następnie Skarżąca wystąpiła do Dyrektor Szpitala pismem z dnia 12 kwietnia 2026 roku z wnioskiem o określenie zakresu obowiązków służbowych. Wskazała, że w związku z zaprzestaniem jej uczestnictwa w części odpraw medycznych, odstąpieniem od przydzielania jej nowych pacjentów oraz przekazaniem części spraw innym pracownikom powzięła wątpliwości co do zakresu swoich obowiązków i kompetencji zawodowych. W ocenie Skarżącej działania te mogły świadczyć o ograniczeniu możliwości wykonywania przez nią dotychczasowych zadań zawodowych.

Z wyjaśnień kierownika .....[2)] z dnia 16 kwietnia 2026 roku oraz odpowiedzi Dyrektor Szpitala z dnia 17 kwietnia 2026 roku wynika, że Skarżąca nadal sprawowała opiekę nad pacjentami objętymi wcześniej prowadzonym procesem terapeutycznym, natomiast decyzja o nieprzydzielaniu jej nowych pacjentów miała charakter organizacyjny i pozostawała w związku ze złożonym przez nią wypowiedzeniem umowy o pracę. Wskazano, że celem tych działań było zapewnienie ciągłości procesu terapeutycznego pacjentów oraz uniknięcie konieczności przekazywania nowo przyjętych pacjentów innym specjalistom po ustaniu stosunku pracy Skarżącej.

Odnosząc się do podnoszonych przez Skarżącą wątpliwości dotyczących organizacji pracy, Dyrektor Szpitala wskazała, że podjęte działania wynikały wyłącznie z potrzeb organizacyjnych jednostki związanych z okresem wypowiedzenia umowy o pracę i nie stanowiły formy ograniczenia wykonywania zawodu psychologa ani zmiany stanowiska pracy. Pismem z dnia 17 kwietnia 2026 roku Dyrektor Szpitala przekazała Skarżącej wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, wskazując, że podjęte

[2)] Anonimizacji w zakresie danych osobowych na podstawie art. 5 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej dokonał Mariusz Jaworski, pracownik Kancelarii Sejmiku.

czynności nie potwierdziły występowania działań o charakterze mobbingowym ani innych zachowań naruszających prawa pracownicze. W konsekwencji nie stwierdzono podstaw do uruchomienia dalszego postępowania przewidzianego w Zarządzenie Nr 96/2023 zasady przeciwdziałania mobbingowi.

Na ocenę zasadności podnoszonych zarzutów wpływa również okoliczność, że po zakończeniu wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i przekazaniu Skarżącej wyników przeprowadzonej analizy pismem z dnia 17 kwietnia 2026 roku, Skarżąca nie skorzystała z dostępnych środków ochrony prawnej przewidzianych dla osób, które uznają, że doszło do naruszenia ich praw pracowniczych. W szczególności nie wystąpiła z roszczeniami do sądu pracy ani nie skierowała zawiadomienia do Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie podnoszonych okoliczności. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego brak jest podstaw do stwierdzenia, że Dyrektor Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu dopuściła się nieprawidłowego rozpatrzenia zgłaszanych nieprawidłowości w zakresie działań noszących znamiona mobbingu lub naruszył obowiązki związane z przeciwdziałaniem temu zjawisku.

2. Powtarzalność problemu i przypadki zgłoszeń dokonywanych przez innych pracowników

Skarżąca wskazała, że podnoszone przez nią zastrzeżenia nie miały charakteru jednostkowego. Z posiadanych przez nią informacji miało wynikać, iż również inni obecni i byli pracownicy zgłaszali wcześniej podobne uwagi dotyczące atmosfery pracy, sposobu zarządzania personelem oraz zachowań osób zajmujących stanowiska kierownicze. W zawiadomieniu powołano się także na informacje dotyczące rzekomych postępowań sądowych związanych z zarzutami mobbingu oraz sytuacji, w których osoby mające posiadać wiedzę o sprawie miały odstąpić od składania zeznań. Skarżąca wyraziła przekonanie, że zgłoszenia formułowane przez pracowników nie zawsze prowadziły do skutecznej reakcji ze strony pracodawcy, a część spraw nie była, jej zdaniem, rozpatrywana w sposób zapewniający pełne wyjaśnienie podnoszonych okoliczności.

<u>Odpowiedź na zarzut</u>: Podniesiony zarzut należy uznać za bezzasadny.

Dyrektor Szpital wskazał, że nie potwierdziły się informacje dotyczące zgłoszeń składanych przez innych pracowników w analogicznych sprawach. W szczególności do jednostki nie wpłynęły skargi, zawiadomienia ani inne dokumenty składane przez obecnych lub byłych pracowników, które potwierdzałyby występowanie nieprawidłowości wskazywanych przez Skarżącą lub świadczyły o powtarzalnym charakterze podnoszonych zarzutów. W toku prowadzonego postępowania nie ustalono również istnienia zgłoszeń odpowiadających okolicznościom przedstawionym przez Skarżącą ani dokumentacji potwierdzającej powtarzalny charakter podnoszonych przez nią twierdzeń.

Skarżąca nie wskazała osób, które miały doświadczać podobnych sytuacji, ani nie przedstawiła dowodów umożliwiających weryfikację tych twierdzeń. Przedkładane informacje przez Skarżącą miały charakter relacji pochodzących od innych pracowników lub własnych przypuszczeń dotyczących motywów działania przełożonej, bez wskazania osób, które miałyby formalnie zgłaszać podobne nieprawidłowości, ani dokumentów potwierdzających składanie takich zgłoszeń.

3. Funkcjonowanie Zespołu ds. Etyki Pracowniczej

W zawiadomieniu Skarżąca wyraziła wątpliwości dotyczące sposobu funkcjonowania Zespołu ds. Etyki Pracowniczej działającej w jednostce (Skarżąca posługuje się w skardze terminem Komisja). W szczególności podniosła kwestie związane z możliwością wystąpienia konfliktu interesów w sytuacji, gdy określone osoby pełniące funkcje kierownicze mogły jednocześnie pozostawać zaangażowane w procedury rozpatrywania zgłoszeń dotyczących nieprawidłowości. Zdaniem Skarżącej mogło to rodzić obawy co do bezstronności prowadzonych postępowań oraz skuteczności mechanizmów służących ochronie pracowników zgłaszających problemy związane z organizacją pracy lub zachowaniem przełożonych. W związku z powyższym wnioskowała o zweryfikowanie sposobu działania Zespołu, zakresu rozpatrywanych spraw oraz udziału poszczególnych osób w podejmowaniu rozstrzygnięć.

<u>Odpowiedź na zarzut</u>: Podniesiony zarzut należy uznać za bezzasadny.

Szpital potwierdził, że w jednostce funkcjonuje Zespół ds. Etyki powołany na podstawie Zarządzenia Nr 92/2022. Zgodnie z postanowieniami zarządzenia do zadań Zespołu należy w szczególności identyfikowanie problemów etycznych występujących w jednostce, analiza pojawiających się w tym zakresie zagadnień oraz wypracowywanie sposobów ich rozwiązywania.

W toku postępowania wyjaśniającego ustalono, że osoba wskazywana przez Skarżącą jako źródło nieprawidłowości pełni funkcję Przewodniczącej Zespołu ds. Etyki. Okoliczność ta sama w sobie

nie przesądza jednak o braku bezstronności procedur obowiązujących w Szpitalu ani o nieprawidłowym funkcjonowaniu Zespołu.

Z przekazanych wyjaśnień wynika bowiem, że zgłoszenie Skarżącej nie było rozpatrywane przez Zespół ds. Etyki. Czynności wyjaśniające zostały przeprowadzone bezpośrednio przez Dyrektor Szpitala przy udziale Kierownika Działu Zarządzania Zasobami Ludzkimi. W ramach postępowania przeprowadzono rozmowy ze Skarżącą, jej bezpośrednią przełożoną oraz pozostałymi pracownikami .....[2)], a ustalenia zostały udokumentowane w notatkach służbowych oraz podsumowane w odpowiedzi udzielonej Skarżącej pismem z dnia 17 kwietnia 2026 roku.

Zgromadzona dokumentacja nie zawiera informacji wskazujących, aby Zespół ds. Etyki uczestniczył w rozpatrywaniu zgłoszenia Skarżącej, prowadził postępowanie wyjaśniające lub podejmował rozstrzygnięcia w tej sprawie. Nie stwierdzono również, aby skład osobowy Zespołu miał wpływ na przebieg lub wynik przeprowadzonych czynności wyjaśniających. W konsekwencji brak jest podstaw do uznania, że funkcjonowanie Zespołu ds. Etyki lub udział jego Przewodniczącej doprowadziły do nieprawidłowego rozpatrzenia zgłoszonych przez Skarżącą zastrzeżeń. Z tych względów zarzut należy uznać za bezzasadny.

4. Ochrona danych pracowników

Skarżąca podniosła zastrzeżenia dotyczące sposobu przetwarzania i udostępniania informacji związanych z pracownikami jednostki. W szczególności wskazała na informacje, które miały być przekazywane pomiędzy osobami zajmującymi stanowiska kierownicze, w tym dane dotyczące absencji chorobowych oraz okoliczności związanych ze stanem zdrowia pracowników. W ocenie Skarżącej mogło to budzić wątpliwości w zakresie przestrzegania zasad poufności i ochrony danych osobowych. Jednocześnie wnioskowała o zweryfikowanie zakresu uprawnień poszczególnych pracowników do dostępu do danych kadrowych oraz sposobu ich przetwarzania i udostępniania w strukturze organizacyjnej Szpitala.

<u>Odpowiedź na zarzut</u>: Podniesiony zarzut należy uznać za bezzasadny.

Szpital potwierdził, że dostęp do danych osobowych pracowników posiadają wyłącznie osoby uprawnione, a ich przetwarzanie odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi, w szczególności Polityką Bezpieczeństwa Informacji, Polityką Bezpieczeństwa Danych Osobowych, Regulaminem Bezpieczeństwa Informacji oraz Polityką Bezpieczeństwa Teleinformatycznego.

Ewentualne nieprawidłowości wskazywane przez Skarżącą w tym zakresie nie zostały wykryte w ramach obowiązujących procedur przez osoby odpowiedzialne za ochronę danych osobowych, tj. Inspektora Ochrony Danych oraz Pełnomocnika ds. Zarządzania Bezpieczeństwem Informacji, odpowiedzialnych za monitorowanie zgodności przetwarzania danych osobowych z obowiązującymi przepisami oraz utrzymywanie systemu bezpieczeństwa informacji.

5. Warunki pracy oraz bezpieczeństwo danych pacjentów

W zawiadomieniu Skarżąca przedstawiła szereg uwag odnoszących się do organizacji pracy oraz warunków lokalowych panujących w jednostce. Wskazała między innymi na dużą liczbę pracowników wykonujących obowiązki w jednym pomieszczeniu przy ograniczonej liczbie stanowisk komputerowych. Zdaniem Skarżącej sytuacja ta mogła utrudniać wykonywanie obowiązków służbowych oraz rodzić ryzyko związane z zapewnieniem odpowiedniego poziomu ochrony danych pacjentów. Ponadto podniosła kwestie dotyczące wykorzystywania wspólnych profili dostępowych do systemów informatycznych, braku odpowiednich pomieszczeń pozwalających na prowadzenie indywidualnych rozmów z pacjentami, niewystarczającego zaplecza socjalnego oraz konieczności samodzielnego zapewniania przez pracowników części materiałów niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych. W ocenie Skarżącej opisane okoliczności mogły negatywnie wpływać zarówno na organizację pracy personelu, jak i na poziom bezpieczeństwa informacji dotyczących pacjentów.

<u>Odpowiedź na zarzut</u>: Podniesiony zarzut należy uznać za częściowo zasadny.

Szpital potwierdził wykorzystywanie pojedynczych stanowisk komputerowych przez zwiększoną liczbę użytkowników. Nie potwierdzono natomiast wykorzystywania wspólnych profili dostępowych, co stanowiłoby naruszenie stosowanych w Szpitalu rozwiązań organizacyjnych i informatycznych mających zapewniać właściwy poziom ochrony danych osobowych oraz danych medycznych pacjentów.

Obowiązujące regulacje dotyczące bezpieczeństwa informacji przewidują ponadto obowiązek korzystania z indywidualnych kont użytkowników systemów informatycznych, ochronę dokumentacji medycznej przed dostępem osób nieuprawnionych oraz obowiązek zachowania poufności informacji dotyczących pacjentów.

Zabronione jest udostępnianie danych logowania innym osobom, a dostęp do systemów informatycznych odbywa się zgodnie z nadanymi uprawnieniami.

W pozostałym zakresie udzielania porad na korytarzach szpitalnych, Dyrektor Szpitala nie zaprzeczył, aby wskazane przez Skarżącą praktyki były stosowane przez pracowników w związku z ograniczoną możliwością zapewnienia warunków stanowiskowych.

Sejmik Województwa Śląskiego rekomenduje Dyrektorowi Szpitala zaprzestanie podobnych praktyk oraz podjęcie działań organizacyjnych zapewniających pacjentom odpowiednie warunki do udzielania świadczeń zdrowotnych i prowadzenia rozmów dotyczących ich stanu zdrowia, z poszanowaniem prawa pacjenta do intymności i godności, o którym mowa w art. 20 ust. 1, oraz obowiązku wynikającego z art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 6 listopada 2008 roku o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta.

6. Zarządzanie personelem i decyzje kadrowe

Skarżąca zakwestionowała przejrzystość procesów kadrowych realizowanych w jednostce. W szczególności wskazała na swoje wątpliwości dotyczące kryteriów podejmowania decyzji o zatrudnianiu pracowników, przedłużaniu umów o pracę oraz powierzaniu określonych stanowisk. Według Skarżącej w niektórych przypadkach perspektywa uzyskania stabilniejszego zatrudnienia mogła być wykorzystywana jako czynnik wpływający na postawy pracowników wobec przełożonych. Podniosła również wątpliwości dotyczące powodów nieprzedłużania umów niektórym pracownikom przy jednoczesnym zatrudnianiu nowych osób. W ocenie Skarżącej okoliczności te wymagały szczegółowej analizy pod kątem transparentności i obiektywizmu podejmowanych decyzji personalnych.

<u>Odpowiedź na zarzut:</u> Podniesiony zarzut należy uznać za bezzasadny.

Szpital wyjaśnił, że decyzje dotyczące zatrudniania pracowników i dalszego zatrudnienia podejmowane są z uwzględnieniem potrzeb organizacyjnych jednostki, kwalifikacji zawodowych oraz obowiązujących przepisów prawa pracy. Nie stosuje się praktyk polegających na uzależnianiu decyzji kadrowych od pozamerytorycznych przesłanek, a proces zatrudniania pracowników odbywa się zgodnie z obowiązującą Procedurą rekrutacji i zatrudniania. Zatrudnienie nowego pracownika poprzedzane jest analizą potrzeb kadrowych, uzasadnionym wnioskiem kierownika komórki organizacyjnej oraz akceptacją Dyrektora Szpitala. Rekrutacja obejmuje ocenę kwalifikacji kandydatów, analizę dokumentów aplikacyjnych oraz rozmowę kwalifikacyjną.

Ponadto każdy nowoprzyjęty pracownik obejmowany jest Programem adaptacji zawodowej pracownika nowoprzyjętego. Program przewiduje szkolenia z zakresu organizacji pracy, obowiązujących procedur, ochrony danych osobowych, bezpieczeństwa informacji, zasad etyki oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dokumentacja kadrowa potwierdza, że Skarżąca była zatrudniona w Szpitalu od dnia ....., a od dnia ..... zajmowała stanowisko .....[1)]. Należy przy tym wskazać, że zmiana stanowiska była związana z dostosowaniem stanowisk pracy do wymogów określonych w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 roku w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. z 2023 roku, poz. 1515). Okoliczność ta potwierdza jednocześnie, że Skarżąca spełniała wymagania kwalifikacyjne przewidziane dla stanowiska .....[1)].

Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, aby decyzje dotyczące zatrudnienia, organizacji pracy lub powierzania obowiązków podejmowane były z naruszeniem obowiązujących procedur albo w sposób noszący znamiona nierównego traktowania pracowników. Przedłożona dokumentacja wskazuje natomiast, że działania podejmowane przez pracodawcę miały podstawy organizacyjne i pozostawały związane z realizacją zadań statutowych jednostki.

7. Personel wykazywany do realizacji kontraktu z NFZ

Ostatni z zarzutów dotyczył zgodności danych przedstawianych na potrzeby realizacji kontraktu zawartego z Narodowym Funduszem Zdrowia z faktycznym sposobem wykonywania świadczeń zdrowotnych. Skarżąca wskazała, że posiada informacje oraz własne obserwacje, które wzbudziły jej wątpliwości co do rzeczywistej obecności niektórych osób wykazywanych jako personel realizujący świadczenia zdrowotne. W jej ocenie wymagało to porównania dokumentacji kadrowej, harmonogramów pracy oraz danych dotyczących wykonywanych świadczeń z informacjami przekazywanymi na potrzeby realizacji umowy zawartej z płatnikiem publicznym. Skarżąca podkreśliła jednocześnie, że nie przesądza wystąpienia naruszeń, jednak uznała za zasadne przeprowadzenie niezależnej weryfikacji w tym zakresie przez właściwe podmioty.

<u>Odpowiedź na zarzut:</u> Podniesiony zarzut należy uznać za bezzasadny.

Szpital wyjaśnił, że dokumentacja kadrowa, harmonogramy pracy oraz realizacja świadczeń zdrowotnych pozostają zgodne z obowiązującymi przepisami oraz wymaganiami wynikającymi z zawartych umów. Zmiany w zakresie personelu zgłoszonego do realizacji świadczeń dokonywane są na wniosek kierownika właściwej komórki organizacyjnej i wymagają zatwierdzenia przez Dyrektora Szpitala.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym w strukturze Szpitala funkcjonuje Dział Statystyki Medycznej i Rozliczeń z NFZ odpowiedzialny za prowadzenie ewidencji świadczeń zdrowotnych, przygotowywanie dokumentacji rozliczeniowej, monitorowanie wykonania umów zawartych z Narodowym Funduszem Zdrowia oraz sporządzanie wymaganej sprawozdawczości.

Ponadto nadzór nad aktualizacją danych personelu zgłaszanego do realizacji świadczeń zdrowotnych oraz nad realizacją warunków umów zawartych z NFZ sprawują właściwe osoby kierujące jednostką. Rozwiązania te stanowią dodatkowy mechanizm kontrolny służący zapewnieniu zgodności danych przekazywanych płatnikowi publicznemu ze stanem faktycznym.

Z przekazanych wyjaśnień wynika zatem, że proces zgłaszania i aktualizacji danych personelu realizującego świadczenia zdrowotne podlega określonym procedurom organizacyjnym oraz nadzorowi wewnętrznemu.

Jednocześnie należy wskazać, że ocena zgodności realizacji świadczeń zdrowotnych z warunkami umowy zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia należy do kompetencji Narodowego Funduszu Zdrowia, który posiada ustawowe uprawnienia kontrolne w tym zakresie.

Podsumowanie

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego oraz analizie treści skargi, wyjaśnień przedstawionych przez Dyrektora Beskidzkiego Zespołu Leczniczo-Rehabilitacyjnego Szpitala Opieki Długoterminowej w Jaworzu, a także przedłożonej dokumentacji wewnętrznej, nie stwierdzono okoliczności pozwalających na potwierdzenie zarzutów podniesionych przez Skarżącą. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że po otrzymaniu zgłoszenia pracodawca podjął czynności wyjaśniające przewidziane obowiązującymi procedurami, przeprowadził rozmowy ze stronami oraz pracownikami właściwej komórki organizacyjnej, a następnie przedstawił Skarżącej wyniki dokonanych ustaleń.

Zgodnie z art. 30a ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie województwa, sejmik rozpatruje m.in. skargi na wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne składane przez obywateli, tym celu powołuje Komisję Skarg, Wniosków i Petycji.

W dniu 5 listopada 2026 roku odbyło się posiedzenie Komisji Skarg, Wniosków i Petycji Sejmiku Województwa Śląskiego, na którym rozpatrywana była przedmiotowa sprawa. W trakcie posiedzenia Komisji po analizie sprawy uznano, że została ona szczegółowo rozpoznana i postanawia się skargę uwzględnić w części dotyczącej warunków pracy oraz bezpieczeństwa danych pacjentów, a w pozostałym zakresie nie uwzględnić skargi.

Podjęcie przez Sejmik Województwa Śląskiego uchwały uwzględniającej skargę w części dotyczącej warunków pracy oraz bezpieczeństwa danych pacjentów jest uzasadnione, natomiast w pozostałym zakresie postanawia się skargi nie uwzględnić.