

W treści dokumentu (str. 5-18) wyłączona została jawność informacji z tytułu ochrony prywatności danych osobowych z uwagi na fakt, że opisane sytuacje oraz szczegóły ustaleń mogą wskazywać na konkretne osoby.

BKU.1711.9.2025

Sprawozdanie z kontroli

dotyczące zbadania kierowanych do Prezydenta Miasta Białegostoku zarzutów stosowania mobbingu przez kierownika Schroniska dla Zwierząt „Dolina Dolistówki” w Białymstoku wobec pracowników tej jednostki

Jednostka kontrolowana:

Schronisko dla Zwierząt „Dolina Dolistówki” w Białymstoku, ul. Dolistowska 2

Kierownik jednostki kontrolowanej:

Anna Jaroszewicz

Kontrolujący:

Postępowanie wyjaśniające w zakresie mobbingu było prowadzone przez zespół kontrolny powołany przez Prezydenta Miasta Białegostoku, którego zadania zostały określone w piśmie BKU.1711.3.2025 z dnia 25.04.2025 r. W piśmie wskazano na zorganizowanie przez powołany zespół zebrania z pracownikami Schroniska, w celu przeprowadzenia rozmów na temat panującej atmosfery w ich miejscu pracy. Zobowiązano również powołany zespół do przeprowadzenia anonimowej ankiety stanowiącej załącznik do pisma wśród zatrudnionych pracowników, której odpowiedzi na pytania pozwolą zidentyfikować przypadki niewłaściwych zachowań, ocenić atmosferę w pracy oraz określić, czy pracownicy czują się bezpiecznie i są traktowani z szacunkiem. Powołany został zespół kontrolny w następującym składzie:

1. Wioletta Bizuta – inspektor w Biurze Kontroli Urzędu Miejskiego w Białymstoku (koordynator zespołu kontrolującego), działająca na podstawie udzielonego upoważnienia

do kontroli ORN-I.077.518.2025 z dnia 21 maja 2025 r., wydanego przez Prezydenta Miasta Białegostoku

2. Edyta Filipowska – kierownik Referatu Skarg i Kontroli Wewnętrznej w Departamencie Organizacyjnym i Nadzoru Urzędu Miejskiego w Białymstoku działająca na podstawie udzielonego upoważnienia do kontroli ORN-I.077.519.2025 z dnia 21 maja 2025 r., wydanego przez Prezydenta Miasta Białegostoku
3. Mirosława Horosz – kierownik Referatu Gospodarki Komunalnej w Departamencie Gospodarki Komunalnej i Ochrony Środowiska Urzędu Miejskiego w Białymstoku działająca na podstawie udzielonego upoważnienia do kontroli ORN-I.077.520.2025 z dnia 21 maja 2025 r., wydanego przez Prezydenta Miasta Białegostoku

Przedmiot kontroli:

Zbadanie kierowanych do Prezydenta Miasta Białegostoku zawiadomień o stosowaniu rzekomego mobbingu przez kierownika Schroniska dla Zwierząt „Dolina Dolistówki” w Białymstoku wobec pracowników tej jednostki

Okres objęty kontrolą:

stan bieżący

Kontrolę wpisano w książce kontroli Schroniska dla Zwierząt pod pozycją nr 9.

Czynności kontrolne prowadzono w okresie od 27 maja do dnia 14 sierpnia 2025 r.

Ileć w sprawozdaniu jest mowa o:

- 1) Schronisku – należy przez to rozumieć jednostkę budżetową Schronisko dla Zwierząt „Dolina Dolistówki” w Białymstoku;

- 2) schronisku dla zwierząt – należy przez to rozumieć część Schroniska położoną w Białymstoku przy ul. Dolistowskiej 2;
- 3) zoo – należy przez to rozumieć ogród zoologiczny Akcent ZOO;
- 4) kierowniku – należy przez to rozumieć kierownika Schroniska.

Ustalenia organizacyjne

Pani Anna Jaroszewicz jest kierownikiem Schroniska dla Zwierząt „Dolina Dolistów” (jednostki organizacyjnej Miasta Białystok), zatrudnionym na mocy zarządzenia Nr 750/16 Prezydenta Miasta Białegostoku z dnia 29 lipca 2016 r. w sprawie zatrudnienia kierownika Schroniska dla Zwierząt w Białymstoku przy ul. Dolistowskiej 2. Z dniem 1 sierpnia 2016 r. Prezydent Miasta Białegostoku dokonał przeniesienia Pani Anny Jaroszewicz, za jej zgodą, z Departamentu Architektury Urzędu Miejskiego w Białymstoku do pracy na stanowisko kierownika Schroniska na czas określony, tj. do dnia 31 stycznia 2017 r. Następnie, zarządzeniem Nr 105/17 Prezydenta Miasta Białegostoku z dnia 31 stycznia 2017 r. zmieniającym zarządzenie w sprawie zatrudnienia Kierownika Schroniska dla Zwierząt w Białymstoku, Pani Anna Jaroszewicz została przeniesiona na stanowisko kierownika Schroniska na czas nieokreślony.

Zwierzchnikiem służbowym Pani Anny Jaroszewicz jest Prezydent Miasta Białegostoku.

Na stanowisku zastępcy kierownika Schroniska jest zatrudniony Pan Sławomir Chlabicz (na czas nieokreślony od 1 stycznia 2024 r., na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze pracy).

Na podstawie zarządzenia Nr 24/22 Prezydenta Miasta Białegostoku z dnia 7 stycznia 2022 r. udzielono kierownikowi Schroniska pełnomocnictwa do dokonywania wszelkich czynności prawnych z zakresu zwykłego zarządu.

Schronisko jest samorządową jednostką budżetową Miasta Białystok, powołaną przez Radę Miejską Białegostoku Uchwałą Nr L/589/05 z dnia 28 listopada 2005 r., działającą na podstawie Statutu.

Zakres działalności Schroniska obejmuje:

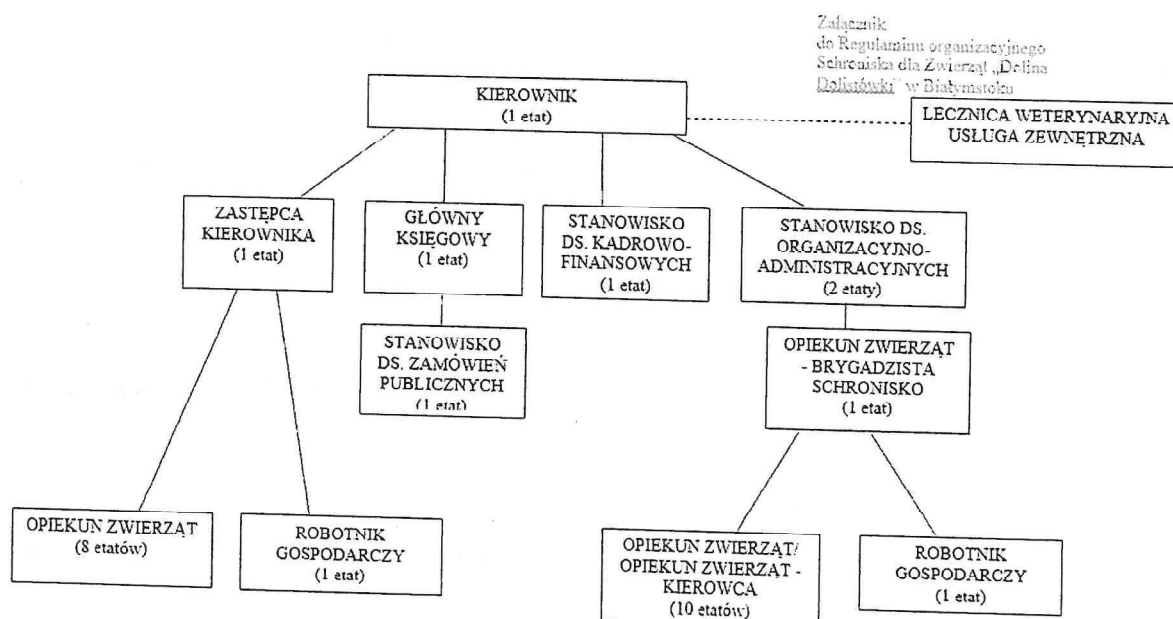
- prowadzenie schroniska dla zwierząt w Białymstoku położonego przy ul. Dolistowskiej 2,

- prowadzenie ogrodu zoologicznego pod nazwą „Akcent ZOO” położonego w Parku Konstytucji 3 Maja w Białymstoku.

W 2024 r. organizację wewnętrzną jednostki; podział czynności, zakresy działania i odpowiedzialność osób pełniących funkcje kierownicze i samodzielne w jednostce określał Regulamin Organizacyjny, zatwierdzony Zarządzeniem Nr 99/24 Prezydenta Miasta Białegostoku z dnia 30 stycznia 2024r. (obecnie Zarządzenie Nr 44/25 Prezydenta Miasta Białegostoku z dnia 20 stycznia 2025r.).

Jednostką kieruje jednoosobowo kierownik, który jest zwierzchnikiem wszystkich pracowników i odpowiada za funkcjonowanie jednostki. Kierownika zatrudnia i zwalnia Prezydent Miasta Białegostoku. Kierownik działa w granicach kompetencji określonych w statucie jednostki, regulaminie oraz na podstawie pełnomocnictw udzielanych przez Prezydenta Miasta Białegostoku.

Strukturę organizacyjną tworzą: kierownik, zastępca kierownika, główny księgowy, stanowisko ds. kadrowo-finansowych, stanowisko ds. organizacyjno-administracyjnych, stanowisko ds. zamówień publicznych, opiekun zwierząt - brygadzysta, opiekun zwierząt - kierowca, opiekun zwierząt, robotnik gospodarczy, lecznica weterynaryjna – usługa zewnętrzna.



Uchwałą Nr LXXIX/1097/24 Rady Miasta Białegostoku z dnia 15 stycznia 2024 r. jednostce nadano statut.

Na dzień rozpoczęcia czynności kontrolnych w Schronisku, tj. na 27 maja 2025 r., zatrudnionych było 31 pracowników. Od stycznia 2024 r. do 27 maja 2025 r. rotacja pracowników nie była większa niż w poprzednich latach. W tym okresie zostało zatrudnionych w Schronisku 14 osób, z których 10 pracuje do dziś. W tym też czasie rozwiązaniu uległo 9 umów o pracę:

- 4 umowy – za porozumieniem stron,
- 3 umowy – za wypowiedzeniem przez pracownika stosunku pracy,
- 2 umowy – z upływem czasu, na jakie zostały zawarte.

Dane dotyczące zatrudnienia pozyskano z wyjaśnień udzielonych pismem z 24 czerwca 2025 r. przez zastępcę kierownika Schroniska. Biorąc pod uwagę powyższe dane można stwierdzić, że w stosunku do ogółu zatrudnionych pracowników w Schronisku rotacja wynosiła ok. 30%.

Ustalenia faktyczne

W okresie od 16 grudnia 2024 r. do zakończenia czynności kontrolnych do Prezydenta Miasta Białegostoku nieustannie wpływały pisma informujące o niepokojących zjawiskach występujących w Schronisku dotyczących mobbingu, którego dopuszczać się miał kierownik Schroniska wobec pracowników tej jednostki. W związku z czym dochodzić miało w jednostce do rotacji personelu i pogorszenia opieki nad zwierzętami.

Kontrolujące ustaliły, że pracodawca, tj. Schronisko dla Zwierząt „Dolina Dolistówki” reprezentowane przez kierownik Schroniska, ustalił Wewnętrzną Politykę Antymobbingową (dalej WPA). Akt wprowadzono zarządzeniem Nr 10/2022 z 9 czerwca 2022 r. W dokumencie

określono zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu w Schronisku. Wszyscy pracownicy Schroniska zostali zobowiązani do zapoznania się i przestrzegania postanowień WPA. Na dowód zapoznania się z obowiązującą polityką antymobbingową sprawdzono, że 17 pracowników Schroniska złożyło oświadczenia według wzoru określonego w załączniku nr 1 do WPA, zaś pozostałych 17 pracowników złożyło oświadczenia na drukach, że zapoznało się z szeregiem procedur obowiązujących w Schronisku min. z WPA. W przypadku zebranych oświadczeń stan zatrudnienia pracowników przyjęto w okresie od 1 stycznia 2024 r. do 24 czerwca 2025 r.

Zgodnie z procedurą WPA, każdy pracownik Schroniska, który uzna, że został poddany mobbingowi lub który zaobserwował zjawisko mobbingu, może zgłosić ten fakt do pracodawcy. Zgłoszenie powinno zawierać przedstawienie stanu faktycznego oraz ewentualne dowody na poparcie przytoczonych okoliczności i wskazanie sprawcy bądź sprawców mobbingu. Poszkodowany powinien własnoręcznie podpisać zgłoszenie i opatrzyć je datą. Zgłoszenie należy złożyć w zaklejonej kopercie, zaadresowanej imiennie do Kierownika jednostki, przy czym zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane. Określono kolejne kroki, jakie podejmuje pracodawca od otrzymania zgłoszenia o mobbingu, tj. w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia skargi ma obowiązek powołać Komisję Antymobbingową, której zadaniem jest obiektywne rozpatrzenie skargi, ustalenie czy skarga jest zasadna i czy wystąpiło lub występuje zjawisko mobbingu. W WPA ustalono następujący skład komisji:

- kierownik lub zastępca kierownika jako przewodniczący Komisji,
- główny księgowy lub pracownik ds. kadr,
- osoba spośród pracowników wskazana przez poszkodowanego pracownika,

przy czym członkiem komisji nie może być osoba, której dotyczy zgłoszenie, tj. składający zawiadomienie jako osoba bezpośrednio poszkodowana lub sprawca mobbingu. W takim przypadku pracodawca jest zobowiązany wyłączyć członka Komisji od udziału w postępowaniu, jeżeli zostaną uprawdopodobnione okoliczności, które mogą budzić wątpliwości co do jego bezstronności. Nowego członka Komisji wskazuje pracodawca.

Postępowanie przed Komisją ma charakter poufny, a członkowie komisji nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego zgłoszenia mobbingu. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych. Ponadto członkowie komisji oraz świadkowie składają oświadczenia o poufności według załączników do WPA.

Z udzielonych wyjaśnień przez zastępcę kierownika Schroniska w piśmie z 24 czerwca 2025 r. wynika, że w ramach WPA nie wystąpiły żadne zgłoszenia mobbingu. Zatem

pracodawca, tj. Schronisko dla Zwierząt „Dolina Dolistówki” reprezentowane przez kierownika Schroniska wdrożyło wewnętrzną politykę antymobbingową, w której spisano i zakomunikowano najważniejsze zasady, zakazy i reguły postępowania w sprawach mobbingu. Pracownicy Schroniska, po zapoznaniu się z nią, złożyli stosowne oświadczenia. Pomimo posiadanej przez nich wiedzy o istnieniu i obowiązywaniu WPA oraz możliwości zgłoszenia tą drogą mobbingu w miejscu pracy, żaden z nich do tej pory z takiej formy zgłoszenia nie skorzystał.

Wnioski końcowe

Wstępnie należy zaznaczyć, że zadaniem powołanego zespołu kontrolnego było przede wszystkim sprawdzenie atmosfery pracy panującej w Schronisku oraz relacji pracowników z kierownikiem Schroniska. W tym celu zespół kontrolny przeprowadził bezpośrednie rozmowy z pracownikami Schroniska oraz wykorzystał anonimową ankietę, aby móc zapoznać się z opiniami pracowników na temat atmosfery, relacji międzyludzkich, komunikacji i warunków pracy. Niewątpliwie należy stwierdzić, że kierownik Schroniska na żadnym etapie prac zespołu kontrolnego nie wprowadzała utrudnień. Podjęła współpracę z kontrolującymi angażując się w organizację spotkań z pracownikami Schroniska. Kontrolującym zależało na stworzeniu odpowiedniej przestrzeni, w której pracownicy mogliby poczuć się komfortowo i w sposób nieskrępowany podzielić się swoimi spostrzeżeniami i obawami. Na prośbę zespołu kontrolnego nie uczestniczyła w żadnym spotkaniu z pracownikami Schroniska. Poinformowała, że zależy jej również na wyjaśnieniu zarzutów, które kierowane są pod jej adresem.

Ponadto celem było faktyczne ustalenie podłoża pism kierowanych do Prezydenta Miasta, a przede wszystkim to, czy informacje o rzekomym mobbingu pochodzą od pracowników Schroniska.

Aby można było prawidłowo ocenić panującą atmosferę w Schronisku trzeba przede wszystkim wyjaśnić, czym jest mobbing w miejscu pracy. W polskim prawie szczegółowa definicja mobbingu została uwzględniona w Kodeksie Pracy, w art. 94³.

Jak wynika z obowiązujących przepisów nie każde bezprawne działanie w miejscu pracy wobec pracownika można zakwalifikować jako mobbing. Mobbing to działanie lub zachowanie:

- dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu;

- mające znamiona nękania lub zastraszania, co oznacza ciągłe i intensywne dręczenie, wywołujące uczucie stałego zagrożenia;
- uporczywe i długotrwałe - nie chodzi tu o pojedyncze incydenty, ale o powtarzalność i stopień natężenia, które muszą być oceniane indywidualnie, biorąc pod uwagę ich skutki;
- wywołujące u pracownika poczucie zaniżonej oceny własnej przydatności zawodowej;
- powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników – to zachowania, które mogą doprowadzić do tego, że pracownik będzie postrzegał siebie jako ofiarę mobbingu.

Mobbing może przybierać różne formy: ukrytego oraz jawny.

Mobbing ukryty to przede wszystkim działania, które na pierwszy rzuty oka mogą wydawać się nieszkodliwe lub przypadkowe, jednak w rzeczywistości ich głównym celem jest izolacja i upokorzenie pracownika. Są to zazwyczaj działania subtelne, trudniejsze do zauważenia, tj.:

- systematyczne poniżanie pracownika podczas dyskusji czy spotkań zespołu,
- ignorowanie opinii i pomysłów pracownika, nawet jeśli są wartościowe,
- rozpowszechnianie fałszywych plotek na temat danej osoby,
- ukrywanie informacji niezbędnych do wykonania zadania,
- wydzielenie pracownikowi miejsca pracy oddalonego od reszty zespołu, co powoduje jego izolację,
- celowe zlecanie pracownikowi zadań poniżej jego kwalifikacji,
- ustalanie nieoficjalnych spotkań zespołowych, na które nie zaprasza się konkretnego pracownika,
- sugestie lub aluzje dotyczące prywatnego życia pracownika, które mają na celu zakłócenie jego komfortu psychicznego.

Inaczej wygląda mobbing jawny; w tym przypadku wszystko jest oczywiste. Mobbing jawny to otwarty atak na pracownika. Ataki są bezpośrednie, agresywne i łatwo zauważalne dla otoczenia i polegają przede wszystkim na:

- krzyczeniu na pracownika, używaniu wulgarnego języka w jego kierunku,
- otwartym krytykowaniu i umniejszaniu wkładu pracy danej osoby w obecności innych współpracowników,
- publicznym wyśmiewaniu pomysłów lub opinii pracownika,
- ośmieszaniu wyglądu, fizycznym zastraszaniu stosowania różnych form agresji,

Handwritten signature and initials: "Glu", "Guc", "Efb"

- otwartym zagrożeniu zwolnieniem z pracy,
- wymuszaniu na pracowniku wykonywania zadań niezwiązanych z jego obowiązkami, np. prywatnych spraw przełożonego,
- publicznym kwestionowaniu kompetencji pracownika bez konstruktywnej krytyki.

Przechodząc na grunt postępowania wyjaśniającego w Schronisku zespół kontrolny, po przeprowadzonych rozmowach z pracownikami i na podstawie wypełnionych ankiet, próbował odpowiedzieć na podstawowe pytanie, czy w jednostce występują takie zjawiska, które mogłyby być uznane za mobbing, a jeśli tak, to jaki mają zasięg i skalę. Czy na pewno należy rozpatrywać je w kategoriach mobbingowych czy jest to raczej konflikt zewnętrzny, który nie pozostał bez wpływu na panującą atmosferę wewnątrz jednostki.

Ważnym celem było także statystyczne określenie wielkości występowania zjawisk niepożądanych. Przeprowadzone rozmowy z pracownikami oraz ankieta nie dają jednoznacznego negatywnego obrazu działań kierownik Schroniska. Aby określone zachowania mogły być zakwalifikowane jako mobbing muszą one spełniać co najmniej 4 kryteria, tj. polegać na nękanii lub zastraszaniu pracownika, mieć długotrwały i systematyczny charakter, wywoływać u pracownika zaniżoną ocenę przydatności zawodowej oraz powodować lub mieć na celu jego poniżenie lub ośmieszenie.

Biorąc pod uwagę odpowiedzi z ankiet należy stwierdzić, że **26** osób na **30** nie wniosło żadnych zastrzeżeń (co stanowi 87% ogółu pracowników Schroniska).

Pomimo to **4** osoby stwierdziły, że nie czują się szanowane w swoim miejscu pracy (**2** ze schroniska dla zwierząt i **2** z zoo); jednakże nie uszczegółowiły, na czym miałyby polegać brak szacunku. Podczas rozmów prowadzonych na spotkaniach z załogą Schroniska pracownicy informowali, że odczuwają negatywne skutki, które mają wpływ na panującą atmosferę w miejscu pracy. Twierdzą, że z powodu składanych skarg pogorszyła się atmosfera pracy, wśród pracowników narosły wzajemne podejrzania, a cała „nagonka medialna” wpływa na nich bardzo negatywnie.

Ponadto **3** ankietowanych zaznaczyło, że przełożony kwestionował ich kompetencje i podejmowanie decyzji (**1** ze schroniska dla zwierząt i **2** z zoo). Także w tym przypadku ankietowani nie wskazali, na czym miałyby polegać podważanie ich kompetencji i podejmowanych decyzji. Jeśli miałyby to charakter długotrwały to niewątpliwie pracownik mógłby odczuwać zaniżoną ocenę swojej przydatności zawodowej, a nawet niską samoocenę,

co niewątpliwie spowodowałoby utratę reputacji w oczach całego zespołu. Natomiast jeżeli pracownik faktycznie nie wywiązuje się należycie ze swoich obowiązków, wytknięcie mu błędów w żaden sposób nie może zostać uznane za mobbing, o ile zostało wyrażone w sposób kulturalny i z poszanowaniem godności pracownika. Natomiast za przejaw działań mobbingowych może być uznane zachowanie przełożonego polegające na podważaniu kompetencji danego pracownika (zwłaszcza, jeżeli robi to publicznie), a także podważaniu jego autorytetu czy wiarygodności. Oczywiście przełożony musi to robić w taki sposób, aby można mu było przypisać działanie, które doprowadzi (lub może doprowadzić) do poniżenia pracownika lub też do obniżenia poczucia własnej wartości u osoby, przeciwko której działanie przełożonego jest skierowane. Nie można natomiast doprowadzić do sytuacji, w której pracownik wszelkie polecenia służbowe będzie traktował jako wyraz prześladowań ze strony przełożonego.

Podczas spotkań z kontrolującymi pracownicy schroniska dla zwierząt na zadane pytanie, czy kierownik regularnie krytykuje wykonywane przez nich działania odpowiedzieli przecząco. Zdaniem pracowników kierownik nie stosowała względem nich żadnych gróźb, szykan i nie dopuszczała się nieprzyjemnych zachowań, które mogłyby mieć wpływ na ich samoocenę. Natomiast pracownicy zoo stwierdzili, że mają znikomy kontakt z kierownik Schroniska i nie zdarzyło się, by kierowała w stosunku do nich słów krytyki w związku z wykonywanymi przez nich zadaniami.

Niepokojące są natomiast informacje od 2 ankietowanych, którzy stwierdzili, że dawali kierownik Schroniska do zrozumienia, że czują się przez nią poniżani. Jednak nie opisali, w jaki sposób miałyby się to przejawiać. W jednej z ankiet pracownik zasugerował, że i tak nikt niczego nie powie na zebraniu, przy osobach, które dopuszczały się mobbingu, co może sugerować, że zastrzeżenia mogą być nie tylko do kierownik Schroniska, ale również do innych osób. Ankietowany nie opisał jednak żadnych konkretnych sytuacji wskazujących na okoliczności, w których kierownik Schroniska lub inne osoby miały dopuszczać się poniżania np. poprzez uporczywe nękanie, zastraszanie pracownika czy stosowanie innych działań.

Z przeprowadzonych ankiet nie wyłania się jednoznacznie obraz działań i zachowań o charakterze mobbingowym. Żaden z ankietowanych pracowników, pomimo takich

możliwości, nie wskazał konkretnie ani nie opisał działań, które można byłoby uznać za noszące znamiona mobbingu. Ponadto, że w trakcie prac zespołu kontrolnego, tj. od 27 maja 2025 r. do dnia sporządzenia sprawozdania, nikt z pracowników Schroniska nie skontaktował się z kontrolującymi celem złożenia dodatkowych informacji, pomimo posiadanej przez nich wiedzy o pracy zespołu w tej sprawie.

W piśmie wystosowanym przez [REDAKTED] wskazane są osoby – byli pracownicy Schroniska, wobec których kierownik Schroniska miała dopuszczać się mobbingu. Organizacja zasugerowała kontakt z tymi osobami, które zdaniem organizacji mogłyby przedstawić sytuację w Schronisku, opowiedzieć o relacjach kierownik Schroniska – pracownicy i wolontariusze. Zespół kontrolny nie dysponuje wiedzą popartą dokumentami, np. w postaci skarg, e-maili, nagrań, żeby wskazane przez organizację osoby (byli pracownicy Schroniska) sygnalizowały kiedykolwiek Prezydentowi Miasta jako przełożonemu kierownik Schroniska o jej ewentualnych działaniach, które mogłyby nosić znamiona mobbingu.

Rozpoznanie mobbingu w miejscu pracy może być trudne, ponieważ często odbywa się on w subtelny sposób. Może się zdarzyć, że zgłaszający nadużył określenia mobbing, bo nie znał jego znaczenia albo nie potrafił inaczej nazwać niepokojącego zjawiska. Może być też tak, że zupełnie bezpodstawny zarzut jest symptomem niezrozumienia przez pracowników stosowanych przez pracodawcę uprawnień.

Wreszcie, może rzeczywiście wskazywać na zjawisko grożące potężnym kryzysem w funkcjonowaniu organizacji. Na etapie otrzymania zawiadomienia pracodawca stoi zatem przed niewiadomą, wymagającą wyjaśnienia. Pracownik, który dostrzega objawy mobbingu, powinien rozpocząć dokumentowanie incydentów oraz rozmów, co może być pomocne np. przy zgłoszeniu sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy.

Wyniki kontroli są też przesłanką rozpatrzenia sprawy przez sąd cywilny w przypadku podjęcia kroków prawnych na drodze sądowej.

Zadania powołanego zespołu kontrolnego były ściśle określone. Na tym etapie postępowania kontrolujące nie były upoważnione do podejmowania innych czynności.

Należy zaznaczyć, że w trakcie prac zespołu kontrolnego nie dostarczono żadnych dowodów w sprawie poświadczających czyny wskazujące na działania mobbingowe; brak jest również

potwierdzenia, aby pracownicy/byli pracownicy dokonali stosownych zgłoszeń lub złożyli powództwo przeciwko pracodawcy.

W tym stanie faktycznym nie można jednoznacznie stwierdzić, że zachowania opisane zarówno w anonimowych skargach, jak i tych podpisanych przez organizacje prozwierżące mają charakter mobbingu. Wskazują raczej na istniejący konflikt o nieustalonej genezie, którego uczestnikami są: kierownik Schroniska i nieliczna grupa pracowników Schroniska.

Mając na uwadze, że z przeanalizowanych ankiet wyłania się obraz nieprawidłowych relacji pomiędzy kierownikiem Schroniska a nieliczną grupą pracowników, zasadnym jest zapobieżenie eskalacji sytuacji konfliktowych oraz eliminacja negatywnych zachowań i działań ze strony kierownika Schroniska, które mogłyby być obciążone ryzykiem mobbingu.

Na tym sprawozdanie z przebiegu czynności kontrolnych zakończono, sporządzając je w dwóch egzemplarzach, z których jeden egzemplarz przekazano kierownikowi Schroniska dla Zwierząt „Dolina Dolistów”. Poinformowano kierownika Schroniska o prawie przedstawienia swojego stanowiska wobec poczynionych ustaleń w terminie 3 dni roboczych od dnia otrzymania sprawozdania z kontroli.

Białystok, dnia 18 sierpnia 2025r.

STARSZY INSPEKTOR

Wioletta Bizuta

KIEROWNIK
Referatu Gospodarki Komunalnej

Mirosława Morosz

KIEROWNIK
Referatu Skarg i Kontroli Wewnętrznej

Edyta Izabela Filipowska

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...
...the ... of ...

...the ... of ...
...the ... of ...