

czesnego świata. W bardzo precyzyjny sposób wskazuje i uzasadnia konieczność uznania obiektywnego porządku prawnego jako fundamentu uznania podmiotowości osoby ludzkiej, mającej niezbywalną i nienaruszalną godność oraz nienaruszalne i niezbywalne prawa wynikające z porządku stworzenia i Odkupienia. Dodatkowa wartość publikacji wynika z faktu, że jej Autor był i jest bezpośrednim świadkiem troski kolejnych Biskupów Rzymu o poszanowanie prawa naturalnego w dzisiejszych czasach.

*Ks. dr hab. Leszek Adamowicz, prof. KUL
Katedra Prawa Katolickich Kościołów Wschodnich KUL*

Grzegorz Jędrzejek, *Mobbing. Środki ochrony prawnej*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska 2007, ss. 149.

Recenzowane opracowanie stanowi kolejną pozycję Autora poświęconą mobbingowi w aspekcie prawnym. O ile pierwsza książka, pt. *Cywilnoprawne skutki stosowania mobbingu* (Warszawa 2004), miała charakter monografii z zakresu prawa cywilnego, o tyle omawiana zawiera analizę zjawiska mobbingu nie tylko w świetle prawa cywilnego, karnego, ale przede wszystkim prawa pracy.

Książka składa się z dziewięciu rozdziałów, które kolejno przedstawiają następujące zagadnienia: definicję prawną mobbingu zawartą w art. 94³ k.p., skutki i przyczyny mobbingu, sposoby radzenia sobie z mobbingiem, alternatywne sposoby rozstrzygania sporów, które mogą zostać wykorzystane w sprawach „mobbingowych”, roszczenia przysługujące ofiarom mobbingu na podstawie prawa pracy, roszczenia, których podstawę materialną stanowią przepisy kodeksu cywilnego, prawnokarne aspekty stosowania mobbingu, rolę Państwowej Inspekcji Pracy w zwalczaniu mobbingu, problematykę zbiegu roszczeń, zachowanie się pracodawcy wobec problemu mobbingu, postulaty *de lege ferenda* dotyczące regulacji mobbingu w kodeksie pracy.

Opracowanie, zgodnie z deklaracją zawartą we wstępie, ma charakter praktyczny. Dlatego też szczególną uwagę zwrócono na problematykę dochodzenia roszczeń w ewentualnych sprawach mobbingowych. Autor dokonał przy tym wykładni przepisów KPC, która może budzić wątpliwości przy dochodzeniu roszczeń mobbingowych. Wydaje się, że cennym uzupełnieniem pracy byłoby dołączenie do niej wzorów pism procesowych, z których mogliby skorzystać zainteresowani. Nie jest bowiem tajemnicą, iż w sprawach pracowniczych pracownicy sporadycznie reprezentowani są przez profesjonalnych pełnomocników, tj. adwokatów lub radców prawnych. Na aprobatę zasługuje natomiast umieszczenie w opracowaniu kazusów ilustrujących zjawisko mobbingu, a przede wszystkim umożliwiających odróżnienie

mobbingu od innych zjawisk w miejscu pracy, z których nie wszystkie wywołują skutki prawne. Problem odróżnienia mobbingu od innych zjawisk w miejscu pracy wynika z ogólnej definicji mobbingu zawartej w art. 94³ § 2 k.p. Zawarte przykłady w wielu przypadkach pozwolą na rozwianie wątpliwości pracowników, czy są oni poddani mobbingowi. Może się bowiem okazać, że zachowanie przełożonych należy np. zaliczyć do kategorii zachowań ocenianych negatywnie jedynie pod względem moralnym, które nie wywołują skutków prawnych.

W pracy omówiono orzeczenia SN, które dotyczą bezpośrednio mobbingu. Samo zjawisko stosunkowo niedawno zostało uregulowane prawnie. Nowelizacja kodeksu pracy, dzięki której pojęcia mobbingu i molestowania seksualnego stały się pojęciami języka prawnego, weszła w życie 1 stycznia 2004 r., stąd też niewielka liczba orzeczeń dotyczących mobbingu. Można jednak dostrzec wpływ odwrotny, tzn. orzecznictwo SN wykorzystuje opracowania doktrynalne dotyczące mobbingu. Nie budzi wątpliwości, iż opracowanie dr. Grzegorza Jędrejka stanowi odpowiedź na pytania, które mogą budzić kontrowersje, i z którymi zetknie się SN.

Recenzowana praca nie jest jednak wyłącznie skierowana do prawników. Skorzysta z niej mogą wszyscy zainteresowani tematem, w szczególności pracownicy i pracodawcy. Pracownicy uzyskają nie tylko odpowiedź na pytanie dotyczące katalogu środków prawnych w przypadku stosowania mobbingu, ale również wskazówki co do sposobów radzenia sobie z mobbingiem przed wystąpieniem na drogę prawną. Zdaniem Autora: „Wystąpienie z powództwem do sądu pracy, czy też do sądu cywilnego nie jest dobrym rozwiązaniem zarówno dla pracodawcy jak i pracownika, który poddany jest mobbingowi”. Książka winna znaleźć się również w bibliotece osoby odpowiedzialnej za prowadzenie polityki personalnej w zakładzie pracy. Osoba taka będzie mogła skorzystać m.in. ze wskazówek zawartych w rozdziale dziewiątym, dotyczącym tzw. prewencji antymobbingowej, czyli podjęcia działań, które ograniczą prawdopodobieństwo wystąpienia mobbingu w zakładzie pracy. Jak podkreśla Autor, akceptowanie przez pracodawcę mobbingu stanowi nie tylko naruszenie zagwarantowanego w art. 94³ § 1 k.p. obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, ale doprowadzić może w dalszej perspektywie do dużych strat materialnych. Pracodawca ponosi nie tylko skutki braku aktywności pracownika, czy też koszty związane z jego absencją, ale w przypadku udowodnienia przed sądem mobbingu narażony zostaje na wypłatę zadośćuczynienia (art. 94³ § 3 k.p.), jak i odszkodowania (art. 94³ § 4 k.p.). W razie odejścia z pracy powstaną koszty znalezienia, a przede wszystkim przeszkolenia nowego pracownika. Jak podkreśla G. Jędrejek: „Błędem jest tolerowanie, zwłaszcza w mniejszych zakładach, mobbingu jaki stosuje grupa wobec jednego z pracowników. Jego poniżanie jak i szykany jedynie w sposób pozorny umożliwią rozładowanie agresji. Wzrost negatywnych uczuć wcześniej czy później odbije się na atmosferze w pracy, a w dalszej kolejności na jej efektywności”.

Książka winna zostać również wykorzystana przez osoby mające wpływ na zmiany legislacyjne w prawie pracy. Zdaniem Autora: „Istnieje pilna potrzeba znówelizowania w KP przepisów dotyczących mobbingu”. Opowiada się on za kompleksową, a nie fragmentaryczną regulacją mobbingu w kodeksie pracy. Stosowanie, jak podkreśla, na podstawie art. 300 k.p. przepisów kodeksu cywilnego dotyczących ochrony dóbr osobistych, może doprowadzić do wielu problemów. Ponadto postuluje

wprowadzenie odrębnej regulacji dotyczącej polubownych sposobów rozstrzygania sporu w przypadku wystąpienia mobbingu, jak również przyznania pracownikowi, na wzór roszczeń zawartych w art. 24 § 1 k.c., roszczeń o charakterze niemajątkowym.

Wreszcie z pracy mogą skorzystać wszyscy, którzy spotykają się z problemem mobbingu. Umożliwia ona bowiem zrozumienie, czym jest mobbing w świetle obowiązujących regulacji prawnych. Uwaga powyższa odnosi się zatem nie tylko do studentów prawa, ale również innych kierunków, jak np. psychologia czy też zarządzanie.

Nie budzi wątpliwości, że kolejna praca dr. Grzegorza Jędrejka dotycząca mobbingu jest cenna tak pod względem naukowym, jak i praktycznym. Odnosi się do problemu, który wzbudza duże kontrowersje nie tylko w doktrynie i orzecznictwie, ale jest również „nośny” społecznie.

Dr Robert Andrzejczuk

Katedra Prawa Wykroczeń i Postępowań Dyscyplinarnych KUL

О. Роман Ш а ф р а н, Синоди Києво-Галицької Митрополії (1596-1991): Організаційно-душпастирський аспект, Львів: Видавництво Свічадо, 2008, ss. 296.

Ojcowie Soboru Watykańskiego II zwracali uwagę na fakt, że: „już od pierwszych wieków Kościoła biskupi, stojący na czele poszczególnych Kościołów, kierowani więzami braterskiej miłości oraz gorliwością wobec powszechnej misji przekazanej Apostołom, jednoczyli swoje siły i zamierzenia w popieraniu dobra tak wspólnego, jak i poszczególnych Kościołów. Z tego powodu zwoływano sobory bądź synody prowincjonalne, bądź wreszcie synody plenarne, na których biskupi ustalali jednakowe dla różnych Kościołów zasady nauczania prawd wiary i porządkowania dyscypliny kościelnej. Ten Święty Sobór powszechny wyraża życzenie, aby czcigodne instytucje soborów i synodów odżyły z nową mocą, aby tym lepiej i skuteczniej można się było przyczynić do wzrostu wiary i zachowania dyscypliny w różnych Kościołach, zależnie od okoliczności czasu”¹.

Synody, które są tu istotą niniejszego rozważania, stanowią niebagatelny czynnik, kształtujący stosunki prawne lokalnych społeczności kościelnych, a także życie religijno-moralne duchowieństwa i wiernych. Ustawodawstwo synodalne, inspirowane normami prawa powszechnego, rodzimą tradycją oraz potrzebami lokalnymi, stanowi

¹ Sobór Watykański II, dekret *Christus Dominus*, 36.