**……………………… …………………….., dnia………….**

ul. …………………,

…-……. ………………………….

**Państwowa Inspekcja Pracy**

**Oddział w ……………**

**ul. ………………………….**

**…-……. ……………………**

**SKARGA**

Działając w imieniu **własnym**, niniejszym składam skargę na mojego pracodawcę – ……………………. z siedzibą w …………………. przy ul. ………………., …-….. …….. i wnoszę o przeprowadzenie kontroli w siedzibie mojego Pracodawcy.

Informuję, iż w wyżej wymienionym zakładzie pracy notorycznie są naruszane zapisy Konstytucji Rzeczpospolitej PR, bowiem Pracodawca oczekuje, że Skarżący i inni pracownicy będą stosowali się do niezgodnego z prawem obowiązku zasłaniania ust i nosa. Pracodawca na zgłaszane wobec niego zarzuty tłumaczy, iż wszelkie podejmowane przez niego działania w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym związanych z ogólnokrajowymi obostrzeniami związanymi z obowiązkiem zakrywania ust i nosa, są zbieżne z ogólno obowiązującymi przepisami prawa, aktualnymi obostrzeniami i zaleceniami Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i Ministerstwa Zdrowia.

Zaznaczam, że nawet prawomocne postanowienie Sądu Rejonowego w Kościanie z dnia 8 czerwca 2020 r. II W 71/20 o odmowie wszczęcia postępowania o ukaranie za brak maseczki, w którym Sąd stwierdził, iż przepisy dotyczące ograniczeń, jakie rząd wprowadził w drodze rozporządzenia nie są zgodne z polskim prawem i dlatego nie mają mocy powszechnie obowiązującego prawa na terytorium Rzeczypospolitej Polski.

W tym postanowieniu Sąd kluczowo wypowiedział się, iż wprowadzone obostrzenia, nakazy i zakazy zostały na zasadzie rozporządzeń, natomiast według Konstytucji RP (art. 31 ust. 3) Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. Tym samym, wszelkie obostrzenia wprowadzone w formie rozporządzeń są niezgodne z prawem.

W dniu 28 listopada 2020 roku została opublikowana nowelizacja ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. 2008 Nr 234 poz. 1570 z późn. zm.) nie zawiera przepisów nakładających powszechny obowiązek zasłaniania ust i nosa. Art. 46a stanowi, iż w przypadku wystąpienia stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego o charakterze i w rozmiarach przekraczających możliwości działania właściwych organów administracji rządowej i organów jednostek samorządu terytorialnego, Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, na podstawie danych przekazanych przez ministra właściwego do spraw zdrowia, ministra właściwego do spraw wewnętrznych, ministra właściwego do spraw administracji publicznej, Głównego Inspektora Sanitarnego oraz wojewodów.

Z pkt. 2 w/w artykułu wynika, iż: rodzaj stosowanych rozwiązań – w zakresie określonym w art. 46b – mając na względzie zakres stosowanych rozwiązań oraz uwzględniając bieżące możliwości budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego, zaś art. 46b stanowi, iż w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 46a, można ustanowić: pkt. 4a – obowiązek stosowania określonych środków profilaktycznych i zabiegów; pkt. 13 nakaz zakrywania ust i nosa, w określonych okolicznościach, miejscach i obiektach oraz na określonych obszarach, wraz ze sposobem realizacji tego nakazu.

**Zatem jak wynika z powyższego obowiązek zasłaniania ust i nosa nie pochodzi z ustawy a z rozporządzenia, a zatem jest on nadal sprzeczny z treścią art. 31 ust 3 Konstytucji RP i nie może być stosowany, jako prawo powszechnie obowiązujące. Więc już w tym miejscu należy stwierdzić, iż „obowiązek” ten nie istnieje.**

Dodatkowo, pomimo złożonego przeze mnie zapytania do Pracodawcy na następujące pytania:

1. Czy od momentu nałożenia obowiązku zakrywania, przy pomocy odzieży lub jej części, maski, maseczki, przyłbicy albo kasku ochronnego ust i nosa:
2. przeprowadzono badania stężeń Ditlenku węgla szkodliwego dla zdrowia w powietrzu wdychanym przez osobę wykonującą nałożony obowiązek zakrywania, przy pomocy odzieży lub jej części, maski, maseczki, przyłbicy albo kasku ochronnego ust i nosa?
3. Czy wartości stężeń przeprowadzonych badań o których mowa w pkt 1:
4. uwzględniały różne sytuacje aktywności zawodowej   
   i pozazawodowej, czas przebywania w środowisku szkodliwym (wysokie stężenie Ditlenku węgla), stan zdrowia, wiek, płeć ?
5. nie przekroczyły dopuszczalnych stężeń szkodliwych dla zdrowia człowieka ?
6. są zgodne z Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2018 poz. 1286)?
7. Czy planowane są badania wskazane w pkt 1,a jeżeli nie zostały przeprowadzone, to z jakiego powodu lub jaka instytucja jest odpowiedzialna za taki stan rzeczy ?
8. Czy planowane są badania mające na celu określenie skuteczności wprowadzonych nakazów opisanych w pkt 1 pod kątem ich skuteczności w celu zapobiegania szerzeniu się Covid19 ?

Nie uzyskałem żadnej konkretnej odpowiedzi, a także moja prośba o podanie wyników przeprowadzonych badań o których mowa w pkt 1 została zignorowana.

Co więcej, zgodnie z treścią art. 207 kodeksu pracy, dalej „**kp”**, do podstawowych obowiązków pracodawcy należy, cyt.:

*§ 1. Pracodawca* ***ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy****. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 23711 § 2.*

*§ 2. Pracodawca* ***jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*** *przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:*

*1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;*

*2) (…);*

*3)* ***reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników,*** *biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;*

*4) (…)*

*5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;*

*(…)*

*§ 3.* ***Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy”.***

Natomiast do podstawowych obowiązków Pracodawcy w myśl art. 2071 kp [Obowiązek informowania o zagrożeniach] należą, cyt.:

*„§ 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:*

*1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;*

*2)* ***działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń****, o których mowa w pkt 1**.”*

Z uwagi na powyżej przytoczone przepisy należy wskazać, iż nie są mi znane jakimikolwiek dane, czy też informacje o badaniach, które wskazywałyby na faktyczne pozytywne przeciwdziałanie, czy też zapobieganie rozprzestrzenianiu się epidemii w wyniku stosowania masek, maseczek, przyłbic czy kasków ochronnych. Natomiast powszechnie dostępne są badania przeciwne, które nie tylko wskazują na całkowity brak zasadności zasłaniania ust i nosa jako środka profilaktycznego ale również wskazują na szkodliwość stosowania tego typu środków, obarczonych poważnymi konsekwencjami zdrowotnymi z ciężkim uszczerbkiem na zdrowiu włącznie.

Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż zgodnie z treścią art. 220 § 1, 2 i3 Kodeksu karnego, cyt.:

*§ 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu,*

*podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.*

*§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie,*

*podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.*

*§ 3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo”.*

Mając powyższe na względzie, skierowana przeze mnie skarga i prośba o kontrolę w zakładzie mojego Pracodawcy ma fundamentalne znaczenie dla zdrowia i życia pracowników i jest potencjalną podstawą do pociągnięcia osób kierujących zakładem pracy do odpowiedzialności na gruncie kodeksu karnego.

W związku z zastrzeżeniem z art. 24. ust. 3 pkt 2 Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, nie wyrażam zgody na ujawnienie informacji, że owa kontrola będzie przeprowadzana w wyniku mojej skargi.

Mając na uwadze powyższe wnoszę jak w *petitum.*

Z poważaniem,