Imię i nazwisko Bielsko – Biała, dnia……………………..

Ul. ………………….

…-….. ……………………

**Do (Pracodawca) ………….**

**ul. …………………………………….**

**………………………………………..**

**Zapytanie do Pracodawcy**

 **wraz**

**z odmową noszenia maseczki w trakcie świadczenia pracy**

# Działając w imieniu własnym oraz jako pracownik świadczący na Państwa rzecz pracę, z uwagi na zaistniałą sytuację epidemiologiczną oraz podjęte w naszym zakładzie pracy działania ochronne, zwracam się z następującymi pytaniami:

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. Proszę o podanie wyników przeprowadzonych badań o których mowa 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 wskazane w pkt 1 ?
9. 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 ?

Należy wskazać, iż 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](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytgnzuga2tkltqmfyc4nbzgiytkmbwha).

§ 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 osobiście nie spotkałam/łem się z jakimikolwiek danymi czy też informacjami 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, skierowane przez mnie do Państwa pytania mają fundamentalne znaczenie dla zdrowia i życia pracowników naszego zakładu pracy, jak również jako potencjalna podstawa Państwa odpowiedzialności na gruncie kodeksu karnego.

**Z uwagi na podniesioną przeze mnie argumentację oświadczam, iż działając na podstawie art. 2093 § 1 i 2 kodeksu pracy**, do momentu przedstawienia przez Państwa odpowiedzi na postawione przeze mnie pytania wraz z kopią dokumentacji z przeprowadzenia stosownych badań wskazujących na zachowanie norm stężeń zgodnie z treścią 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), poz. 199, **odmawiam zakładania maski, maseczki czy przyłbicy.**

Z wyrazami szacunku,

…………………………….

Imię i nazwisko

**Usunąć przed wysyłką, to jest do Państwa wiadomości**

Art. 2093 [Działania bez porozumienia z pracodawcą]

§ 1. Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa - nawet bez porozumienia z przełożonym - na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§ 2. Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.