……………….., dnia ……………….. 2022 r.

**Szanowny Pan**

**Dyrektor/Prezes/Zarząd**

**……………………………...**

ul. …………………………..,

………-……… ……………

**Pracownik: ………………………** zam. …………………. ,……-……… …………….

**Pracodawca: ………………………………..**

ul. …………………….., ……-……… …………………..

**Sprzeciw**

**od kary porządkowej**

Działając w imieniu własnym, w związku z otrzymaną w dniu ……………………. 2022 roku karą porządkową nagany, działając na podstawie art. 112 § 1 Kodeksu pracy składam sprzeciw od wymierzonej kary nagany za nieprzestrzeganie zasad ustalonego porządku i organizacji pracy polegającego na niestosowaniu się do obowiązku noszenia maski ochronnej w miejscu pracy, o której zostałem poinformowany w dniu ………………… 2022 roku.

W związku z powyższym **wnoszę o**:

1. uznanie rzeczonej kary za niebyłą,
2. wykreślenie informacji o jej wymierzeniu z moich akt osobowych.

**UZASADNIENIE**

W pierwszej kolejności 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**.*

*§ 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”.*

Nadmieniam kolejno, że 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**.”*

W oparciu o powyżej przytoczone przepisy należy wskazać, iż osobiście nie spotkałem/am 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. Kwestia analizowania bezpieczeństwa oraz potencjalnych ryzyk czy też skuteczności spoczywa w tej materii na Pracodawcy co zostanie wskazane poniżej.

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.

Fundamentalne znaczenie w przedmiotowej kwestii ma treść wydanego Obwieszczeniem Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 sierpnia 2003 r. Bezpieczeństwo i higiena pracy związana z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

# Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 26 września 1997 r. [(Dz.U. Nr 129, poz. 844)](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrsgu3dcobomjqxg2ld) tj. z dnia 28 sierpnia 2003 r. [(Dz.U. Nr 169, poz. 1650)](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilruguytenbrgqza), dokonało istotnych zmian na podstawie [art. 23715 § 1 Kodeksu pracy](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrshe2tonzuhezdiltqmfyc4mrzgmzdkobvgu), dalej „Rozporządzenie”.

Zgodnie z treścią § 39 przedmiotowego Rozporządzenia [Obowiązek stosowania środków zmniejszających ryzyko zawodowe], cyt.:

„1. Pracodawca realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników.

2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, powinien być realizowany na podstawie ogólnych zasad dotyczących zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą, w szczególności przez:

1) zapobieganie zagrożeniom;

2) przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone;

3) likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania;

4) dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy - z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników;

 (…)

7) nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej;

8) instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 39a [Ocena ryzyka zawodowego]

1. Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i mieszanin chemicznych, materiałów zawierających czynniki biologiczne, rakotwórcze lub mutagenne oraz przy zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.

2. Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:

1) zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;

2) być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

3. **Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności**:

1) opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:

a) stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,

b) wykonywanych zadań,

c) **występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,**

d) **stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,**

e) osób pracujących na tym stanowisku;

2) **wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;**

3) **datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.**

§ 39c [Środki ochrony indywidualnej] Pracodawca informuje pracowników o istniejących zagrożeniach, w szczególności o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej oraz przekazuje informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania. Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej określa [**załącznik nr 2**](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilruguytenbrgqzc44dboaxdcmbygq3donzs) **do rozporządzenia**”.

Natomiast zgodnie z treścią § 40 oraz § 41 Rozporządzenia [Obowiązek pracodawcy systematycznej kontroli], cyt.:

„1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić systematyczne kontrole stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustalić sposoby rejestracji nieprawidłowości i metody ich usuwania.

2. W razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, osoba kierująca pracownikami jest obowiązana do niezwłocznego wstrzymania prac i podjęcia działań w celu usunięcia tego zagrożenia.

§ 41 [Instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy]

1. **Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące:**

**1) stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników;**

(…)

3) postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi”.

#

# **W treści Załącznika nr: 2 przywołanego w art. 39c Rozporządzenia wskazano szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej, cyt.:**

„§ 1. Środki ochrony indywidualnej dobiera się i stosuje:

1) w sytuacjach, kiedy nie można uniknąć zagrożeń lub wystarczająco ograniczyć związanego z nimi ryzyka przez organizację pracy lub zastosowanie środków ochrony zbiorowej;

2) odpowiednio do występujących **na stanowisku pracy** zagrożeń określonych na podstawie oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej warunki występujące w danym miejscu pracy, wymagania ergonomii i stan zdrowia pracownika.

§ 2. W zależności od stopnia zagrożenia, częstości narażenia na zagrożenie, cech stanowiska pracy każdego pracownika i **skuteczności działania środków ochrony indywidualnej** pracodawca powinien określić warunki stosowania środków ochrony indywidualnej, w szczególności czas i przypadki, w których powinny być używane.

§ 3.

ust. 1. Dostarczane pracownikom środki ochrony indywidualnej:

pkt 1) **nie mogą same z siebie stanowić źródła zagrożenia**; (…)

3. Środki ochrony indywidualnej wymienia się zgodnie ze wskazaniami producenta danego środka lub w przypadku utraty właściwości ochronnych. Stan środków ochrony indywidualnej jest okresowo sprawdzany i dokumentowany.

§ 4.

1. W instrukcjach bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy wymagających używania środków ochrony indywidualnej **uwzględnia się informację o rodzaju tych środków koniecznych do stosowania przy wykonywaniu danej pracy**. Instrukcja w sposób zrozumiały dla pracowników określa sposoby używania środków ochrony indywidualnej, ich kontroli i konserwacji.

2. Środki ochrony indywidualnej stosuje się zgodnie z ich przeznaczeniem i instrukcją bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zgodnie z instrukcją producenta danego środka.

§ 5.

ust. 1. **Przed nabyciem** środków ochrony indywidualnej pracodawca powinien ocenić, czy środki, które zamierza zastosować, spełniają wymagania określone w § 1 pkt 2 i § 3. Taka ocena powinna obejmować:

1) analizę i ocenę zagrożeń w sytuacjach, o których mowa w § 1 pkt 1;

2) określenie cech, jakie muszą posiadać środki ochrony indywidualnej, aby skutecznie chroniły przed zagrożeniami, o których mowa w pkt 1, **z uwzględnieniem wszelkiego ryzyka, jakie mogą stwarzać te środki same z siebie;**

3) porównanie cech dostępnych na rynku środków ochrony indywidualnej z cechami, o których mowa w pkt 2.

2. Oceny, o której mowa w ust. 1, dokonuje się ponownie w przypadku wystąpienia zmian któregokolwiek z jej elementów.

§ 6. Przy ustalaniu niezbędnych do stosowania środków ochrony indywidualnej pracodawca uwzględnia wskazania zawarte w tabelach nr 1-3”.

Natomiast zgodnie z treścią **Tabeli nr 3 obowiązek zakładania maski można nałożyć na pracownika wyłącznie na konkretnym stanowisku pracy: (…)**

**III. CZYNNIKI BIOLOGICZNE zawarte w AEROZOLACH Cząstki stałe i ciekłe**

Układ oddechowy: **wyposażenie chroniące** **układ oddechowy przed cząstkami stałymi**

1. praca oznaczająca kontakt z ciałem ludzkim oraz płynami i tkankami pochodzenia zwierzęcego

2. praca w obecności czynnika biologicznego

3. opieka zdrowotna

4. kliniki weterynaryjne

5. laboratoria analizy klinicznej

6. laboratoria badawcze

7. domy pomocy społecznej

8. usługi pomocy domowej

9. oczyszczalnie ścieków

10. zakłady przetwarzające odpady

11. przemysł spożywczy

12. produkcja biochemiczna

**CZYNNIKI BIOLOGICZNE zawarte w OSOBACH, ZWIERZĘTACH, MATERIAŁACH ITP. Kontakt bezpośredni lub pośredni - odzież ochronna chroniąca przed czynnikami biologicznymi**

Oczy lub twarz: **gogle ochronne i osłony na twarz w tym maski i maseczki:**

1. praca oznaczająca kontakt z ciałem ludzkim oraz płynami i tkankami pochodzenia zwierzęcego (ugryzienia, użądlenia)
2. praca w obecności czynnika biologicznego

3. opieka zdrowotna

4. kliniki weterynaryjne

5 laboratoria analizy klinicznej i laboratoria badawcze

6. domy pomocy społecznej

7. usługi pomocy domowej

8. oczyszczalnie ścieków

9. zakłady przetwarzające odpady

10. przemysł spożywczy

11. przemysł leśny

Powyższe oznacza, iż Pracodawca jest zobligowany do konkretnej analizy ryzyka, zakresu i sposobu zabezpieczenia przed ryzykiem, weryfikacji nabywanych środków ochrony poprzez analizę rynku oraz udostepnienia dokonanej analizy pracownikowi. Nakaz stosowania odzieży ochronnej w postaci maski może być nałożony na pracownika **wyłącznie na konkretnym stanowisku pracy w ramach powyżej wskazanych gałęzi działalności pracodawcy, a nie w całym zakładzie pracy**.

Przedmiotowa kwestia został również wskazana wprost w kodeksie pracy, a mianowicie w art. 2378 [Ustalenie zasad korzystania ze środków ochrony], cyt.:

„§ 1. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie **na określonych stanowiskach jest niezbędne** w związku z [art. 2376 § 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytgnzuga2tkltqmfyc4nbzgiytkmbvgi) i [art. 2377 § 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytgnzuga2tkltqmfyc4nbzgiytkmbvgq), oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

§ 2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w [art. 2376 § 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytgnzuga2tkltqmfyc4nbzgiytkmbvgi) i [art. 2377 § 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytgnzuga2tkltqmfyc4nbzgiytkmbvgq), stanowią własność pracodawcy.

Art. 2379 [Dopuszczenie do pracy]

§ 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, **przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy”.**

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, właśnie obawiając się o swoje zdrowie nie zakładałam/em maseczki, ale mimo to przełożony nałożył na mnie karę porządkową.

Powyższe jest zgodne z moim uprawnieniem zawartym w art. 210 kp [Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy]

§ 1. W razie gdy warunki **pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy,** zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 21. **Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1** i 2.

A także moje działania są zgodne z zrt. 2093 kp [Działania bez porozumienia z pracodawcą], cyt.:

„§ 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**”.

Ponadto, istotne w tej sprawie przede wszystkim jest fakt, iż owa sytuacja jest niezgodna z obowiązującym prawem, ponieważ w podobnej sprawie, także w sprawie maseczki, a raczej jej braku - zapadło prawomocne postanowienie Sądu Rejonowego w Kościanie z dnia 8 czerwca 2020 r. o sygn. akt: 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.

Analiza wskazanej regulacji pozwala przyjąć, iż charakter normatywnego obowiązku, o którym mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z 6 maja 2021r. *w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii* **wykracza** poza granice upoważnienia ustawowego wynikającego z treści 46 b pkt 12 cyt. ustawy, w myśl którego 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 w rozporządzeniu nie może ustanowić owych ograniczeń, nakazów i zakazów.

Wprowadzenie generalnego obowiązku zasłaniania ust i nosa w zakładach pracy jest znacznie dalej idącym uregulowaniem niż ten wynikający z ustawowego upoważnienia, więc nakaz określonego zachowania, który został **uregulowany w rozporządzeniu jest zatem znacznie szerszy niż delegacja ustawowa, która mu na to zezwala.**

Z uwagi na powyższe na Pracownika, który „naruszył” obowiązek zakrywania ust i nosa wprowadzony w drodze rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 marca 2020 r., przekraczającego delegację ustawową do jego wydania, nie może odpowiadać za naruszenie dyscypliny pracy oraz z żadnego innego tytułu.

Potwierdzają to liczne orzeczenia sądów powszechnych, np. postanowienie Sądu Okręgowego w Olsztynie, VII Wydział Karny, sygn. akt. VII Kz 208/21, postanowienie Sądu Rejonowego w Giżycku II Wydział Karny, sygn. akt. II W 463/21, postanowienie Sądu Rejonowego w Kielcach, IX Wydział Karny, sygn. akt. IX W 1387/21.

Skoro zatem obostrzenia wprowadzone w drodze rozporządzenia są niezgodne z obowiązującym prawem, to tym bardziej są z nim sprzeczne wytyczne wprowadzone przez Pracodawcę, na podstawie których zastosowano wobec mnie sankcję porządkową w postaci kary nagany.

Reasumując oświadczam, że brak maski w miejscu pracy nie może stanowić podstawy do ukarania pracownika, skoro nawet nakaz noszenia maseczek, który został nałożony na obywateli w drodze rozporządzenia jest niezgodny z Konstytucją Rzeczpospolitej Polskiej.

Mając powyższe na uwadze, wnoszę jak w *petitum.*

Z poważaniem,

………………………………