

## **PRACODAWCA NIE MA PRAWA ZMUSZAĆ PRACOWNIKA DO TESTOWANIA LUB SZCZEPIONKA!!!**

W związku z licznymi zapytaniami dotyczącymi sprawy testowania i szczepienia, do jakich próbują zmuszać pracodawcy wszelkimi sposobami posuwając się nawet do szantażu i gróźb, że w przypadku nie wykonania testu lub nie poddania się szczepieniu pracownik zostanie zwolniony postanowiliśmy w tym artykule wyjaśnić, że ten zakres strachu i manipulacji, jaki stosują pracodawcy jest bezprawny.

### **1. SZCZEPIONKA i TESTY**

Na początek zaczniemy od wykładni prawa w tym zakresie i tak:

Art. 32 Konstytucji RP

[Zasada równości obywatela wobec prawa]

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

Art. 39 Konstytucji RP

[Zasada wolności od eksperymentów]

Nikt nie może być poddany eksperymentom naukowym, w tym medycznym, bez dobrowolnie wyrażonej zgody.

Art. 47 Konstytucji RP

[Art. 47. Zasada ochrony życia prywatnego]

Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Art. 16 ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta Dz. U. 2009 Nr 52, poz. 417 tj. Dz. U. z 2020 r. poz., 849 którego brzmienie jest następujące:

[Prawo pacjenta do wyrażenia zgody na świadczenia]

Pacjent ma prawo do wyrażenia zgody na udzielenie określonych świadczeń zdrowotnych lub odmowy takiej zgody, po uzyskaniu informacji w zakresie określonym w art. 9 tj.: Informacji o stanie zdrowia pacjenta, rozpoznaniu, proponowanych oraz możliwych metodach diagnostycznych i leczniczych, dających się przewidzieć następstwach ich zastosowania albo zaniechania, wynikach leczenia oraz rokowaniu, w zakresie udzielanych przez tę osobę świadczeń zdrowotnych oraz zgodnie z posiadanymi przez nią uprawnieniami.

Stwierdzić jednoznacznie należy, iż przymus i zastraszanie, jaki w tym zakresie stosują pracodawcy jest również sprzeczne z ustawą o zawodzie lekarza oraz Europejską Konwencją o Ochronie Praw Człowieka – jej art., 8 który posiada brzmienie:

[Prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego]

1. Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji.

2. Niedopuszczalna jest ingerencja władzy publicznej w korzystanie z tego prawa, z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób oraz treścią art. 32 § 1 [Obowiązek uzyskania zgody pacjenta na badanie lub inne świadczenia zdrowotne] ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry, który jednoznacznie wskazuje, iż lekarz może prowadzić badanie (...) po wyrażeniu zgody przez pacjenta.

Jak wynika z powyższego pracodawca nie może Państwa zmusić do poddania się testowaniu na obecność wirusa testem antygenowym czy też genowym PCR gdyż przymus, jaki stosuje w tym zakresie pod przykrywką przepisów BHP jest niezgodny z prawem. Pamiętaj, że odmowa wykonania takiego nie może być podstawą do wyciągania jakichkolwiek kar wobec twojej osoby przez pracodawcę.

Jak widać z powyższych przepisów wynika, iż nikt nie może przymusem zmusić nas do poddania się szczepieniu lub zadać pytanie czy zamierzacie się Państwo szczepić wg. nas na dodatek

eksperymentalną szczepioną, jaka powstała w ekspresowym terminie i nadal jest w fazie testów i oceny ryzyka gdyż nie są znane jej skutki uboczne.

W tym miejscu pragniemy przypomnieć, iż pracodawca nie ma prawa wymagać od państwa przedstawienia jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego wykonanie testu lub przyjęcia szczepionki. Tym samym nie można zadawać pytań tobie czy poddałeś się testowaniu czy też poddasz się szczepieniu gdyż takie działania byłoby niezgodne z prawem. Podstawą prawną, jaką uniemożliwia pracodawcy rozmowy na temat twojego stanu zdrowia jest art. 22[1] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – dalej k.p., z którego wynika, iż pracodawca nie może żądać od pracownika podania informacji o stanie jego zdrowia, chyba, że informacje te są niezbędne w celu skorzystania przez pracownika ze szczególnych uprawnień prawa pracy (por. wyrok SN z dnia 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08). Szczególny wyjątek od obowiązku zachowania tajemnicy o stanie zdrowia pracownika wskazuje przepis art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – dalej u.ś.c.m., gdzie sankcjonuje się umieszczenie na zaświadczeniu lekarskim informacji o rodzaju określonych chorób lub przyczyn niezdolności do pracy. Ustawodawca reguluje w ten sposób zasady umieszczania na zaświadczeniu tzw. kodów literowych, od A do E.

Pamiętajcie jednak o tym, że Prawo do tajemnicy w tym zakresie nie ma jednak charakteru bezwzględnie. Zwolnia z tego obowiązku zgoda samego pracownika. Brak akceptacji na podejmowanie rozmowy w tym obszarze nie może mieć negatywnego wpływu na zatrudnienie pracownika lub dalsza współpracę.

Zatem wnioski prosimy abyście Państwo wyciągali sami, lecz nie zapomnijcie, że tylko w grupie siła i że to od Was zależy przyszłość firmy, w jakiej pracujecie. Pracodawca nie zwolni większości załogi jak się przeciwstawi jego terroryzmowi, ponieważ firma jemu stanie.

Pamiętajcie, jeśli będziecie wykonywać, iż bezprawie i pokornie wykonywać jak niewolnik żądania i polecenie, jakie oni wydadzą zostaniesz sam na własną prośbę niewolnikiem. **WALCZ O SWOJE PRAWA NIE POZWÓL SIĘ ZASTRASYĆ!!!**

Przypominamy, o naszej akcji bezpłatnych porad prawnych z zakresu problemów z COVID.

Na zlecenie indywidualne klienta nasza Kancelaria przygotowuje również wszelkie pisma w zakresie spraw związanych z COVID.

**Jeśli potrzebujesz pomocy napisz do nas na adres @: kontakt@legaartis.pl lub zadzwoń: 22 266 86 18 lub 579636527**

Informujemy, iż porada prawna udzielana jest każdemu klientowi bezpłatnie.

Na Państwa zlecenie, które nie wchodzi w zakres porady pro bono możemy podjąć się przygotowania indywidualnych pism takich jak: odwołania od decyzji, sprzeciwów od wyroków nakazowych, wniosków o uchylenie mandatu, zawiadomień do organów ścigania, pism do pracodawcy w związku z bezprawnym przymuszaniem do zasłaniania ust i nosa w zakładach pracy.

Jeśli uważacie Państwo, iż nasza pomoc, jaką od nas otrzymujecie zasługuje na wsparcie pracowników Kancelarii możecie nas wspomóc poprzez wpłatę dowolnej kwoty na rachunek bankowy Kancelarii LEGA ARTIS:

Anonimowe wsparcie bitcoin:

1Akmc9RbB476W4JpavbQf9sAEB8C7iWcn9

Wsparcie paypal:

[paypal.me/legaartis](https://paypal.me/legaartis)

Dane do przelewu:

Nr konta: 04 1020 3903 0000 1402 0122 6752

Kancelaria Lega Artis

ul. Przasnyska 6a lok 336a

01-756 Warszawa

Tytuł: "darowizna na działalność"

IBAN: PL04102039030000140201226752