

Kanadyjski imperializm sanitarny w Polsce

5 czerwca 2022

Jak się okazuje, dyplomaci z Ottawy są do tego stopnia przekonani o wyższości kanadyjskich przepisów sanitarnych, że gotowi są je stosować również tam, gdzie obowiązuje prawo krajów ich goszczących. Przekonała się o tym na własnym przykładzie pani Karolina Janiak, która przez wiele lat pracowała w kanadyjskiej ambasadzie w Warszawie w tym przez ostatnie 6 lat w biurze radcy handlowego.

Wobec pani Janiak zastosowano kanadyjski obowiązek szczepień, mimo, że jej stosunek pracy – co wynika również ze stanowiska polskiego MSZ – regulowany jest przez polski Kodeks Pracy, który nie pozwala na wysyłanie pracownika na bezpłatny urlop jednostronną decyzją pracodawcy, czy zwalniania niezaszczepionych pracowników.

Mimo to, że Karolina Janiak była wieloletnim i cenionym pracownikiem (co potwierdzają przyznawane nagrody), wbrew polskiemu prawu pracy wysłano ją na bezpłatny urlop, pozbawiając środków do życia i to tuż przed Świętami Bożego Narodzenia 2021 roku. Pikanterii sprawie dodaje fakt, że Polka przez minione kilkanaście miesięcy pracowała wyłącznie zdalnie, z domu. Mimo zatrudnienia w Polsce poddano ją tym samym rygorom nakazów wyszczepiania, co pracowników federalnych w Kanadzie.

Oddajmy głos samej poszkodowanej...

„Jak zaznaczyłam sprawa aktualnie jest rozpatrywana przez Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia. Polski MSZ, jako organ państwa polskiego nadzorujący działania placówek dyplomatycznych, jest w pełni poinformowany o sprawie i wyraża stanowisko przychylne polskiemu obywatelowi. Ambasada Kanady natomiast ignoruje dokonywane przez siebie naruszenia

niesłusznie powołując się na immunitet, który w zakresie jurysdykcji w sprawach pracowniczych jest ograniczony. Sprawa sądowa ruszyła w tym tygodniu; sędzia wydał zarządzenie o dostarczeniu pozwu ambasadzie wzywając tym samym do wniesienia odpowiedzi na pozew i nadesłania akt, jak również propozycji ewentualnej ugody. Według polskiego MSZ, pracownik zatrudniony miejscowo, podlega polskiemu prawu pracy. Zasady dotyczące zatrudniania pracowników miejscowych, Polaków i Polek, przez ambasady są wszystkim placówkom dyplomatycznym goszczącym w Polsce znane i są im komunikowane przez MSZ w materiałach informacyjnych specjalnie dla nich przeznaczonych. W mojej sprawie nastąpiło zastosowanie wobec mnie prawa kanadyjskiego, z czego wynikł konflikt.

Niemal równolegle do wydarzeń w Kanadzie kazano polskiemu pracownikom ambasady określić swój status zaszczepienia. Mieliśmy trzy opcje oświadczeń do wyboru: czy jest się zaszczepionym, niezaszczepionym z powodów medycznych, czy jest się po prostu niezaszczepionym. Były te wszystkie opcje, które są w Kanadzie, dokładna ich kopia. Wybierając niezaszczepienie z powodów medycznych, zostałam zobowiązana do przedłożenia stosownego formularza wypełnionego przez polskich lekarzy. Na początku dostałam tylko jego wersję angielską, potem została mi dostarczona wersja polska. Z końcem października zaczęłam chodzić do lekarzy, żeby zobaczyć, jaka jest szansa, że mi coś takiego podpiszą.

Jestem Polką, która podlega wszystkim polskim systemom, jak ubezpieczenia społeczne, czyli mam ZUS mam NFZ i płacę podatki w Polsce. Z tytułu pracy w ambasadzie nie podlegałam żadnej kanadyjskiej lub innej opiece medycznej. Także problem powstał już na samym początku i wynikał z kwestii, czy pracodawca miał prawo tak kategorycznie żądać informacji o charakterze medycznym nie wynikającej z polskiego prawa pracy. Na gruncie polskiego prawa pracy ta kwestia nie była regulowana. Moi pełnomocnicy prawni już tutaj widzą problem. Próba wymuszenia tego typu informacji, jaką jest informacja o stanie zdrowia

narusza dobra osobiste. Mimo wszystko próbowałem uzyskać opinię lekarzy i odbyłam osiem bodajże spotkań u różnych specjalistów. Lekarze pozostający w tamtym okresie pod kolosalną presją albo nie chcieli podejmować ze mną dyskusji na temat wypełniania czy podpisywania takiego formularza, który nie był polskim wymogiem, albo odsyłali mnie na dalsze badania lekarskie w celu zebrania stosownej i aktualnej dokumentacji medycznej.

Od marca 2020, od dnia ogłoszenia przez rząd polski stanu pandemii i wprowadzenia ograniczeń, pracowałam cały czas z domu. W tym okresie m.in. byłam wysyłana w delegacje i ambasadzie kompletnie nie przeszkadzał fakt niezaszczepienia; byłam np. na otwarciu wystawy grafiki kanadyjskiej w Krakowie w lipcu 2021 lub asystując pani ambasador wizytowaliśmy miasta w Wielkopolsce Wschodniej w listopadzie 2021. Podczas jednej z ostatnich rozmów z moim przełożonym zadałam pytanie jaką odpowiedzialność bierze rząd Kanady za skutki uboczne jakie mogę mieć po szczepieniu? Odpowiedzią na to pytanie – a przecież nie jestem objęta żadnym systemem kanadyjskiej opieki zdrowotnej, ani dla dyplomatów czy pracowników Global Affairs Canada – było „miejmy nadzieję, że nie trzeba będzie”.

Zostałam wysłana na urlop bezpłatny z dniem 14 grudnia, przyjęłam dokument, ale nie zaakceptowałam tej decyzji. Urlop bezpłatny w polskim prawie pracy jest taką konstrukcją, o którą musi i może jedynie zawnieść pracownik, nie można narzucić pracownikowi jednostronnie decyzji o wysłaniu go na urlop bezpłatny. Także tuż przed Świętami pozostawiono mnie bez dochodów. W tym samym tygodniu odbywały się dwa fizyczne (nie online) świąteczne spotkania: jedno dla wszystkich pracowników ambasady i drugie mniejsze, dla działu handlowego – z obu zostałam wykluczona. Od tego momentu znajdowałam się jako pracownik w stanie zawieszenia.

Ambasada prowadząc ewidencję pracowników w ZUS-ie powinna zarejestrować mój urlop bezpłatny, a tego nie zrobiła, ponieważ nie miała podstaw i dokumentów. Nie wypłacano mi

pieniędzy, odebrano mi wszystkie narzędzia pracy, nie pozwalano mi wykonywać pracy i jednocześnie nie odpowiadano na moje wezwania do dopuszczenia do pracy i gotowość do wykonywania pracy i na wezwania mojego pełnomocnika prawnego, który wielokrotnie w wielu pismach informował o nielegalności ich działań. 21 lutego wysłałam rezygnację z pracy w trybie natychmiastowym (Art. 55 1 1 KP) tzw. dyscyplinarę. W skrócie, z powodu naruszeń podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do mnie, takiego jak wypłata wynagrodzenia, zostałam zmuszona do wypowiedzenia umowy ambasadzie po 17 latach pracy. To jest tytuł, z którego należy mi się teraz odszkodowanie. Ambasada pismem od pełnomocnika prawnego odmówiła uznania tego roszczenia. Stąd pozew”.

Autorstwo: Andrzej Kumor

Źródło: Goniec.net