

VADEMECUM GRÜNER PASS ARBEITSPLATZ

verfasst in Zusammenarbeit mit dem Team aus Anwälten und Arbeitsrechtberaterin
Berger Sylvia, Unique.You Kanzlei für Arbeitsrecht und Personalverwaltung

Avv. RA. Dott.ssa Angela Kuntner

RA. Avv. Dr. De Giuseppe Mark Antonio

Die Entwicklungen der vergangenen eineinhalb Jahre haben gezeigt, dass die Impfung nicht das Ende dieser "Pandemie" ist, sondern der Beginn eines totalitären Staates und eines kompletten Kontrollwahns über uns Bürger. Uns muss allen klar sein, dass es hier nicht um das Thema "Impfung - ja oder nein" geht, sondern um die Aushebelung und Abschaffung unserer Grundrechte. Deshalb müssen wir ALLE Maßnahmen ergreifen, um diesen Wahn ein Ende zu setzen und die Menschen wieder in ihre Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und letztendlich Freiheit zurückkehren lassen. Es gilt das Motto nach Benjamin Franklin: **Wer die Freiheit aufgibt, um Sicherheit zu gewinnen, der wird am Ende beides verlieren.**

Der größte Widerstand wird mit Sicherheit nicht durch Massendemonstrationen und Gewalt gewährleistet, sondern durch die Zeichen, die wir JETZT setzen können: Arbeitsniederlegung (die sogar durch das neue Dekret legalisiert ist), ziviler Ungehorsam und Verweigerung dieser menschenfeindlichen Maßnahmen!

Was kann ich tun?

Nach Möglichkeit 5 Tage streiken wie von [FISI](#) vom 15.10.-20.10.2021 aufgerufen .

Dem Arbeitgeber die Verletzung nationaler und internationaler Bestimmungen und Richtlinien durch den grünen Pass mitteilen. (2)

Die Arbeitnehmer teilen dem Arbeitgeber mit, dass dem Unternehmen Arbeitszeit und die Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Anschließend fordern sie die Zahlung der Entlohnung ein. (7)

Die Arbeitnehmer können aus Protest gegen das illegale Gesetz ein paar Tage abwesend sein und dann wieder mit Vorlage des grünen Passes zur Arbeit kommen. (4)

Die Eigenerklärung vorlegen, dass sie mit dem GP laut EU-Recht in Ordnung sind, obwohl diese nicht als Ersatz für den GP gilt. In der Eigenerklärung sind die Argumente angeführt, weshalb der nationale GP gegen EU-Recht verstößt (4)

Eine Testung auch für geimpfte Mitarbeiter verlangen. (6)

Den Zugang zur der elektronischen Gesundheitsakte der Sanitätseinheit sperren. (8)

Rechtliche Grundlagen und Quellen

1 Wer braucht den GP?

Alle Arbeitstätigen im privaten und öffentlichen Bereich.

Der Arbeitgeber oder dessen Beauftragte dürfen den grünen Pass höchstens einsehen, in keinem Fall aufbewahren, die Übermittlung dieser Dokumente verlangen oder die darin enthaltenen Daten in irgendeiner Weise festhalten und verwalten.

In privaten Unternehmen mit weniger als 15 Mitarbeitern DARF der Arbeitgeber die Arbeitsleistung aussetzen (ungerechtfertigte Abwesenheit), er MUSS aber nicht. Weiters gilt hier die Aussetzung für maximal 20 Tage (10 Tage, einmal erneuerbar für weitere 10 Tage). Die Aussetzung kann erst nach dem 5. Mal ungerechtfertigter Abwesenheit erfolgen (sprich nachdem man 5mal keinen grünen Pass vorweisen konnte).

Vor dem 15. Oktober kann der Arbeitgeber den Grünen Pass nicht kontrollieren, allerdings kann er maximal 48 Stunden vorher den Arbeitnehmer dazu auffordern ihm mitzuteilen, ob der Arbeitnehmer den Pass besitzt oder nicht. Keiner kann vorher den grünen Pass zum Zugang des Arbeitsplatzes verlangen (außer in den durch Gesetzesdekret bzw. Gesetz bereits eingeführten Sektoren wie beispielsweise für das Schul- oder Universitätspersonal).

Das Dekret N. 127 vom 21. September 2021 spricht zwar von der arbeitenden Bevölkerung, allerdings sind Selbständige, welche alleine arbeiten im Prinzip von der Praxis ausgenommen. Ein Selbständiger kann sich nämlich weder selbst suspendieren noch kontrollieren. Zudem ist keiner verpflichtet, sich selbst anzuzeigen.

2 Dem Arbeitgeber die Verletzung nationaler und internationaler Richtlinien durch den grünen Pass mitteilen.

Dem Arbeitgeber sollte in jedem Fall die Verletzung folgender Richtlinien mitgeteilt werden:

- Definition des Staates Italien, Artikel 1 der Verfassung: Der erste Artikel der Verfassung lautet: "Italien ist eine demokratische, **auf die Arbeit begründete Republik.**"
- Recht auf Arbeit, Artikel 4 der Verfassung: "Die Republik erkennt allen Staatsbürgern das **Recht auf Arbeit** zu und **fördert die Bedingungen**, durch die dieses **Recht verwirklicht** werden kann. Jeder Staatsbürger hat die Pflicht, je nach seiner Befähigung und in freier Wahl einen Beruf auszuüben oder eine sonstige Aufgabe wahrzunehmen, die geeignet sind, zum **materiellen und geistigen Fortschritt der Gesellschaft** beizutragen."
- Datenschutzbestimmungen laut Gesetzesdekret Nummer 196/2003: Wenn es bis dato verboten ist, dass der Arbeitgeber beispielsweise im Falle einer arbeitsmedizinischen Untersuchung des Arbeitnehmers keine Kenntnis über den Inhalt der Untersuchung erhalten darf und dies sogar unter Verschluss gehalten wird, erscheint es höchst erstaunlich, dass der Arbeitgeber neuerdings in Kenntnis über den gesundheitlichen Status in Bezug auf Corona gelangen darf.
- Die sensiblen persönlichen Daten, zu denen auch die gesundheitlichen zählen, welche mit dem Grünen Pass vorgewiesen werden müssen und kontrolliert werden, dürfen laut Artikel 5 der EU - Verordnung N. 2016/679, besser bekannt als „Privacy Kodex“, nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden. Es steht klar fest, dass die Normen welche den Grünen Pass regeln, keine dieser Bedingungen erfüllen;
- Des Weiteren wird auch der Artikel 13 des selben Kodexes verletzt und missachtet, zumal die Kontrolle der sensiblen Personaldaten von Personen durchgeführt wird, welche nicht die berechtigten Inhaber dieser Daten sind.
- In Artikel 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union heißt es: "**Jede Person hat das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit.**" Im Bereich

der Medizin und Biologie muss insbesondere die freie und informierte Zustimmung der betroffenen Person gemäß den gesetzlich festgelegten Verfahren respektiert werden.

- Im Considerando 36 der EU-Verordnung Nummer 953/2021 über den so genannten "Grünen Pass" heißt es: "Eine **unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Personen**, die **nicht geimpft** sind, z. B. aus medizinischen Gründen, weil sie nicht zu der Zielgruppe gehören, für die der Impfstoff gegen COVID-19 derzeit verabreicht wird oder zugelassen ist, wie z. B. Kinder, oder weil sie noch nicht die Möglichkeit hatten, sich impfen zu lassen, oder weil sie sich entschieden haben, sich nicht impfen zu lassen, muss vermieden werden. (...) Außerdem kann diese Verordnung nicht so ausgelegt werden, dass sie ein Recht oder eine Pflicht zur Impfung begründet."
- Laut den Grundprinzipien des europäischen Rechtes, sind die Europäischen Normen den internen der einzelnen Mitgliedstaaten übergeordnet. Dies hat zur Folge, dass alle nationalen Normen, welche sich im Kontrast mit den europäischen Normen befinden **nicht angewandt oder ausgeführt werden dürfen**, sei es von der Richterschaft als auch von all den anderen Personen welche dazu angehalten sind diese anzuwenden;
- Das Gesetzesdekret N. 52/2021 selbst, limitiert seine Anwendbarkeit. Der Artikel 9, Absatz 9 sieht vor, dass die im Dekret enthaltenen Normen, nur insofern zugelassen und anwendbar sind, in wie weit sie mit den Normen der EU - Verordnungen N. 953 und N. 954 vereinbar und kompatibel sind
- **Europäische Vorschriften haben Vorrang** vor nationalen Vorschriften. Artikel 9 des Gesetzesdekrets 52/2021, mit dem der "grüne Pass" eingeführt wurde, sieht nämlich ausdrücklich vor, dass die italienischen Vorschriften nur dann anwendbar sind, wenn sie mit der EU-Verordnung 953/2021 vereinbar sind. Daher ist der "grüne Pass" **OPTIONAL**.
- Im Beschluss Nummer 2631 des Europarates vom 27. Januar 2021 heißt es: "Die Versammlung fordert die Mitgliedstaaten und die Europäische Union auf, dafür zu sorgen, - dass die Bürger darüber informiert werden, dass die **Impfung nicht obligatorisch** ist und dass **niemand unter politischen, sozialen oder sonstigen Druck gesetzt werden kann, sich impfen zu lassen, wenn er dies nicht möchte**; - dass

niemand diskriminiert wird, weil er sich wegen möglicher Gesundheitsgefahren nicht impfen lässt oder weil er nicht geimpft werden möchte.

- Die **italienische Verfassung verbietet die Diskriminierung**. In Artikel 3 heißt es nämlich: "Alle Bürgerinnen und Bürger haben die gleiche soziale Würde und sind vor dem Gesetz gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Sprache, der Religion, der politischen Anschauungen und der persönlichen und sozialen Verhältnisse." Im Gegensatz dazu diskriminieren die Vorschriften über den obligatorischen grünen Pass für den Zugang zum Arbeitsplatz, Restaurants, Schulen, Museen usw. und anderen Aktivitäten die Bürger aufgrund ihres persönlichen Gesundheitszustands.
- **Diskriminierung** ist auch nach **Artikel 21** der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verboten: "Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten."
- Auch die Europäische **Menschenrechtskonvention** verbietet in Artikel 14 Diskriminierung: "Der Genuss der in dieser Konvention niedergelegten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten."
- Auch die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte** verbietet in Artikel 2 jegliche Diskriminierung: "Jeder Mensch hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand."
- Wer also denjenigen, die keinen "grünen Pass" haben, den Zutritt verwehrt, begeht den **Straftatbestand der privaten Gewalt** (Artikel 610 des Strafgesetzbuches):

"Wer andere mit Gewalt oder durch Drohung zwingt, etwas zu tun, zu dulden oder zu unterlassen, wird mit einer Freiheitsstrafe bis zu vier Jahren bestraft."

Bei Verhaltensweisen, wo Mitarbeiter genötigt werden (beispielsweise Druck zwecks einer Impfung ausgeübt wird), spricht man von "violenza privata" laut Artikel 610 der Strafprozessordnung, bzw. auch von "tentata estorsione", wenn eine Person mich versucht, konstant zu zwingen, etwas zu machen, was ich nicht machen will und daraus sogar ein Profit für sich oder einen Dritten erzielt wird (zum Beispiel durch Verkauf von Tests, Impfungen). In diesem Fall kann die genötigte Person eine Anzeige erstatten, indem die Situation geschildert wird. Schriftlich erfolgte Mitteilungen oder auch erfolgte Aufnahmen sind zur Beweislast sehr hilfreich, in jedem Fall dürfen die Aufnahmen nicht auf social media usw. veröffentlicht werden. Im Zug der Anzeige immer auf die Angabe des Artikels 408, Absatz 2, achten, d. h., dass im Falle der Archivierung der Anzeige die betreffende Person benachrichtigt wird. Nur so behält man die Möglichkeit Einspruch einzulegen.

3 Kontrollen; wer darf den grünen Pass einsehen?

Wenn eine Kontrolle stattfinden würde, wird eine Strafe riskiert. Diese reicht von 600 € bis 1.500 €. Wichtig ist zu wissen, dass die Behörden die grünen Pässe nicht einsehen dürfen, d. h., dass die Anzeigen, welche zur Strafe führen im Prinzip vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten ausgehen müssen. Der Arbeitgeber oder dessen Beauftragten sind jedoch keine „pubblici ufficiali“ und somit wären sie gesetzlich nicht verpflichtet, eine Übertretung festzustellen bzw. diese dem Regierungskommissar weiterzuleiten. Letzterer könnte eigentlich nur auf der Basis einer von einem öffentlichen Amtsträger protokollierte Übertretung eine Strafe ausstellen.

Die Kontrollen können auch nur stichprobenartig erfolgen. Im Falle einer Polizeikontrolle kann ein entsprechendes Protokoll vorgelegt werden mit der Anzahl der täglich kontrollierten Mitarbeiter (es müssen nicht alle sein), die mit der telefonischen Applikation kontrolliert wurden. Detaillierte Informationen bezüglich der Namen der Mitarbeiter und Ergebnisse dürfen nicht preisgegeben werden und widersprechen den

Datenschutzbestimmungen. Die Behörden können nur kontrollieren, ob der Arbeitgeber vom Organisatorischen her alles vorbereitet hat, die Kontrollen durchzuführen (schriftliche Beauftragung der Angestellten, welche die Kontrollen des GP durchführen sollen, die für die Kontrollen beauftragte Persona soll die entsprechende App „Verifica C19“ auf sein Smartphone herunterladen, Protokoll über die täglich durchgeführten Kontrollen usw.).

Die Polizei selbst hat keinen Zugang zu den Daten bzw. darf selbst nicht die grünen Pässe einsehen. Eventuell auch darauf verweisen, dass im Betrieb geschützte Daten, beispielsweise Berufsgeheimnisse, aufbewahrt werden und deswegen der Zugang zum Betriebsgelände verwehrt wird in Ermangelung eines gerichtlichen Durchführungsbefehls. Die einzige Ausnahme gilt für Betriebe, die "luogo pubblico" sind, sprich Bars, Restaurants, usw. Wenn die Polizei im Falle von Transportwesen (beispielsweise Taxifahrer, Lastwagenfahrer usw.) Kontrollen durchführen will, soll die betreffende Person darauf hinweisen, dass diese Kontrollen nicht Bestandteil der Straßenverkehrsordnung sind und beispielsweise auch wegen Datenschutzgründen die Daten nicht eingesehen werden können.

Der Arbeitgeber kann allerdings ein Disziplinarverfahren einleiten sofern vom entsprechenden Kollektivvertrag vorgesehen, falls sich jemand am Arbeitsplatz befindet und seine Tätigkeit ausführt, ohne grünen Pass.

Kontrolle bei Eintritt oder am Arbeitsplatz?

Avv. Alessandro Fusillo schreibt (www.difendersiora.it):

.... Lavoratori pubblici e dipendenti di aziende con più di quindici dipendenti: ... non è previsto che siano sospesi oppure allontanati dal posto di lavoro, ma la loro presenza è considerata un illecito disciplinare e comunque determina l'applicazione di una multa tra i 600 e i 1.500 euro ..." (Punkt 13a von "Fusillo-vademecum-lavoratori_0")

Können sich Arbeitnehmer also doch nicht suspendieren lassen bei den Unternehmen?>15
Mitarbeiter bzw. öffentlichen Unternehmen???

Das ist so zu verstehen, dass dies gilt, wenn der Arbeitnehmer AM ARBEITSPLATZ ohne grünen Pass angetroffen wird (sprich im Betrieb sich aufhält). Das ist dort der Fall, wenn beim Eintritt ins Unternehmen kein grüner Pass kontrolliert wurde.

Ein Disziplinarverfahren ist nur dann möglich wenn man zur Arbeit hinget und keinen GP hat. Wenn man vorab mitteilt, dass man nicht kommt weil man keinen hat, dann ist keine Strafe und kein Disziplinarverfahren vorgesehen laut DL 127/2021

Das Disziplinarverfahren bekommt der Angestellte wenn er im Betrieb arbeitet ohne Grünen Pass. Die diesbezügliche Verwaltungsstrafe würde er zusätzlich bekommen wenn der Arbeitgeber den Vorfall meldet bei der Präfektur.

Laut Gesetzesdekret Nr. 138/2021 kann der Arbeitgeber schriftlich vom Arbeitnehmer verlangen, dass er noch vor dem 15. Oktober mitteilt, ob er an diesem Tag wegen Fehlens des GP nicht erscheinen wird. In diesem Zusammenhang kann der Angestellte mitteilen, dass er sich darum bemühen wird, am 15.10.2021 mit dem GP zu erscheinen. Sollte ihm dies trotzdem nicht gelingen, wird dies noch vor Dienstantritt dem Arbeitgeber mitgeteilt.

Dürfen „pubblici ufficiali“, also Carabinieri und Staatspolizei, in den Unternehmen den GP kontrollieren??? Laut DCPM von 17.06.2021?

Im DL 127 steht dass nur Arbeitgeber und seine Delegierten Kontrollen durchführen können. Es steht auch nicht, dass man mit einem weiteren in Zukunft zu erlassenden Verwaltungsakt die Subjekte definieren kann, die diese Kontrollen durchführen können. Zudem darf man laut Art. 13 Verfassung nur mit einem Gesetz die Freiheit einschränken. Es handelt sich um eine sog. riserva di legge assoluta. D.h. es muss in einem Gesetz vollständig vorgesehen sein, wer die Kontrollen durchführen darf. Man kann hier nicht mit einem zukünftigen Verwaltungsakt z.B. einen DPCM dies regeln bzw. Gesetzeslücken füllen.

Der DCPM von 17.06.2021 ist z.B ein Verwaltungsakt und würde wenn überhaupt nur auf den DL 105/21 anzuwenden sein. Im DL 117 ist diesbezüglich nichts enthalten und auch nicht auf diesen DPCM verwiesen.

Die Behörden können nur kontrollieren, ob der Arbeitgeber vom Organisatorischen her alles vorbereitet hat, die Kontrollen durchzuführen (delega, App herunterladen, Protokoll über die täglich durchgeführten Kontrollen usw.)

Im DL 127 wird nur auf das d.l. n. 19/2020 verwiesen welches in Absatz 9 vorsieht dass der Präfekt die Polizei zur Kontrolle für die Ausstellung der Strafen zur Hilfe ziehen kann. Diese sind nicht "pubblici ufficiali". Polizisten können deshalb nur kontrollieren ob der Arbeitgeber alles eingehalten hat und falls Letzterer oder die von ihm beauftragte Person den Angestellten wegen Fehlens des GP anzeigt die Übertretung feststellen und nicht auch den GP selbst kontrollieren. Die Strafe wird sodann vom Präfekt laut Abs. 10 des DL 127 ausgestellt.

Fazit:

- Die Polizei können nicht bei den Mitarbeitern direkt die Kontrollen durchführen im Betrieb. D.h. sie können vom Arbeitgeber die Infos erhalten, dass die Kontrollen gemacht werden, auch die Stichproben-Register, aber ansonsten abgewiesen werden.
- Wenn der Arbeitgeber ein Green-Pass-Befürworter ist, wird er der Polizei erlauben, in den Betrieb zu gehen und zu kontrollieren. Es ist also wichtig, dass die Arbeitnehmer sich nicht durchschummeln, sondern da Ivorzugsweise die Arbeit niederlegen, streiken oder sich suspendieren lassen.

Besteht die Gefahr, dass sich die Strafe verdoppelt, wenn ich den Rekurs mache?

Laut Auskunft im Regierungskommissariat wurde uns bestätigt, dass die Verdoppelung der Strafe nur bei Sanktionen verhängt wird, wenn es um Übertretungen der Straßenverkehrsordnung geht. Da es sich hier nicht um solche Übertretungen handelt gilt eben das Gesetz 689/81, welches keine Verdoppelung der Strafe im Falle eines Rekurses vorsieht. Natürlich liegt es im Ermessen des Regierungskommissariates, die Strafen zu erhöhen, aber bislang wurde in der Praxis weder ein Rekurs noch zurückgewiesen noch die Strafen wegen Übertretung der Covidmaßnahmen erhöht. Wie auch der Friedensrichter die Strafe erhöhen kann, aber es ist nicht verpflichtend.

<https://www.frei-netz.org/faq-verbale-und-rekurs>

4 Konsequenzen für den Arbeitgeber und Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer

Es besteht das Risiko, dass sehr fähige Arbeitnehmer irgendwelche Ansprüche für Urlaub, Elternurlaub, Wartestand usw. geltend machen und diese dann in der Ausübung der Arbeitstätigkeit und somit in der Produktivität fehlen.

Es besteht die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, ein paar Tage abwesend zu sein, dann wiederum mit einem Test zur Arbeit zu kommen, und dadurch kann ein sichtbares Zei-

chen gegen die verfassungswidrige Diskriminierung gesetzt werden. Dadurch wird der Arbeitgeber in seiner Ausübung der Tätigkeit extrem negativ beeinträchtigt (beispielsweise Einstellung Ersatz Mitarbeiter, Auslastung Betrieb, organisatorische Umstrukturierung usw.). Wichtig ist, dass der Arbeitnehmer immer vor Dienstantritt mitteilt, dass er zum Beispiel am selben Tag nicht erscheinen wird, da ihm nicht gelungen ist, sich fristgerecht den GP zu besorgen. Wenn diese vorherige Mitteilung stattfindet, riskiert der Arbeitnehmer keine Verwaltungsstrafe und kein Disziplinarverfahren.

5 Eigenerklärung für die Ausübung der zivilen Rechte

Es besteht die Möglichkeit der Vorlage der Eigenerklärung für die Ausübung der zivilen Rechte in Bezug auf den Zutritt zu jeglicher Art von Gebäuden (beiliegende Eigenerklärung vorlegen). Im Gegensatz zu verbreiteten Informationen im Internet handelt es sich hier um ein absolut legitimes Recht, das ausgeübt wird. Eine Eigenerklärung beinhaltet nämlich ein Recht zugunsten des Bürgers, siehe beiliegendes Formular Grüner Pass Eigenerklärung.

Kann der Arbeitgeber bei der Kontrolle die "Grüner Pass Eigenerklärung" entgegennehmen und feststellen, dass bezüglich GP alles in Ordnung sei, da ja die EU-Verordnung 953 erfüllt wurde?

Das kann er sehr wohl. Es ist allerdings möglich, dass er aus irgendeinem Grund trotzdem eine Anzeige dafür beim Präfekt bekommt, und dieser könnte somit eine Strafe ausstellen. Der Arbeitgeber müsste sich dann mit einem Rekurs und nachher eventuell vor Gericht behaupten, indem er darstellt nach Eu-Recht und nach Art. 9,9 des DL 52 gehandelt zu haben.

6 Testung auch für geimpfte Mitarbeiter

Die Arbeitnehmer können dem Arbeitgeber ein Schreiben übermitteln (vor allem in größeren Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen), mit welchem Sie die Gewährung zum Zugang des Arbeitsplatzes auch für geimpfte Mitarbeiter nur mit einem negativen Testergebnis verlangen, da auch diese Träger des Virus sein können. Damit wird den Arbeitssicherheitsbestimmungen Rechnung getragen (siehe Formular Diffida alla garanzia

ed alla tutela della salute sul luogo di lavoro). Im Falle der fehlenden Anwendung dieser Norm riskiert der Arbeitgeber eine Strafanzeige.

7 Die Zahlung der Entlohnung einfordern

Im Falle der Suspendierung kann der Arbeitnehmer die Zahlung der Entlohnung einfordern, nachdem diese gesetzliche Regelung der "Suspendierung" illegitim ist (siehe Formular Suspendierung Anfechtung). **Aus der Regelung des Zivilgesetzbuches geht nämlich hervor, dass die Zahlung der Entlohnung geschuldet ist, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung formell anbietet.** In jedem Fall auf eine schriftliche Mitteilung der Suspendierung bestehen. Als Antwortschreiben beiliegende Vorlage verwenden, womit die Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt wird. Der Arbeitnehmer kann sich das Recht vorbehalten, einen Schadensersatz wegen fehlender Einhaltung des Arbeitsvertrages einzufordern, da der Arbeitsvertrag keinen grünen Pass zwecks Ausübung der Arbeitstätigkeit vorsieht (ein Gesetz kann keine rückwirkende Änderung des Arbeitsvertrages veranlassen). In keinem Fall darf der Arbeitgeber eine Entlassung wegen Fehlen des grünen Passes beim versuchten Zutritt des Arbeitsplatzes, aussprechen.

8 Austritt von der elektronischen Gesundheitsakte der Sanitätseinheit

Austritt von der elektronischen Gesundheitsakte der Sanitätseinheit (fascicolo sanitario elettronico), da es ein Kontrollinstrument ist (zum Beispiel kann hier der Arbeitsmediziner Einblick haben, ob jemand geimpft oder nicht geimpft ist). Diese Vorgehensweise bitte individuell prüfen, da es im Fall von Allergien usw. problematisch sein kann (Krankenhaus hat dann keinen Einblick). Der Widerruf kann entweder mittels SPID oder direkt bei der Sanitätseinheit erfolgen. Zwar gibt es ein Gesetzesdekret von 2020, welches die "Befüllung" der elektronischen Gesundheitsakte automatisch vorsieht (auch ohne Einwilligung), aber in diesem Fall geht es darum, außerhalb der durchgeführten Visiten und Kontrollen einen Einblick in die Gesundheitsakte zu verwehren.

9 Gastronomie

Wir müssen hier unterscheiden zwischen den Kontrollen am Arbeitsplatz und den Kontrollen in der Gastronomie. Siehe auch Vademecum in WIR NOI.

Für die Gastbetriebe hier ein paar rechtliche Tipps:

Der Gastbetriebswirt ist gesetzlich in Ordnung, sobald er die App zum Kontrollieren hat und angibt, die sich im Lokal befindenden Personen kontrolliert zu haben.

Die Ordnungshüter haben keine Befugnis, weder im Lokal noch vor dem Lokal, den GP zu kontrollieren. Man kann sie höflich hinaus komplimentieren und ihnen verweigern, die Gäste zu stören.

Auch vor dem Lokal muss man nichts aushändigen, außer eventuell die persönlichen Daten mitteilen, da auf öffentlichem Gelände keine Pflicht des Besitzes eines GP besteht. Das heißt, wenn man es nicht freiwillig macht, kann niemand dazu gezwungen werden, den GP den Ordnungshütern zu zeigen.

Genauso kann der Ordnungshüter nicht Einsicht in die gelesenen Daten des Gastwirtes nehmen, da er gesetzlich nicht befugt ist, diese sensiblen Daten zu kennen.

Weist eure Gäste darauf hin: Niemand kann eigentlich für das Obgenannte bestraft werden, da die Ordnungskräfte nicht befugt sind zu kontrollieren! Falls sie dennoch Strafen ausstellen, unbedingt Rekurs machen.

Inhaber wie Gäste können aber gerne, wenn sie Lust und Zeit und Liebe haben, die Ordnungshüter freundlich aufklären, dass sie verfassungswidrig handeln und dass sie dafür persönlich haften - auch wenn sie noch so glauben, dass sie nur Befehlen gehorchen.

Wer möchte, kann sich auch die Namen und Dienstausweisnummern der Ordnungshüter einholen, da man eine Strafanzeige wegen "abuso di potere" machen kann.

#nogreenpass

#resistenzaattiva

#aktiverwiderstand

10 Ausblick

Mit 31. Dezember werden die Maßnahmen aufgrund der Intention der Regierung mit Sicherheit nicht aufgehoben. Da das Referendum in vielerlei Hinsicht eine strittige Sache ist, ist es wichtig, dass möglichst viele Personen am kollektiven Rekurs gegen den grünen Pass teilnehmen. Dieser kostet 95 € und beinhaltet alle Instanzen. Das dauert sicher Monate und vielleicht sogar Jahre, bis wir nach Den Haag kommen. Die Einschreibung für den Rekurs erfolgt unter www.difendersiora.it/ricorso .