

DOMNULE PREȘEDINTE,

Subsemnatul(a) ....., CNP .....,  
domiciliat(ă) în – cu domiciliul adresa de corespondență  
în ....., sau prin  
reprezentant legal cu adresă de corespondență (pentru situația în care petentul este  
reprezentat legal este necesară și atașarea împuternicirii .....)  
formulez:

CERERE DE CHEMARE ÎN JUDECATĂ

Și solicit instanței de judecată:

- a) Obligarea angajatorului la încetarea oricăror acte și fapte de natură să prejudicieze raportul de muncă ce se desfășoară în baza contractului de muncă.
- b) Încetarea oricărui act de discriminare în desfășurarea raportului de muncă.
- c) Obligarea angajatorului la plata de daune material / morale în cuantum de ....., reprezentând prejudiciul moral / material suferit ca urmare a încălcării normelor legale în contractul de muncă, având în vedere următoarele:

MOTIVE

În fapt, la data de ....., organul de conducere al instituției ....., unde eu îmi desfășor un raport contractual de muncă având funcția de ....., mi-a pus în vedere prin informare verbal / scrisă (sms, e-mail, adresă scrisă) să efectuez vaccin anticovid 19, în caz contrar am fost amenințat că nu voi mai fi primit la muncă, că mi se retrace mașina de serviciu, mi se interzice deplasarea în interes de serviciu, sunt condiționat în actul muncii.

Aceste fapte ale angajatorului constituie veritabile acte de discriminare având în vedere faptul că la nivel internațional și național nu există adoptată nici o lege care să impună obligativitatea vaccinării. Aceste fapte discriminatorii se circumscriu încălcării flagrante și a normelor legislative interne și internaționale și au fost săvârșite cu intenție și în vederea discriminării persoanei mele în raport de următoarele argumente:

1. Contractul de muncă reglementează sfera drepturilor și a obligațiilor în ceea ce privește strict raportul de muncă pe toată durata desfășurării actului de muncă într-un interval orar dat. Actul vaccinării presupune o decizie ce depășește actul limitat al muncii, și interferează cu viața privată și drepturile fundamentale ale omului, fapt ce nu este permis (Art.41, Art.26 și Art.34 din Constituția României, Art.8 CEDO, OG 137/2000, Convenția de la Oviedo, Convenția de la Nürnberg).
2. Revenind la relația strict contractuală ce definește clar sfera obligațiilor mele în această unitate, condiționarea raportului meu de muncă de efectuarea unui vaccin este inoportună, discriminatorie și încalcă flagrant legislația muncii. (Art.5 al.1, al.2, al.3 și al.4 Codul Muncii, Art.6, Art.8 al.1 și al.2 Codul Muncii, Art.17 al.1, al.2 și al.4 Codul Muncii, Art.19 Codul Muncii, Art.38, Art.39 pct.d), pct.e), pct.f), pct.h), pct.i) Codul

Muncii, art.40 Codul Muncii, Art.41, Art.48 Codul Muncii, Art.171, Art.173, Art.174, Art.180, Art.182, Art.184, Art.224, Art.226, Art.254 Codul Muncii).

3. Prin impunerea actului de vaccinare în orice mod și condiționarea acestui act medical în actul muncii este o încălcare flagrantă și a DREPTULUI MEU LA INFORMARE, prevăzut de legislația internațională, dar și de prevederile interne, în condițiile Art.171, Art.173, Art.174 Codul Muncii, Art.16, Art.18, Art.19 Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă. Am dreptul să cunosc și să fiu informat de măsurile pe care angajatorul le ia pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv prin activitățile de prevenire a riscurilor profesionale. Deși această situație de risc pandemic este relativ nouă în contextul analizei factorilor de risc la locul de muncă, ea se cere amplu și judicios analizată și aplicată în conformitate cu respectarea drepturilor salariatului și cu normele legislative în vigoare.
4. Nu este solicitată și nu mi-ați prezentat o informare a medicului de medicina muncii asupra oportunității cerinței de vaccinare, deși este obligatorie consultarea și obținerea punctului de vedere informat al medicului de medicina muncii, în condițiile Art.182, Art.184, Art.185 Codul Muncii, coroborate cu dispozițiile Legii 418/2004 privind atribuțiile medicului de medicina muncii și cu prevederile Legii 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă și în condițiile în care cerința privește un act medical – vaccinarea – ce excede gradului de pregătire al managerului instituției. De aceea e necesar un punct de vedere informat al specialistului – medicul de medicina muncii – care are obligația dar și abilitatea de a se pronunța asupra obligativității / oportunității efectuării de către salariat a unui act medical. Președinta CESE, doamna Schweng, exprimându-se cu privire la campaniile de vaccinare inițiate de statele europene, își exprima dubii serioase cu privire la atitudinea angajatorilor europeni în raport cu salariații lor, și recunoaște faptul că injectarea NU POATE FI OBLIGATORIE, “deoarece un vaccin este un atac și fiecare trebuie să decidă individual dacă îl vrea sau nu pentru sine.”
5. Vaccinurile aflate în distribuție pe teritoriul României sunt în perioada de testare care se încheie, potrivit opiniei specialiștilor OMS, în 2024, astfel încât toate aceste tipuri de vaccinuri trebuie să primească aprobarea prealabilă din partea Agenției Europene pentru Medicamente (EMA), cel târziu până la finele acestui an. Având în vedere acest fapt, este justificată manifestarea, de către salariat, a unui real sentiment de insecuritate în raport cu această procedură, iar refuzul acestei proceduri este unul corect și rațional.

Față de aceste motive, solicit reconsiderarea atitudinii dumneavoastră în raport cu cerința impusă mie, și anume aceea a vaccinării împotriva Covid 19 și încetarea de îndată a oricăror acte și fapte de natură să mă intimideze, să mă forțeze, să mă umilească în fața celorlalți salariați, cu scopul de a mă determina să efectuez un act medical pe care îl refuz justificat.

6. Consider că prin impunerea actului de vaccinare, conducerea instituției realizează un act de discriminare, împărțind salariații în “vaccinați” și “nevaccinați”, creând la locul de muncă un climat de insecuritate a raporturilor de muncă, un fals conflict între salariați, fapt ce încalcă flagrant drepturile mele decurgând din contractul de muncă, dar și cele garantate de Constituția României și CEDO.

7. În lipsa unor reglementări clare și unitare pornind de la baza obligatorie a existenței unei legi naționale care să fundamenteze vaccinarea obligatorie, stimularea / încurajarea vaccinării de către angajator rămâne discriminatorie. Cu alte cuvinte, pentru a exista vaccinare obligatorie, ar trebui ca statul să emită o legislație în acest sens, foarte bine motivată. De asemenea, dacă renunțăm la noțiunea de obligativitate și vorbim de “stimulare” și aceasta ar trebui să fie reglementată, astfel încât angajatorul care ar dori, de pildă, să ofere niște avantaje angajaților vaccinați (pe care cei nevaccinați nu le-ar primi) să fie acoperiți legal.
8. Art.53 din Constituție spune clar că restrângerea exercițiului unor drepturi sau a unor libertăți se poate face doar prin lege și numai dacă se impune în situații definite. Deci întrebarea care se pune este: avem o lege care să permită angajatorilor să facă distincția între “vaccinat” și “nevaccinat”? Răspunsul este categoric NU și prin urmare, angajatorul care procedează la această distincție, săvârșește, cu intenție, un ACT DE DISCRIMINARE.

Solicit obligarea angajatorului intimat la plata daunelor morale în cuantum de .....lei, reprezentând prejudiciul suferit ca urmare a încălcării demnității mele umane și a drepturilor mele la viața privată, dreptului de a alege liber dacă efectuez un act medical sau nu.

Consider că prin fapta sa, angajatorul mi-a creat un sentiment de insecuritate la locul de muncă, un sentiment al discriminării în raport cu colegii mei vaccinați, fiind expus unei false judecăți “de a nu avea grijă de sănătatea celorlalți”.

Solicit și acordarea prejudiciului material în cuantum de .....lei, constând în neefectuarea orelor suplimentare și acordarea sporurilor ce mi se cuvin din activitatea pe care o desfășor, datorită refuzului angajatorului de a-mi permite accesul la muncă. Există dovedite în cauză condițiile angajării răspunderii intimei pentru prejudiciul cauzat astfel că se impune și admiterea capătului de cerere vizând obligarea acesteia la plata daunelor solicitate în baza Art.269, 270 Codul Muncii.

În dovedirea acțiunii, înțelegem să ne folosim de proba cu acte, martori și orice alt mijloc de probă admis de lege, înregistrări audio-video, captură de ecran, articole de presă, emisiuni de mass-media, captură pentru conținut de pe internet, date statistice – de la caz la caz, când există și sunt relevante în cauză.

Data,

Semnătura.

DOMNULUI PREȘEDINTE AL TRIBUNALULUI .....