

DOMNULE DIRECTOR,

Subsemnatul ....., CNP ....., domiciliat în ....., în calitate de angajat la ....., având sediul în ....., având funcția de ....., față de solicitarea transmisă verbal / în scris de către managerul / conducătorul instituției unde lucrez, în data de ....., prin care sunt condiționat / determinat prin ..... să fac vaccinul anticovid 19, astfel urmează să suport consecințele administrative coercitive în actul muncii, consider ca sunt grav vătămat în drepturile mele decurgând dintr-un contract individual de muncă și solicit efectuarea controlului la institutia unde eu lucrez, cu impunerea pentru angajator a măsurilor de a înceta imediat aceste acte de constrângere împotriva mea, având în vedere următoarele:

#### MOTIVE

În fapt, la data de ..... am fost informat telefonic / mesaj sms / e-mail de către conducerea instituției sa efectuez vaccinul anticovid 19. Am formulat informare scrisă către conducerea instituției și mi-am exprimat refuzul clar și motivat de a mă vaccina, însă organele de conducere continuă această activitate de presiune și amenințare asupra mea, impietând grav asupra drepturilor mele ce decurg din contractul de muncă și din normele legislative în vigoare. Precizez că refuzul a fost făcut în scris prin adresa din data de ..... pe care o anexez prezentei plângeri.

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.

Solicit efectuarea controlului la instituția unde lucrez, cu ascultarea mea în cadrul efectuării acestui control, pentru a-mi permite exercitarea în bune condiții a dreptului la apărare (dreptul de a fi audiat, de a-mi expune punctul de vedere, de a fi asistat de un apărător, de a propune și administra probe), astfel încât drepturile mele grav încălcate să poată fi restabilite de către organul de control.

Consider că prin impunerea vaccinării și condiționarea actului de muncă de efectuarea unei proceduri medicale neobligatorii este un real abuz, având în vedere următoarele argumente:

Față de aceste motive, solicit ca în procesul-verbal de control să impuneți conducerii instituției unde eu lucrez să înceteze orice acte și fapte de natură să mă constrângă să efectuez un act medical – vaccinarea – cu luarea măsurii sancționării conducerii pentru încălcarea raporturilor de muncă.

În dovedirea plângerii, înțeleg să mă folosesc de proba cu acte, martori, audierea mea nemijlocită în cadrul controlului, participarea mea la administrarea celorlalte probe ca garanție a respectării dreptului meu la apărare.

În drept, îmi întemeiez plângerea pe disp.art.18 al.1, lit.c din Legea 108/1999, republicată, OG 27/2002 privind Regulamentul de organizare și funcționare al ITM.

Data,

Semnătura.

DOMNULUI DIRECTOR AL ITM .....