

Дело C-219/24

Преюдициално запитване

Дата на постъпване в Съда:

22 март 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Riigikohus (Естония)

Дата на акта за преюдициално запитване:

12 март 2024 г.

Ищци:

А и др.

Ответник:

Tallinna linn (град Талин)

RIIGIKOHUS (Върховен съд, Естония)

ГРАЖДАНСКО ОТДЕЛЕНИЕ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

[...]

[...]

Предмет на делото

Иск, подаден от А, Б, В, Г, Д, Е, Ж, З, И, Й, К, Л, М и Н срещу град Талин, за установяване на недействителността на прекратяването на трудовите им договори без предизвестие, както и за обезщетение за вреди и лихви за забава

Страни в първоинстанционното производство	Ищец А
	Ищец Б
	Ищец В
	Ищец Г
	Ищец Д
	Ищец Е
	Ищец Ж
	Ищец З
	Ищец И
	Ищец Й
	Ищец К
	Ищец Л
	Ищец М
	Ищец Н
	[...] Ответник град Талин (представяван от Tallinna Kiirabi (Център за спешна помощ Талин, Естония)
[...]	
[...]	[...]
Основание за производството пред Riigikohus [...]	Касационна жалба, подадена от град Талин (представяван от Tallinna Kiirabi)
[...]	[...]

ДИСПОЗИТИВ

1. Поставя на Съда на Европейския съюз следния преюдициален въпрос:

Могат ли член 14, параграф 3 и точки 1 и 2 от приложение VII към Директива 2000/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 септември 2000 година относно защита на работниците от рисковете, свързани с експозицията на биологични агенти при работа, разглеждани във връзка със съображение 8, член 1, параграф 1 и член 3, точки 1 и 2 от същата директива, да се тълкуват в смисъл, че допускат правна уредба, предоставяща правото на работодател да наложи задължителна имунизация на експониран на биологични агенти работник, с който има вече сключен трудов договор?

Уточняващи въпроси:

а) Представява ли имунизацията мярка за защита на здравето на работното място по смисъла на член 14, параграф 3 от Директива 2000/54/ЕО и може ли работодател да я наложи едностранно на експониран на биологични агенти работник, с който има вече сключен трудов договор?

б) В съответствие ли е задължителна имунизация, наложена от работодател при наличие на вече сключен трудов договор, с разпоредбите на член 1, параграф 3, член 6, параграф 1 и параграф 2, букви а) и ж) и член 9, параграф 1, букви а) и б) от Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, както и с член 3, параграф 1, член 31, параграф 1 и член 52, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз?

[...] [спиране на производството]

ФАКТИ И ХОД НА ПРОИЗВОДСТВОТО

1. Ищите работят като служители (част от оперативния персонал) на Центъра за спешна помощ на ответника. На 30 януари 2020 г. Световната здравна организация оповестява извънредна ситуация от международно значение, с което официално обявява началото на пандемията от COVID-19, причинена от разпространението на вируса SARS-CoV-2. На 4 март 2021 г. ответникът издава оценка на риска за работната среда, чийто план за действие предвижда по-специално имунизацията на работниците с цел намаляване на риска от заразяване с опасни инфекциозни болести, като например с вируса SARS-CoV-2 и ограничаване на рисковете. На 16 април 2021 г. ответникът изменя длъжностните характеристики на персонала на Центъра за спешна помощ, като предвижда имунизация срещу опасните инфекциозни болести като условие за работа. Ответникът определя на ищите срок за представяне на доказателство за имунизация срещу вируса SARS-CoV-2 или за наличие на противопоказания за извършването ѝ, като посочва, че непредставянето на такова доказателство може да доведе до прекратяване на трудовия договор. Ищите не представят на ответника доказателство за имунизация или за наличие на противопоказания. През юли 2021 г. ответникът прекратява без предизвестие трудовите договори на ищите с мотива, че поради специфичния характер на работата в Центъра за спешна помощ имунизацията на служителите е необходима и обоснована и че доколкото другите мерки са недостатъчни за опазването на здравето на пациентите, на другите служители и на самите засегнати служители, само имунизирани служители могат да работят в Центъра за спешна помощ.

2. Ищите обжалват прекратяването на трудовите договори без предизвестие и искат от ответника финансово обезщетение за незаконното прекратяване. На първо място, те посочват, че ответникът не може да прекрати трудовите им договори, тъй като няма право да изисква от тях да се имунизират срещу вируса SARS-CoV-2. Задължението на ищите да се имунизират нито било предвидено в закон, нито било договорено в сключените между страните трудови договори. В Естония имунизацията била доброволна, докато Riigikogu (Парламента на Естония) не реши

обратното. Работодателят не можел да взема решение за задължителна имунизация на работниците.

3. В отговор ответникът изтъква, на първо място, че има право да прекрати трудовите договори без предизвестие. Съгласно член 8, параграф 2 от Tööttervishoiu ja tööohutuse seadus (Закон за здравето и безопасността на работното място, наричан по-нататък „TTOS“) работодателят бил длъжен да предприема защитни мерки срещу биологични агенти на работното място, имайки предвид инфекциозността на агента. До приключването на оценката на риска ответникът изисква от всички работници спазването на хигиенните изисквания, носенето на лични предпазни средства и, когато е необходимо, извършването на PCR тест за вируса SARS-CoV-2. С оглед на резултатите от оценката на риска планът за действие предвижда също имунизацията на работниците с цел намаляване на риска от заразяване и ограничаване на рисковете. Въпреки че не биха могли да работят за ответника, без да са имунизирани срещу вируса SARS-CoV-2, ищите не предоставят на ответника изискваните от него доказателства.

4. С решение от 29 септември 2022 г. Harju Maakohus (Първоинстанционен съд Харю, Естония) уважава частично иска. Той установява, че прекратяването на трудовите договори без предизвестие е недействително, тъй като ответникът няма право едностранно да налага задължение за имунизация. С оглед на това този съд осъжда ответника да заплати обезщетение в по-нисък размер от поисканото от ищите.

Съгласно решението на първоинстанционния съд ответникът не е оправомощен нито от закон, нито от подзаконов акт да изисква от ищите да се имунизират. Макар работодателят да имал възможност до известна степен едностранно да изменя изискванията за безопасност на работното място (член 13, параграф 2 от TTOS), това можело да се случва само при определени случаи или за прилагане на защитни мерки, които не изменят съществено условията на труд или работоспособността на работника. Налагането на задължение за имунизация изисквало съгласие между страните (член 12 от Töölepingu seadus (Закон за трудовите договори, наричан по-нататък „TLS“); но такова нямало.

5. Ищите подават въззивна жалба срещу решението на първоинстанционния съд в частта, в която исковите им за обезщетение са отхвърлени. Ответникът обжалва решението на първоинстанционния съд в частта, в която исковите са уважени.

6. С решение от 26 май 2023 г. Tallinna Ringkonnakohtus (Апелативен съд Талин, Естония) отменя решението на първоинстанционния съд в частта, която се отнася до размера на присъденото на ищите обезщетение. С решението си апелативният съд изменя размера на обезщетението, което ответникът следва да заплати на ищите. Той обаче потвърждава

становището на първоинстанционния съд, че ответникът няма право да налага задължителна имунизация.

Съгласно решението на апелативния съд нито член 13, параграфи [5—7] от Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (Закон за превенцията и борбата с инфекциозни болести, наричан по-нататък „NETS“), нито член 13, параграфи 1 и 2 от TTOS, нито пък още по-малко член 6, параграф 2, точка 7 и параграф 3 от Vabariigi Valitsuse 5. Mai 2000. a määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (Наредба № 14 на правителството на Естония от 5 май 2000 г. „Изисквания за здраве и безопасност на работното място в работна среда, засегната от биологични агенти“, наричана по-нататък „Наредба за биологичните агенти“) дават право на ответника да задължи ишците да се имунизират. Доколкото налагането на задължението за имунизация представлявало сериозна намеса в личната неприкосновеност на лицата, основанието за това следвало да е уредено в закон, т.е. трябвало да съществува конкретна оправомощаваща норма в закон, която да дава право на адресата да разпореди задължение за имунизация.

ДОВОДИ НА СТРАНИТЕ

7. Ответникът подава касационна жалба, с която иска решението на апелативния съд да бъде отменено и с ново решение искът да бъде изцяло отхвърлен или делото да бъде върнато на апелативния съд за ново разглеждане.

Съгласно едно от основанията за обжалване съдилищата неправилно са установили, че ответникът няма право да въведе задължение за имунизация. По административно дело № 3-21-2241 Riigikohus (Върховен съд) постановява, че член 13, параграф 2 от TTOS и член 6, параграф 2, точка 11 от Наредбата за биологичните агенти представляват достатъчно основание за въвеждането на задължителна имунизация с вътрешните правила на работодателя. Следователно ответникът имал право да разпореди задължителна имунизация.

8. Ишците оспорват касационната жалба и искат тя да бъде отхвърлена.

Ответникът нямал законови правомощия за въвеждането на задължителна имунизация. Становището на Върховния съд по административно дело № 3-21-2241 се отнасяло за задължителната имунизация на членовете на въоръжените сили и не било приложимо в разглеждания случай. Страните по спора били обвързани от частноправно трудово правоотношение, основано на свободата на договаряне, и правата и задълженията им следвало да се уговарят по взаимно съгласие, а не едностранно от работодателя.

СТАНОВИЩЕ НА ЗАПИТВАЩАТА ЮРИСДИКЦИЯ

9. Запитващата юрисдикция счита, че постановвяването на решение по гражданското дело изисква отправянето на преюдициално запитване относно тълкуването на член 14, параграф 3 и на точки 1 и 2 от приложение VII към Директива 2000/54/ЕО във връзка със съображение 8, член 1, параграф 1 и член 3 от тази директива, член 1, параграф 3, член 6 и член 9, параграф 1, букви а) и б) от Директива 89/391/ЕИО, както и с член 3, член 31, параграф 1 и член 52, параграф 1 от Хартата на основните права (член 267, първа алинея, буква б) от Договора за функционирането на Европейския съюз). Производството по делото следва да се спре до постановвяване на решение по преюдициалното запитване [...].

10. За произнасянето по гражданското дело следва да се отговори по-специално на въпроса дали ответникът има право да изисква от ищците имунизация срещу SARS-CoV-2 като условие за продължаване на работата им в Центъра за спешна помощ или за налагането на такова задължение се изисква да е постигнато съгласие между страните. Запитващата юрисдикция счита, че отговорът на този въпрос зависи по-специално от това дали имунизацията следва да се счита за изискване за здраве и безопасност на работното място или за едностранно налагана от работодателя мярка.

Най-напред запитващата юрисдикция прави преглед на националната правна уредба на Естония по спорния въпрос и на разпоредбите на релевантните директиви (по-този въпрос раздел I), след което накратко разглежда намесата във физическата неприкосновеност вследствие на задължителната имунизация (по-този въпрос раздел II) и накрая — доводите на страните и поставените въпроси (по-този въпрос раздел III).

I

11. За разлика от много други държави членки, в Република Естония нито законодателят, нито правителството приема уредба, в която се определят отраслите и професиите, при които работата изисква имунизация срещу вируса SARS-CoV-2. Задълженията на работодателя в борбата срещу инфекциозните болести са уредени в NETS. Изискванията за здраве и безопасност на работното място, правата и задълженията на работодателя и работника при създаването и поддържането на сигурна работна среда, както и организацията за опазването на здравето и безопасността на работното място са определени основно в TTOS, докато приетата въз основа на този закон Наредба за биологичните агенти предвижда като мярка за намаляването на рисковете за здравето по-специално възможността за имунизация на работниците.

11.1. Съгласно член 24, точки 1—4 от NETS за работници на работни места, на които съществува риск от заразяване с инфекциозна болест, работодателят е длъжен да създаде условия на труд, при които рискът от

заразяване е възможно най-малък, да гарантира спазването на изискванията относно защитата срещу инфекции на работното място и имунизацията, а при необходимост и профилактичното лечение на работниците на работни места, на които съществува риск от заразяване, да предоставя на работниците възможност да се подлагат през работно време на медицински прегледи за установяване на заразяване или преносителство, както и да предприема спешна имунизация.

11.2. Работодателят трябва да гарантира, че във всички ситуации, свързани с работата, условията на труд на работниците съответстват на изискванията за здраве и безопасност на работното място (член 28, параграф 2, точка 6 от TLS във връзка с член 12, параграф 1, първо изречение от TTOS). За тази цел член 13 от TTOS определя правата и задълженията на работодателя (параграф 1) и дава право на работодателя да прилага в предприятието по-строги изисквания за здраве и безопасност на работното място, отколкото предвидените по закон (параграф 2). Работодателят е длъжен по-специално да определи рисковете на работната среда, да оцени рисковете за здравето и безопасността на работниците и да предприеме мерки за предотвратяването и намаляването на рисковете за здравето на работниците (член 13, параграф 1, точка 3 и член 134, параграфи 1 и 2 от TTOS). Съгласно член 2, параграф 1 от TTOS опазването на здравето на работното място по смисъла на този закон обхваща по-специално прилагането на медицински мерки за предотвратяване на вредите за здравето на работниците.

11.3. За защитата срещу биологични агенти на работното място (напр. вируси, причиняващи инфекциозни заболявания) работодателят трябва да предприеме мерки, които отчитат инфекциозността на агентите (член 8, параграф 2 от TTOS). Съгласно член 8, параграф 3 от TTOS правителството на Република Естония определя изискванията за здраве и безопасност на работното място в работна среда, засегната от биологични агенти. Член 6, параграф 2, точка 7 от Наредбата за биологичните агенти, приета на основание тази разпоредба, предвижда, че работодателят е длъжен, когато резултатите от оценката му на риска сочат, че работната среда е засегната от биологични агенти, да предотврати риска за здравето на работниците или да го намали до минимум, по-специално като осигури възможност за имунизация на работници, експонирани на биологични агенти, срещу които има ефикасна ваксина. Съгласно член 6, параграф 2, точка 11 от тази наредба, в сила от 17 август 2021 г., работодателят е длъжен да гарантира, че не съществува риск от заразяване чрез работници, които в случай на разпространение на вируса SARS-CoV-2 на работното място са в контакт с други лица; това може да се случи по-специално като осигури имунизация на работниците срещу COVID-19, проверява сертификата, удостоверяващ, че не съществува риск от инфекция със SARS-CoV-2, или предвиди тестване на работниците за SARS-CoV-2. Считано от 15 март 2022 г., посочената разпоредба е допълнена с правото на работодателя да проверява удостоверението за възстановяването на работника от COVID-19. Задължението на работодателя за имунизация и при необходимост за

профилактично лечение на работниците на работни места, на които съществува риск от заразяване с инфекциозни болести, е предвидено и в член 24, параграф 3 от NETS.

11.4. Освен това работодателите и работниците са правно задължени да си сътрудничат в интерес на безопасността на работната среда (член 12, параграф 3 от TTOS). В това отношение работникът е длъжен по-специално да съдейства за създаването на безопасна работна среда, като спазва изискванията за здраве и безопасност на работното място (член 14, параграф 1, точка 1 от TTOS).

12. С TTOS се транспонират по-специално Директива 89/391/ЕИО на Съвета относно безопасността и здравето при работа (наричана по-нататък „Рамкова директива“) и Директива 2000/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно рисковете, свързани с експозицията на биологични агенти (наричана по-нататък „Директива за биологичните агенти“).

12.1. Рамковата директива определя общи принципи за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, без да засяга национални разпоредби и разпоредби от правото на Съюза, които са по-благоприятни за опазването на безопасността и здравето на работниците при работа. На основание член 6, параграф 1 и член 9, параграф 1, букви а) и б) от Рамковата директива работодателят е отговорен за предприемането на необходимите мерки за опазване на безопасността и здравето на работниците и взема решения по-специално относно предприемането на защитни мерки и използването на защитно оборудване, необходимо поради конкретни рискове.

12.2. Съгласно съображение 8 от Директивата за биологичните агенти е необходимо да се предприемат превантивни мерки за опазване здравето и осигуряване безопасността на работниците, експонирани на биологични агенти, а съгласно член 1, параграф 1 от нея същата определя специфичните минимални изисквания относно защитата на работниците и тяхното здраве. Член 3 от Директивата за биологичните агенти предвижда, че експозицията на биологични агенти следва да се определи в оценката на риска, като се извърши оценка на всеки риск за здравето или безопасността на работниците и се предприемат необходимите мерки. Оценката на риска би следвало да определи кои работници могат да бъдат обект на специални защитни мерки и дали при необходимост би следвало да се осигурят ефикасни ваксини за тези работници, които не са имунизирани срещу биологичния агент, на чието въздействие могат да бъдат експонирани. Когато осигуряват ваксини, работодателите се съобразяват с препоръчителните правила за имунизация, посочени в приложение VII (член 14, параграф 3).

12.3. Съгласно точки 1 и 2 от приложение VII към Директивата за биологичните агенти работодателите би трябвало да осигурят имунизация на работниците, изложени на риск от експониране на биологични агенти, срещу

които съществуват ефикасни ваксини, и имунизацията би трябвало да се извърши съгласно националното законодателство и/или практика, като работниците следва да бъдат информирани за предимствата и недостатъците на извършването, съответно неизвършването на имунизацията. Това се отнася и за дейностите, посочени в индикативния списък в приложение I, по-специално за работа в здравни служби (член 4, параграф 2 и точка 4 от приложение I). С Директива (ЕС) 2020/739 на Европейската комисия SARS-CoV-2 е включен в списъка на биологичните агенти, за които е известно, че заразяват хората, в приложение III към Директивата за биологичните агенти.

II

13. Член 3 от Хартата на основните права на Европейския съюз (2016/C 202/02) предвижда, че всеки има право на неприкосновеност, като в областта на медицината и на биологията трябва да бъдат зачитани по-специално свободното и информирано съгласие на заинтересованото лице при определени със закон условия и ред (параграф 2, буква а). Член 31, параграф 1 от Хартата гласи, че всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му. Съгласно член 52, параграф 1 от Хартата всяко ограничаване на упражняването на правата и свободите, признати от Хартата, трябва да бъде предвидено в закон и да зачита основното съдържание на същите права и свободи. При спазване на принципа на пропорционалност ограничения могат да бъдат налагани, само ако са необходими и ако действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес или на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора.

14. Като се основава на практиката на Европейския съд по правата на човека (наричан по-нататък „ЕСПЧ“), Riigikohus многократно посочва, че както прякото, така и непрякото задължение за имунизация представлява намеса във физическата неприкосновеност на лицето.

Физическата неприкосновеност е защитена, на първо място, в контекста на правото на личен живот (член 26 от Põhiseadus (Конституция, наричана по-нататък „PS“); член 8 от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи; решение на ЕСПЧ по дело № 25358/12, Paradiso и Campanelli с/у Италия, т. 159). Рисковете, свързани с ваксините, представляват намеса в правото на защита на здравето (член 28, параграф 1 от Конституцията) и в краен случай водят до смърт (член 16 от Конституцията). Интензитетът на намесите не намалява от обстоятелството, че същите имат за цел, на второ място, и защитата на самите адресати на ограниченията. Налагането на задължения за имунизация с цел защита на здравето на дееспособно лице, без да се засягат правата на други лица или обществения интерес, напр. чрез натоварване на болниците, не би било легитимно в демократична държава и не би било в съответствие с принципа на човешко достойнство (RKHKm (определение на административното отделение на Riigikohus) от 25 ноември 2021 г., 3-21-2241/11, т. 20—22;

RKPSJVKo (решение на конституционното отделение на Riigikohus) от 31 ноември 2022 г., 5-22-4/13, т. 48). Както Riigikohus, така и ЕСПЧ обаче посочват, че изискването за имунизация може да е обосновано по-специално от необходимостта от защита на общественото здраве (определение на РКНKM от 25 ноември 2021 г., 3-21-2241/11, т. 36; решение на ЕСПЧ по дело № 47621/13, Vavrička и др. с/у Чешка република, т. 281—284).

15. Доколкото ответникът въвежда изискването за имунизация като условие за работа в Центъра за спешна помощ и прекратява трудовите договори с ищите с мотива, че същите не са представили доказателство за имунизация срещу вируса SARS-CoV-2 или за противопоказание за тази имунизация, става въпрос най-малкото за непряко задължение за имунизация (вж. също определение на РКНKM от 25 ноември 2021 г., 3-21-2241/11, т. 20 и сл.; решение на ЕСПЧ по дело № 47621/13, Vavrička и др. с/у Чешка република, т. 258—260).

III

16. В [касационната си] жалба ответникът [в първоинстанционното производство] се позовава на обстоятелството, че административното отделение на Riigikohus не изключва възможността за въвеждане на задължение за имунизация, основано на закон, чрез подзаконови нормативни актове. При преценката на правното основание на задължение за имунизация във въоръжените сили административното отделение приема, че по отношение на лица, ангажирани в изпълнението на обществени задължения в публичния сектор и в други форми, е възможно въвеждането на задължителна имунизация с нормативен акт, приет на основание член 13, параграф 2 от ТТОС и член 6, параграф 2, точка 11 от Наредбата за биологичните агенти, като напр. вътрешен административен акт (определение на РКНKM от 25 ноември 2021 г., 3-21-2241/11, т. 23 и 24 и цитираната съдебна практика). Ответникът подчертава, че Центърът за спешна помощ предоставя жизненоважна услуга и че поддържането на оперативната му готовност и готовността му за реагиране е също толкова важно, колкото и гарантирането на основните функции на държавата (напр. националната отбрана). Ето защо ответникът счита, че може едностранно да налага задължение за имунизация.

17. Ищите възразяват, че ответникът не може да въведе задължение за имунизация без съгласието им, доколкото в трудово правоотношение от частноправен характер трудовият договор може да се изменя само по взаимно съгласие между страните (член 12 от TLS).

18. Трудовото право е част от облигационното право (член 1, параграф 1 от Võlaõigusseadus (Закон за облигационните правоотношения, наричан по-нататък „VÕS“, и член 1, параграф 3 от TLS), в което се прилага принципът, че сключените договори следва да се изпълняват (*pacta sunt servanda*). В израз на този принцип член 12 от TLS дава възможност за изменение на

трудовия договор само по взаимно съгласие между страните. Трудовият договор се счита за сключен, когато страните постигнат съгласие по условията, които представляват задължителното му съдържание (каквито например са характерът на работата, трудовото възнаграждение, мястото на работа, работното време и др.) (член 4, параграф 1 от TLS и член 9, параграф 1 от VÕS). Ето защо член 12 от TLS се прилага по-специално по отношение на промени в тези условия. TLS обаче предвижда редица изключения, които дават право на работодателя да изменя уговорените в трудовия договор условия без съгласието на работника, така че работодателят може да изменя напр. характера на работата (член 17, параграф 4 от TLS), организацията на работното време (член 47, параграф 4 от TLS) и размера на трудовото възнаграждение (член 37, параграф 1 от TLS).

19. Макар задължението на работодателя за защита на работника да се основава на двустранен договор и по силата на този договор двете страни да са длъжни да си сътрудничат (по-специално член 28, параграф 2, точка 6 от TLS и член 12, параграф 1, първо изречение от TTOS), изискванията за защита на здравето и безопасността на работното място произтичат от нормативни актове. Изискванията за защита на здравето и безопасността на работното място, включително и по-строгите от предвидените по закон, се определят от работодателя (член 13 от TTOS).

20. В разглеждания случай, след като извършва оценка на риска, ответникът задължава ищците да се имунизират срещу вируса SARS-CoV-2 на основание изискванията за здраве и безопасност на работното място, с които се транспонират Рамковата директива и Директивата за биологичните агенти. При разглеждането на делото за запитващата юрисдикция възниква въпросът дали национална правна уредба, която дава възможност на работодател да задължи работниците, с които има вече сключени трудови договори, да се имунизират без тяхно съгласие като условие за продължаването на действието на тези договори, е в съответствие с Рамковата директива и Директивата за биологичните агенти и с оглед на закрепеното в член 3 от Хартата на основните права право на неприкосновеност.

21. От една страна, възможностите за имунизация на работниците с цел гарантиране на тяхното здраве и безопасност на работното място са уредени в Директивата за биологичните агенти, от чиито член 14, параграф 3 и приложение VII може да се заключи, че имунизацията следва да е доброволна за работниците и че работодателят е длъжен само да осигури възможността за имунизация и да информира работниците за предимствата и недостатъците на извършването, съответно неизвършването на имунизацията. В член 3, параграф 2, буква а) от Хартата на основните права също се посочва, че медицинските интервенции върху физическата неприкосновеност се допускат само с доброволното съгласие на съответното лице.

От друга страна, както от член 1, параграф 3 на Рамковата директива, така и от член 1, параграф 1 от Директивата за биологичните агенти следва, че тези директиви уреждат само минималните изисквания за безопасността и здравето при работа и е възможно прилагането на разпоредби, които са по-благоприятни за опазването на безопасността и здравето на работниците при работа. Следователно е възможно и тълкуването, че като мярка за опазването на здравето и безопасността при работа, която е по-благоприятна за опазването на здравето и безопасността на работниците, работодателят може да има право да задължи работниците да се имунизират без тяхно съгласие. Поради изложените по-горе причини при разглеждането на делото за запитващата юрисдикция възниква въпросът дали в светлината на принципите на Хартата на основните права разпоредбите на Рамковата директива и на Директивата за биологичните агенти позволяват да се приеме, че работодател може да изисква имунизация от работници, изложени на риск от биологични агенти (т.е. без съгласието на работника да въведе задължителна имунизация в рамките на вече съществуващо трудово правоотношение), за да гарантира здравето и безопасността на работното място.

22. Запитващата юрисдикция счита, че законосъобразността на прекратяването без предизвестие на трудовите договори на ищците и произнасянето по свързаните с това искове за обезщетение не могат да се разгледат, преди Съдът да се е произнесъл по тълкуването на Рамковата директива и Директивата за биологичните агенти. Според запитващата юрисдикция, ако налагането на задължение за имунизация чрез изисквания за опазването на здравето на работното място нарушава директивите, TTOS и приетата от правителството на Република Естония Наредба за биологичните агенти биха били тълкувани в съответствие с директивите в смисъл, че същите не дават право на работодателя едностранно да въвежда задължителна имунизация за работниците, поради което прекратяването на трудовия договор на ищците би било лишено от правно основание.

23. Това, че Директивата за биологичните агенти определя минималните изисквания за защитата на работниците и че съгласно приложение VII към същата директива имунизацията следва да се извърши съгласно националното законодателство и/или практика, както и това, че съгласно естонското право работодателят може да предвиди по-строги изисквания за опазването на здравето и безопасността на работното място, не променя факта, че Riigikohus трябва да получи яснота относно тълкуването на директивите.

[...]