

Vec C-219/24

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

22. marec 2024

Vnútroštátny súd:

Riigikohus

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

12. marec 2024

Žalobcovia:

A a i.

Žalovaný:

Tallinna linn (mesto Talin)

PRACOVNÝ DOKUMENT

RIIGIKOHUS (Najvyšší súd, Estónsko)

Občianskoprávny senát

UZNESENIE

[omissis]	[omissis]
Predmet	Žaloba podaná A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M a N proti mestu Talin o určenie neplatnosti mimoriadneho ukončenia ich pracovnoprávnych zmlúv, ako aj náhradu škody a úrokov z omeškania
Účastníci konania	Žalobca A Žalobca B Žalobca C Žalobca D Žalobca E Žalobca F Žalobca G Žalobca H Žalobca I Žalobca J Žalobca K Žalobca L Žalobca M Žalobca N [omissis] žalovaný Mesto Talin [zastúpená Tallinna Kiirabi (Záchranárska služba Talin, Estónsko)] [omissis]
[omissis]	[omissis]
Základ konania na Riigikohtus (Najvyšší súd)	Kasačná sťažnosť mesta Talin (zastúpeného Záchranárskou službou Talin)
[omissis]	[omissis]

VÝROK

1. Súdnemu dvoru Európskej únie sa predkladá návrh na začatie prejudiciálneho konania v súvislosti s touto otázkou:

Môžu sa článok 14 ods. 3 a príloha VII body 1 a 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2000/54/ES z 18. septembra 2000 o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením biologickým faktorom pri práci v spojení s odôvodnením 8, článkom 1 ods. 1, ako aj článkom 3 bodom 1 a 2

tejto smernice vykladať v tom zmysle, že sú v súlade s úpravou, podľa ktorej je zamestnávateľ oprávnený uložiť pracovníkom, ktorí sú vystavení biologickým činiteľom a sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu, povinnosť očkovania?

Objasňujúce otázky:

a) Ide v prípade očkovania o opatrenie na ochranu zdravia pri práci v zmysle článku 14 ods. 3 smernice 2000/54/ES, ktoré môže zamestnávateľ nariadiť v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu bez súhlasu zamestnancov vystavených biologickým činiteľom?

b) Je v súlade s úpravou v článku 1 ods. 3, článku 6 ods. 1 a ods. 2 písm. a) a g), článku 9 ods. 1 písm. a) a b) smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, ako aj v článku 3 ods. 1, článku 31 ods. 1 a článku 52 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie, ak zamestnávateľ v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu záväzne nariadi očkovanie?

[omissis] [prerušenie konania]

SKUTKOVÝ STAV A PRIEBEH KONANIA

1. Žalobcovia boli zamestnaní u žalovaného ako záchranári (posádka). Dňa 30. januára 2020 vyhlásila Svetová zdravotnícka organizácia mimoriadnu situáciu v oblasti verejného zdravia medzinárodného záujmu, čím bol oficiálne vyhlásený začiatok pandémie Covid-19, ktorá bola spôsobená šírením vírusu SARS-CoV-2. Žalovaný 4. marca 2021 vydal posúdenie rizika pre pracovisko, ktorého akčný plán okrem iného upravoval očkovanie pracovníkov, aby sa zmenšilo riziko nákazy nebezpečnou infekčnou chorobou, napríklad nákazy vírusom SARS-CoV-2 a znížilo riziko. Dňa 16. apríla 2021 žalovaný zmenil opis pracovnej náplne pre personál záchrannej služby v tom zmysle, že predpisoval očkovanie proti nebezpečnej infekčnej chorobe ako podmienku pre výkon činnosti. Žalovaný žalobcom určil lehotu na predloženie dokladu o očkovaní proti vírusu SARS-CoV-2 alebo o kontraindikácii proti tomuto očkovaniu s informáciou, že nepredloženie takéhoto dokladu môže viesť k ukončeniu pracovnoprávneho vzťahu. Žalobcovia žalovanému nepredložili žiaden doklad o očkovaní alebo kontraindikácii. Žalovaný mimoriadne ukončil pracovnoprávne vzťahy žalobcov v júli 2021 s odôvodnením, že z dôvodu osobitnej povahy činnosti v záchrannej službe je očkovanie pracovníkov nevyhnutné a odôvodnené a že, keďže iné opatrenia nie sú dostatočné, aby sa chránilo zdravie pacientov, iných pracovníkov a samotných dotknutých pracovníkov, len očkovaní pracovníci smú vykonávať činnosť v záchrannej službe.

2. Žalobcovia mimoriadne ukončenie pracovnoprávnych vzťahov napadli a od žalovaného požadovali finančné odškodnenie za protiprávnu výpoveď. V prvom rade uvádzali, že žalovaný nemohol vypovedať pracovnoprávne zmluvy, keďže

nebol oprávnený od nich požadovať, aby sa nechali zaočkovať proti vírusu SARS-CoV-2. Povinnosť žalobcov nechať sa zaočkovať nebola predpísaná ani právnymi predpismi, ani nebola dohodnutá v pracovnoprávných zmluvách uzatvorených medzi účastníkmi konania. Očkovanie je v Estónsku dobrovoľné, pokiaľ Riigikogu (Parlament, Estónsko) nerozhodne inak. Nie je úlohou zamestnávateľa, aby rozhodol o povinnom očkovaní pracovníkov.

3. Žalovaný naopak v prvom rade uvádza, že je oprávnený mimoriadne ukončiť pracovnoprávne vzťahy. Podľa § 8 ods. 2 Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (zákon o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci) musí zamestnávateľ prijať opatrenia na ochranu pred biologickými činiteľmi pri práci, pričom sa zohľadní nákazlivosť biologických činiteľov. Až do ukončenia posúdenia rizika žalovaný požadoval od všetkých zamestnancov dodržanie hygienických predpisov, nosenie osobných ochranných prostriedkov a prípadne test PCR ako dôkaz prítomnosti vírusu SARS-CoV-2. S prihliadnutím na výsledky posúdenia rizika upravoval akčný plán aj očkovanie zamestnancov, aby sa zmenšilo nebezpečenstvo infekcie a znížili riziká. Hoci žalobcovia nemohli pracovať pre žalovaného bez toho, aby boli očkovaní proti vírusu SARS-CoV-2, žalovanému neposkytli doklad, ktorý požadoval.

4. Rozsudkom z 29. septembra 2022 Harju Maakohus (Súd prvej inštancie Harju, Estónsko) žalobe čiastočne vyhovel. Určil, že mimoriadne ukončenie pracovnoprávných vzťahov je neplatné, keďže žalovaný nebol oprávnený jednostranne uložiť povinné očkovanie. Žalovanému uložil povinnosť odškodnenia, ktoré bolo nižšie ako požadovali žalobcovia.

Podľa rozhodnutia súdu prvej inštancie nie je žalovaný ani zákonom, ani právnym poriadkom oprávnený požadovať od žalobcov, aby sa nechali zaočkovať. Zamestnávateľ síce v určitom rozsahu môže jednostranne zmeniť bezpečnostné požiadavky pri práci (§ 13 ods. 2 TTOS), avšak to sa môže stať len v súvislosti s jednotlivými pracovnými postupmi alebo s uplatnením ochranných opatrení, ktoré zásadne nemenia pracovné podmienky alebo spôsobilosť pracovníka pre výkon činnosti. Uloženie povinného očkovania predpokladá dohodu medzi stranami [§12 Töölepingu seadus (TLS) (zákon o pracovnoprávných zmluvách)]; takáto dohoda však medzi účastníkmi konania neexistuje.

5. Žalobcovia podali proti rozsudku súdu prvého stupňa odvolanie v tom rozsahu, v akom boli zamietnuté ich nároky na náhradu škody. Žalovaný napadol rozsudok súdu prvého stupňa v tom rozsahu, v akom sa žalobám vyhovel.

6. Tallinna Ringkonnakohus (Krajský súd Talin, Estónsko) rozsudkom z 26. mája 2023 čiastočne zrušil rozsudok súdu prvého stupňa v rozsahu, ktorý sa týkal výšky náhrady škody priznanej žalobcom. Odvolací súd svojím rozsudkom zmenil výšku náhrady škody, ktorú mal žalovaný zaplatiť žalobcom. Potvrdil však názor súdu prvého stupňa, že žalovaný nebol oprávnený zaviesť povinné očkovanie.

Podľa rozsudku odvolacieho súdu ani § 13 ods. [5 až 7] Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (NETS) (zákon o zamedzení a boji s infekčnými chorobami), § 13 ods. 1 a 2 TTOS, ani § 6 ods. 2 bod 7 a ods. 3 Vabariigi Valitsuse 5. Mai 2000. a määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (nariadenie Estónskej vlády č. 14 z 5. mája 2000 „Požiadavky pre zdravie a bezpečnosť pri práci na pracovisku, ktoré je dotknuté biologickými činiteľmi“) (ďalej len „nariadenie o biologických činiteľoch“) neudeluje žalovanému právo, aby žalobcom uložil povinnosť očkovania. Keďže v prípade uloženia povinnosti očkovania ide o zásah do telesnej integrity osôb, musí byť pre to zákonom upravený základ, to znamená, že musí existovať konkrétna splnomocňujúca norma v zákone, ktorá výkonnú moc oprávňuje nariadiť povinnosť očkovania.

B. TVRDENIA ÚČASTNÍKOV KONANIA

7. Kasačnou sťažnosťou žalovaný navrhuje zrušiť rozsudok odvolacieho súdu a žalobu v plnom rozsahu zamietnuť novým rozsudkom alebo vec vrátiť na opätovné prejednanie na odvolací súd.

V jednom z dôvodov sťažnosti sa uvádza, že súdy neoprávnene určili, že žalovaný nie je oprávnený zaviesť povinné očkovanie. Riigikohus (Najvyšší súd) v správnej veci č. 3-21-2241 rozhodol, že § 13 ods. 2 TTOS a § 6 bod 11 nariadenia o biologických činiteľoch predstavuje dostatočný základ pre zavedenie povinného očkovania prostredníctvom interného predpisu zamestnávateľa. Žalovaný preto bol oprávnený nariadiť povinné očkovanie.

8. Žalobcovia sa voči kasačnej sťažnosti bránia a navrhujú jej zamietnutie.

Žalovaný nebol zákonom oprávnený zaviesť povinné očkovanie. Názor, ktorý Riigikohus (Najvyšší súd) zastával v správnej veci č. 3-21-2241, v ktorej šlo o povinné očkovanie pre príslušníkov ozbrojených síl, sa na predmetný prípad nedá aplikovať. Medzi účastníkmi konania existuje pracovnoprávny vzťah podľa súkromného práva na základe zmluvnej slobody, v ktorom vzájomné práva a povinnosti strán boli dohodnuté medzi nimi a nemohli byť jednostranne nariadené zamestnávateľom.

STANOVISKO SENÁTU

9. Senát zastáva názor, že pre rozhodnutie občianskoprávneho sporu sa vyžaduje prejudiciálne rozhodnutie týkajúce sa výkladu článku 14 ods. 3, ako aj prílohy VII bodov 1 a 2 smernice 2000/54/ES v spojení s odôvodnením 8, článkom 1 ods. 1 a článkom 3 tejto smernice, článkom 1 ods. 3, článkom 6 a článkom 9 ods. 1 písm. a) a b) smernice 89/391/EHS, ako aj článkom 3, článkom 31 ods. 1 a článkom 52 ods. 1 Charty základných práv [článok 267 ods. 1 písm. b) Zmluvy o fungovaní Európskej únie]. Konanie sa až do rozhodnutia o návrhu na začatie prejudiciálneho konania prerušuje [*omissis*].

10. Pre rozhodnutie občianskoprávnej veci sa okrem iného vyžaduje odpoveď na otázku, či bol žalovaný oprávnený od žalobcov ako podmienku pre ďalšie zamestnávanie v záchrannej službe vyžadovať očkovanie proti SARS-CoV-2 alebo či je pre takúto povinnosť potrebná dohoda medzi stranami. Podľa názoru senátu závisí odpoveď na túto otázku okrem iného od toho, či sa očkovanie považuje za predpis na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci alebo za opatrenie jednostranne prijaté zamestnávateľom.

Senát najprv uvádza prehľad o vnútroštátnom právnom rámci Estónska, ktorý sa týka spornej otázky a ustanoveniach príslušných smerníc (I), krátko načrtáva zásah do telesnej integrity prostredníctvom povinného očkovania (II) a nakoniec uvádza argumenty účastníkov konania a vzniknuté otázky (III).

I

11. Na rozdiel od mnohých iných členských štátov ani estónsky zákonodarca, ani vláda Estónskej republiky neprijali právne predpisy, v ktorých sa určili oblasti alebo povolania, v ktorých zamestnanie vyžaduje očkovanie proti vírusu SARS-CoV-2. Povinnosti zamestnávateľa pri boji s infekčnými chorobami sú upravené v NETS. Predpisy na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, práva a povinnosti zamestnávateľa a pracovníka pri tvorbe a udržiavaní bezpečného pracoviska, ako aj organizácia ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci sú v prvom rade upravené v TTOS, zatiaľ čo nariadenie o biologických činiteľoch vydané na jeho základe ako opatrenie na zníženie zdravotných rizík okrem iného upravuje možnosť očkovania zamestnancov.

11.1. Podľa § 24 bodov 1 až 4 NETS je zamestnávateľ povinný pre zamestnancov na pracoviskách, na ktorých existuje nebezpečenstvo nákazy infekčnou chorobou, vytvoriť pracovné podmienky, za ktorých pokiaľ je to možné neexistuje riziko nákazy, zabezpečiť, aby boli dodržané požiadavky ochrany pred infekciami na pracovisku a zamestnanci na pracoviskách, na ktorých existuje riziko infekcie, boli očkovaní a prípadne sa s nimi zaobchádzalo preventívnym spôsobom, ako aj sa zamestnancom poskytla možnosť podrobiť sa počas pracovného času lekárskemu vyšetreniu, aby sa zistila infekčná choroba alebo postavenie prenášača, alebo sa vykonalo očkovanie v naliehavej situácii.

11.2. Zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby pracovné podmienky pracovníka vo všetkých situáciách týkajúcich sa práce zodpovedali predpisom ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci (§ 28 ods. 2 bod 6 TLS v spojení s § 12 ods. 1 prvou vetou TTOS). Na tento účel § 13 TTOS stanovuje práva a povinnosti zamestnávateľa (ods. 1) a zamestnávateľa oprávňuje, aby v podniku uplatnil prísnejšie ako zákonom stanovené predpisy na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci (ods. 2). Zamestnávateľ je okrem iného povinný zistiť riziká pracoviska, vyhodnotiť riziká pre zdravie a bezpečnosť pracovníkov a prijať opatrenia na predchádzanie a zníženie rizík pre zdravie pracovníkov (§ 13 ods. 1 bod 3 a § 134 ods. 1 a 2 TTOS). Podľa § 2 ods. 1 TTOS zahŕňa ochrana zdravia pri práci v zmysle tohto

zákona okrem iného uplatnenie zdravotných opatrení na predchádzanie poškodení zdravia u pracovníkov.

11.3. Na ochranu pred biologickými činiteľmi v rámci pracoviska (napríklad vírusy, ktoré spôsobujú infekčné choroby), musí zamestnávateľ prijať opatrenia, ktoré zohľadňujú nákazlivosť činiteľov (§ 8 ods. 2 TTOS). Predpisy na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci na pracovisku, ktoré je dotknuté biologickými činiteľmi, sú podľa článku 8 ods. 3 TTOS určené vládou [Estónskej] republiky. Podľa § 6 ods. 2 bodu 7 nariadenia o biologických činiteľoch, ktoré bolo vydané na základe tohto ustanovenia, musí zamestnávateľ, ak výsledky hodnotenia rizík ukazujú, že pracovisko je dotknuté biologickými činiteľmi, zabrániť ohrozeniu zdravia pracovníkov alebo zdravotné riziko držať tak nízko ako je to možné, okrem iného zabezpečiť možnosť očkovania pracovníkov, ktorí sú vystavení biologickým činiteľom, proti ktorým existuje účinná očkovač látka. Podľa § 6 ods. 2 bodu 11 tohto nariadenia, ktoré do platnosti vstúpilo 17. augusta 2021, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť, aby neexistovalo nebezpečenstvo nákazy zamestnancami, ktorí v prípade šírenia vírusu SARS-CoV-2 pri práci prichádzajú do kontaktu s inými osobami; to sa môže stať najmä tým, že zabezpečí, že pracovníci sú očkovaní proti COVID-19, preverí potvrdenie, ktoré potvrdzuje, že neexistuje nebezpečenstvo nákazy SARS-CoV-2 alebo pre zamestnancov stanovuje testy na SARS-CoV-2. S účinnosťou od 15. marca 2022 bolo uvedené ustanovenie doplnené o oprávnenie zamestnávateľa preveriť potvrdenie tom, že pracovník prekonal ochorenie COVID-19. Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť imunizáciu a prípadne preventívne postupy pre pracovníkov na pracoviskách, na ktorých existuje riziko nákazy infekčnou chorobou, je tiež upravená v § 24 bode 3 NETS.

11.4. Okrem toho sú zamestnávateľa a pracovníci zo zákona povinní v záujme bezpečného pracoviska spolupracovať (§ 12 ods. 3 TTOS). Pracovník je pritom okrem iného povinný spolupôsobiť na vytvorení bezpečného pracoviska tým, že dodržiava predpisy na ochranu zdravia a bezpečnosti na pracovisku (§14 ods. 1 bod 1 TTOS).

12. TTOS bola okrem iného prenesená smernica Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (rámcová smernica) a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2000/54/ES o ochrane pracovníkov pred rizikami súvisiacimi s vystavením biologickým faktorom pri práci (smernica o biologických faktoroch).

12.1. Rámcová smernica upravuje všeobecné zásady pre zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia vnútroštátneho práva a Spoločenstva, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci (článok 1). Podľa článku 6 ods. 1 a článku 9 ods. 1 písm. a) a b) rámcovej smernice v rozsahu svojej zodpovednosti vykoná zamestnávateľ opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov a okrem iného rozhoduje o vykonaní ochranných opatrení a použití ochranných prostriedkov, ktoré sú z dôvodu osobitných rizík nevyhnutné.

12.2. Podľa odôvodnenia 8 smernice o biologických faktoroch by sa s cieľom ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov vystavených účinkom biologických činiteľov, mali prijať preventívne opatrenia, a podľa článku 1 ods. 1 smernice stanovuje táto [smernica] osobitné minimálne ustanovenia na ochranu zdravia pracovníkov a ich zdravia. Podľa článku 3 smernice o biologických faktoroch sa musí hodnotiť riziko vystavenia pracovníkov biologickým činiteľom, aby sa umožnilo posúdenie akéhokoľvek rizika ohrozenia zdravia alebo bezpečnosti pracovníkov a stanovenie opatrení, ktoré sa majú vykonať. Posúdenie rizika by malo identifikovať tých pracovníkov, pre ktorých môžu byť požadované osobitné ochranné opatrenia, a ak je to potrebné, mali by byť pre tých pracovníkov, ktorí nie sú imúnni voči biologickým činiteľom, ktorým sú vystavení alebo ktorým môžu byť vystavení, dostupné účinné očkovacie látky. Pri sprístupňovaní očkovacích látok by zamestnávateľia mali prihliadať na odporúčaný kódex stanovený v prílohe VII (článok 14 ods. 3).

12.3. Podľa prílohy VII bodov 1 a 2 smernice o biologických faktoroch ponúknu zamestnávateľia ohrozených pracovníkov proti biologickým činiteľom, proti ktorým existujú účinné očkovacie látky, očkovanie, pričom by sa očkovanie malo vykonať v súlade s národnými legislatívno-právnymi predpismi a/alebo praxou a pracovníci by mali byť informovaní o výhodách a nevýhodách očkovania ako aj jeho odmietnutia. Vyššie uvedené platí pre činnosti v zmysle indikatívneho zoznamu v prílohe I, okrem iného pre prácu v zdravotníctve (článok 4 ods. 2 a príloha I bod 4). Smernicou Európskej komisie (EÚ) 2020/739 bol vírus SARS-CoV-2 zaradený do zoznamu biologických činiteľov v prílohe III smernice o biologických činiteľoch, o ktorých sa vie, že spôsobujú infekciu u ľudí.

II

13. Podľa článku 3 Charty základných práv Európskej únie (2016/C 202/02) má každý právo na rešpektovanie svojej telesnej a duševnej nedotknuteľnosti, pričom v oblastiach medicíny a biológie sa musí rešpektovať najmä slobodný a informovaný súhlas dotknutej osoby za podmienok vymedzených zákonom [ods. 2 písm. a)]. Podľa článku 31 ods. 1 Charty má každý pracovník právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. Podľa článku 52 ods. 1 Charty musí byť akékoľvek obmedzenie výkonu práv a slobôd uznaných v tejto charte ustanovené zákonom a musí rešpektovať podstatu týchto práv a slobôd. Za predpokladu dodržiavania zásady proporcionality možno tieto práva a slobody obmedziť len vtedy, ak je to nevyhnutné a skutočne to zodpovedá cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané Úniou, alebo ak je to potrebné na ochranu práv a slobôd iných.

14. Riigikohus (Najvyšší súd) pri odvolaní sa na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP) opakovane zastával stanovisko, že ako priama, tak aj nepriama povinnosť očkovania zasahuje do telesnej nedotknuteľnosti človeka.

Telesná nedotknuteľnosť je v prvom rade chránená v rámci práva na súkromie [§ 26 Põhiseadus (PS) (Ústava)]; článok 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv

a základných slobôd; rozsudok ESLP vo veci č. 25358/12, Paradiso a Campanelli proti Taliansku, bod 159). Riziká spojené s očkovacími látkami zasahujú do práva na ochranu zdravia (§ 28 ods. 1 Põhiseadus) a v extrémnych prípadoch môžu viesť k smrti (§ 16 Põhiseadus). Intenzita zásahov nebola znížená tým, že v druhom rade slúžia aj ochrane adresátov obmedzení. Uloženie povinnosti očkovania na ochranu zdravia osoby spôsobilej na právne úkony bez toho, aby boli dotknuté práva iných osôb alebo verejný záujem, napríklad zaťažením nemocníc, by v slobodnom demokratickom štáte nebolo legitímne a nebolo by v súlade so zásadou rešpektovania ľudskej dôstojnosti [uznesenie správneho senátu Riigikohus (Najvyšší súd) z 25. novembra 2021, 3-21-2241/11, body 20 až 22; rozsudok ústavnoprávneho senátu Riigikohus (Najvyšší súd) z 31. novembra 2022, 5-22-4/13, bod 48]. Ako Riigikohus (Najvyšší súd), tak aj ESLP však určili, že požiadavka očkovania môže byť okrem iného odôvodnená prostredníctvom nevyhnutnosti ochrany verejného zdravia [uznesenie správneho senátu Riigikohus (Najvyšší súd) z 25. novembra 2021, 3-21-2241/11, bod 36; rozsudok ESLP vo veci č. 7621/13, Vavrička a i. proti Českej republike, body 281 až 284].

15. Keďže žalovaný zaviedol požiadavku očkovania ako podmienku pre zamestnanie v záchranej službe a ukončil pracovné zmluvy so žalobcami s odôvodnením, že žalobcovia neposkytli doklad o očkovaní proti vírusu SARS-CoV-2 alebo kontraindikácií proti tomuto očkovaní, ide aspoň o nepriame povinné očkovanie [pozri aj uznesenie správneho senátu Riigikohus (Najvyšší súd) z 25. novembra 2021, 3-21-2241/11, bod 20 a nasl.; rozsudok ESLP vo veci 47621/13 a i.: Vavrička a i. proti Českej republike, body 258 až 260].

III

16. Žalovaný sa vo svojej sťažnosti opiera o to, že správny senát Riigikohus (Najvyšší súd) nevyhlásil, že povinné očkovanie bolo zavedené na základe zákona vedľajšími právnymi predpismi. Pri posúdení právneho základu povinného očkovania v ozbrojených silách správny senát uznal, že pre osoby, ktoré sú vo verejnej službe a na plnení úloh verejného záujmu sa podieľajú v iných podobách, do úvahy prichádza zavedenie povinného očkovania správnym aktom vydaným na základe § 13 ods. 2 TTOS a § 6 ods. 2 bodu 11 nariadenia o biologických faktoroch, ako napríklad interný správny akt [uznesenie správneho senátu Riigikohus (Najvyšší súd) z 25. novembra 2021, 3-21-2241/11, body 23 a 24, ako aj tam citovaná judikatúra]. Žalovaný zdôrazňuje, že záchranská služba poskytuje životne dôležitú službu a zachovanie jej schopnosti zasiahnuť a reagovať je podobne dôležitá ako zachovanie základných funkcií štátu (napríklad obrana krajiny). Žalovaný preto zastáva stanovisko, že povinné očkovanie môže byť jednostranne nariadené.

17. Žalobcovia namietajú, že žalovaný bez ich súhlasu nemohol zaviesť povinné očkovanie, keďže v súkromnoprávnom pracovnoprávnom vzťahu môže byť pracovná zmluva zmenená len dohodou strán (§ 12 TLS).

18. Pracovné právo je súčasťou záväzkového zmluvného práva [§ 1 ods. 1 Völaðiguseadur (VÖS) (zákon o záväzkovoprávných vzťahoch) a § 1 ods. 3 TLS], v ktorom platí zásada, že uzavreté zmluvy sa majú plniť (*pacta sunt servanda*). Ako prejav toho môže byť podľa § 12 TLS pracovná zmluva zmenená len dohodou strán. Podmienky pracovnoprávnej zmluvy, ktoré sa musia dohodnúť, sú podmienky, ktoré sú pre strany podstatné a ich dohoda spôsobí, že pracovnoprávna zmluva sa môže považovať za uzavretú (napríklad obsah práce, odmena, pracovné miesto, pracovný čas, a podobne) (§ 4 ods. 1 TLS a § 9 ods. 1 VÖS). § 12 TLS preto platí najmä v prípade zmien týchto podmienok. TLS však upravuje rad výnimiek, ktoré zamestnávateľa oprávňujú zmeniť podmienky dohodnuté v pracovnoprávnej zmluve bez súhlasu pracovníka, takže zamestnávateľ môže zmeniť napríklad obsah práce (§ 17 ods. 4 TLS), organizáciu práce (§ 47 ods. 4 TLS) a výšku odmeny (§ 37 ods. 1 TLS).

19. Povinnosť zamestnávateľa chrániť pracovníkov síce vychádza zo zmluvy uzatvorenej medzi stranami, ktorá ich zaväzuje k spolupráci (okrem iného § 28 ods. 2 bod 6 TLS a § 12 ods. 1 prvá veta TTOS), predpisy na ochranu zdravia a bezpečnosti na pracovisku predsa len vyplývajú z právnych aktov. Predpisy na ochranu zdravia a bezpečnosti na pracovisku, vrátane prísnejších ako zákonných ustanovení, sú upravené zamestnávateľom (§ 13 TTOS).

20. V prejednávanej veci žalovaný nariadil žalobcom, po tom čo posúdil riziko, aby sa na základe predpisov o ochrane zdravia a bezpečnosti na pracovisku, ktorými sa prebrala rámcová smernica a smernica o biologických faktoroch, nechali zaočkovať proti vírusu SARS-CoV-2. Senátu pri porade vo veci vznikli pochybnosti o tom, či vnútroštátna úprava, ktorá zamestnávateľovi umožňuje pracovníkom, ktorí sú s ním v pracovnoprávnom vzťahu, bez ich súhlasu ako podmienku pre pokračovanie pracovnoprávneho vzťahu uložiť povinné očkovanie, je v súlade s rámcovou smernicou a smernicou o biologických faktoroch aj s prihliadnutím na právo na nedotknuteľnosť zakotvené v článku 3 Charty základných práv.

21. Na jednej strane sú možnosti očkovania pracovníkov, aby sa zabezpečilo ich zdravie a bezpečnosť na pracovisku, upravené v smernici o biologických faktoroch, z ktorej článku 14 ods. 3 a prílohy VII sa dá odvodiť, že očkovanie by pre pracovníkov malo byť dobrovoľné a že zamestnávateľ je len povinný zaručiť možnosť očkovania, ako aj pracovníkov informovať o výhodách a nevýhodách očkovania, respektíve neočkovania. Aj článok 3 ods. 2 písm. a) Charty základných práv poukazuje na to, že medicínske zásahy do telesnej nedotknuteľnosti sú dovolené len s dobrovoľným súhlasom dotknutej osoby.

Na druhej strane, ako z článku 1 ods. 3 rámcovej smernice, tak aj z článku 1 ods. 1 smernice o biologických faktoroch vyplýva, že tieto smernice upravujú len minimálne predpisy o bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku a nevylučujú uplatnenie ustanovení, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci. Preto je možný aj výklad, že právo zamestnávateľa uložiť pracovníkom povinné očkovanie bez ich súhlasu prichádza do úvahy ako

opatrenie na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, ktoré je priaznivejšie pre ochranu zdravia a bezpečnosť pracovníkov. Z vyššie uvedených dôvodov vznikli pri porade senátu vo veci pochybnosti o tom, či ustanovenia rámcovej smernice a smernice o biologických faktoroch vo svetle zásad Charty základných práv umožňujú názor, že zamestnávateľ od pracovníkov, ktorí sú vystavení účinkom biologických činiteľov, smie vyžadovať očkovanie (to znamená zaviesť povinné očkovanie v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu bez súhlasu pracovníkov), aby zaručil ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci.

22. Podľa názoru senátu sa zákonnosť mimoriadnej výpovede pracovnoprávnych zmlúv žalobcov a rozhodnutie o nárokoch na náhradu škody s tým spojených nedá posúdiť bez toho, aby sa počkalo na stanovisko Súdneho dvora k výkladu rámcovej smernice a smernice o biologických činiteľoch. Ak uloženie povinného očkovania predpismi o ochrane zdravia pri práci porušuje smernice, podľa názoru senátu by sa TTOS a nariadenie o biologických činiteľoch vydané Estónskou vládou vykladalo v súlade so smernicami v tom zmysle, že zamestnávateľa neoprávňujú jednostranne zaviesť povinné očkovanie pre pracovníkov, takže pre ukončenie pracovnoprávnej zmluvy žalobcov neexistuje žiaden právny základ.

23. Aj keď smernica o biologických faktoroch upravuje minimálne požiadavky pre ochranu pracovníkov a podľa prílohy VII tejto smernice sa očkovanie má vykonať podľa vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe, a podľa estónskeho práva môže aj zamestnávateľ prijať prísnejšie predpisy na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci ako sú upravené v právnych predpisoch, nič to nemení na tom, že Riigikohus (Najvyšší súd) musí mať jasno vo výklade smerníc.

[omissis]