

Zadeva C-219/24

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

22. marec 2024

Predložitveno sodišče:

Riigikohus (Estonija)

Datum predložitvene odločbe:

12. marec 2024

Tožeča stranka:

A in drugi

Tožena stranka:

Tallinna linn (mesto Talin)

RIIGIKOHUS (vrhovno sodišče, Estonija)

CIVILNI SENAT

SKLEP

[...] (ni prevedeno)

[...] (ni prevedeno)

Predmet

Tožba, ki so jo A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M in N vložili proti mestu Talin za ugotovitev neveljavnosti izredne odpovedi njihovih pogodb o zaposlitvi ter za plačilo odškodnine in zamudnih obresti

Stranke	Tožeča stranka A Tožeča stranka B Tožeča stranka C Tožeča stranka D Tožeča stranka E Tožeča stranka F Tožeča stranka G Tožeča stranka H Tožeča stranka I Tožeča stranka J Tožeča stranka K Tožeča stranka L Tožeča stranka M Tožeča stranka N [...] (ni prevedeno) Tožena stranka mesto Talin (ki jo zastopa Tallinna Kiirabi (reševalna služba v Talinu, Estonija)) [...] (ni prevedeno)
[...] (ni prevedeno)	[...] (ni prevedeno)
Podlaga za postopek pred	Kasacijska pritožba, ki jo je vložilo mesto Talin (ki ga zastopa Tallinna Kiirabi)
Riigikohus (vrhovno sodišče) [...] (ni prevedeno)	[...] (ni prevedeno)

IZREK

1. Sodišču Evropske unije se predloži to vprašanje za predhodno odločanje:

Ali je mogoče člen 14(3) in Prilogo VII, točki 1 in 2, k Direktivi Evropskega parlamenta in Sveta 2000/54/ES z dne 18. septembra 2000 o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu v povezavi z uvodno izjavo 8, členom 1(1) in členom 3, točki 1 in 2, te direktive razlagati tako, da je s to razlago združljiva ureditev, na podlagi katere ima delodajalec pravico delavcem, izpostavljenim biološkim dejavnikom, s katerimi ima sklenjeno delovno razmerje, naložiti obvezno cepljenje?

Pojasnilni vprašanji:

(a) Ali gre pri cepljenju za ukrep za zdravje pri delu v smislu člena 14(3) Direktive 2000/54/ES, ki ga lahko delodajalec v okviru sklenjenega delovnega razmerja odredi brez privolitve delavca, izpostavljenega biološkim dejavnikom?

(b) Ali je skladno z določbami člena 1(3), člena 6(1) in (2)(a) in (g), člena 9(1)(a) in (b) Direktive Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (89/391/EGS) ter člena 3(1), člena 31(1) in člena 52(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, če delodajalec v okviru sklenjenega delovnega razmerja predpiše obvezno cepljenje?

[...] (ni prevedeno) (prekinitev postopka)

DEJANSKO STANJE IN POTEK POSTOPKA

1. Tožeče stranke so bile kot reševalci (intervencijsko osebje) zaposlene v reševalni službi tožene stranke. Svetovna zdravstvena organizacija je 30. januarja 2020 razglasila izredne razmere svetovnih razsežnosti na področju javnega zdravja, s čimer je bil uradno razglašen začetek pandemije COVID-19, ki jo je povzročilo širjenje virusa SARS-CoV-2. Tožena stranka je 4. marca 2021 izdala oceno tveganja za delovno okolje, ki je vsebovala akcijski načrt, ki je med drugim določal cepljenje delavcev, da bi se zmanjšalo tveganje za okužbo z nevarno nalezljivo boleznijo, na primer okužbo z virusom SARS-CoV-2, in druga tveganja. 16. aprila 2021 je spremenila opise delovnih mest za zaposlene v reševalni službi tako, da je cepljenje proti nevarnim nalezljivim boleznim predpisala kot pogoj za delo. Tožečim strankam je določila rok za predložitev potrdila o cepljenju proti virusu SARS-CoV-2 ali o tem, da je to cepljenje pri njih kontraindicirano, in jih opozorila, da jim lahko, če ne bodo predložile takega potrdila, odpove pogodbo o zaposlitvi. Tožeče stranke toženi stranki niso predložile potrdila o cepljenju ali kontraindikaciji. Tožena stranka je julija 2021 izredno odpovedala njihove pogodbe o zaposlitvi z obrazložitvijo, da je zaradi posebne narave dela v reševalni službi cepljenje delavcev nujno potrebno in upravičeno in da lahko zato, ker z drugimi ukrepi ni mogoče zadostno obvarovati zdravja bolnikov, drugih delavcev in zadevnega delavca, delo v reševalni službi opravljajo samo cepljeni delavci.

2. Tožeče stranke so izpodbijale izredno odpoved pogodb o zaposlitvi in od tožene stranke zahtevale odškodnino za nezakonito odpoved. Trdile so zlasti, da tožena stranka ni mogla odpovedati pogodb o zaposlitvi, ker ni imela pravice zahtevati od njih, naj se cepijo proti virusu SARS-CoV-2. Obveznost cepljenja tožečih strank naj ne bi bila niti predpisana z zakonodajo niti dogovorjena v pogodbah o zaposlitvi, ki so jih sklenile stranke. V Estoniji naj bi bilo cepljenje, dokler Riigikogu (estonski parlament) ne odloči drugače, prostovoljno. Delodajalec naj ne bi bil pristojen za odločanje o obveznem cepljenju delavcev.

3. Tožena stranka pa trdi zlasti, da je imela pravico izredno odpovedati pogodbe o zaposlitvi. V skladu s členom 8(2) Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (zakon o varnosti in zdravju pri delu) (TTOS) naj bi moral delodajalec sprejeti ukrepe za zaščito pred biološkimi dejavniki pri delu, pri čemer naj bi moral upoštevati nalezljivost dejavnika. Tožena stranka je do zaključka ocene tveganja

od vseh delavcev zahtevala, naj upoštevajo higienske zahteve, nosijo osebno zaščitno opremo in po potrebi opravijo PCR test za dokaz prisotnosti virusa SARS-CoV-2. Z akcijskim načrtom je bilo glede na rezultate ocene tveganja, da bi se zmanjšalo tveganje za okužbo in druga tveganja, določeno tudi cepljenje delavcev. Tožeče stranke naj toženi stranki ne bi predložile potrdila, ki ga je zahtevala, čeprav naj, če niso bile cepljene proti virusu SARS-CoV-2, ne bi mogle delati za toženo stranko.

4. Harju Maakohus (prvostopenjsko sodišče v Harjuju, Estonija) je s sodbo z dne 29. septembra 2022 tožbi delno ugodilo. Ugotovilo je, da je bila izredna odpoved pogodb o zaposlitvi neveljavna, ker tožena stranka ni imela pravice enostransko naložiti obveznega cepljenja. Toženi stranki je naložilo plačilo odškodnine, ki je bila nižja od tiste, ki so jo zahtevale tožeče stranke.

Prvostopenjsko sodišče je odločilo, da tožena stranka niti na podlagi zakona niti na podlagi uredbe ne more zahtevati od tožečih strank, naj se cepijo. Delodajalec naj bi sicer lahko do neke mere enostransko spremenil varnostne zahteve na delovnem mestu (člen 13(2) TTOS), vendar naj bi lahko to storil le v zvezi s posameznimi delovnimi postopki ali v zvezi z uporabo varnostnih ukrepov, ki ne pomenijo temeljne spremembe delovnih pogojev ali ustreznosti delavca za delo. Za naložitev obveznega cepljenja naj bi bil potreben dogovor med strankami (člen 12 Töölepingu seadus (zakon o pogodbah o zaposlitvi) (TLS)); vendar stranke niso sklenile takega dogovora.

5. Tožeče stranke so zoper sodbo prvostopenjskega sodišča v delu, v katerem so bili njihovi odškodninski zahtevki zavrnjeni, vložile pritožbo. Tožena stranka je izpodbijala sodbo prvostopenjskega sodišča v delu, v katerem se je z njo ugodilo tožbam.

6. Tallinna Ringkonnakohus (pritožbeno sodišče v Talinu, Estonija) je s sodbo z dne 26. maja 2023 delno razveljavilo sodbo prvostopenjskega sodišča v delu, v katerem se je nanašala na višino odškodnine, prisojene tožečim strankam. Pritožbeno sodišče je s sodbo spremenilo višino odškodnine, ki jo je tožečim strankam morala plačati tožena stranka. Vendar je potrdilo stališče prvostopenjskega sodišča, da tožena stranka ni imela pravice uvesti obveznega cepljenja.

V skladu s sodbo pritožbenega sodišča naj tožena stranka niti na podlagi člena 13, od (5) do (7), Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (zakon o preprečevanju nalezljivih bolezni in boju proti njim) (NETS), člena 13(1) in (2), TTOS niti člena 6(2), točka 7, in (3), Vabariigi Valitsuse 5. Mai 2000. a määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töokeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (uredba vlade Estonije št. 14 z dne 5. maja 2000 „Zahteve za varnost in zdravje pri delu v delovnem okolju, izpostavljenem biološkim dejavnikom“) (uredba o bioloških dejavnikih) ne bi imela pravice tožečim strankam naložiti obveznega cepljenja. Ker naj bi šlo pri naložitvi obveznega cepljenja za intenziven poseg v osebno telesno celovitost, naj bi morala za to obstajati zakonska podlaga,

kar pomeni, da bi morala biti v zakonu konkretna določba o pravici izvršilne oblasti, da odredi obvezno cepljenje.

TRDITVE STRANK

7. Tožena stranka s kasacijsko pritožbo predlaga, naj se sodbo pritožbenega sodišča razveljavi in z novo sodbo tožbo v celoti zavrne ali zadevo vrne pritožbenemu sodišču v novo sojenje.

Z enim od pritožbenih razlogov zatrjuje, da sta sodišči nepravilno ugotovili, da ni imela pravice uvesti obveznega cepljenja. Riigikohus (vrhovno sodišče) naj bi v upravnem sporu št. 3-21-2241 odločilo, da sta člen 13(2) TTOS in člen 6(2), točka 11, uredbe o bioloških dejavnikih zadostna podlaga za uvedbo obveznega cepljenja z internim aktom delodajalca. Zato naj bi imela tožena stranka pravico določiti obvezno cepljenje.

8. Tožeče stranke ugovarjajo kasacijski pritožbi in predlagajo, naj se zavrne.

Tožena stranka naj ne bi imela zakonske podlage za uvedbo obveznega cepljenja. Stališča, ki naj bi ga vrhovno sodišče zastopalo v upravnem sporu št. 3-21-2241, v katerem naj bi šlo za obvezno cepljenje vojakov, naj ne bi bilo mogoče uporabiti za obravnavani primer. Stranke naj bi na podlagi pogodbene svobode sklenile zasebnopravno delovno razmerje, v katerem naj bi se dogovorile o svojih medsebojnih pravicah in obveznostih, ki naj jih delodajalec ne bi mogel naložiti enostransko.

STALIŠČE SENATA

9. Senat meni, da je treba za rešitev spora vložiti predlog za sprejetje predhodne odločbe o razlagi člena 14(3) ter Priloge VII, točki 1 in 2, k Direktivi 2000/54/ES v povezavi z uvodno izjavo 8, členom 1(1) in členom 3 te direktive, člena 1(3), člena 6 in člena 9(1)(a) in (b) Direktive 89/391/EGS ter člena 3, člena 31(1) in člena 52(1) Listine o temeljnih pravicah (člen 267, prvi odstavek, točka (b), Pogodbe o delovanju Evropske unije). Postopek se prekine do sprejetja predhodne odločbe [...] (ni prevedeno).

10. Za rešitev spora je treba med drugim odgovoriti na vprašanje, ali je imela tožena stranka pravico od tožečih strank – kot pogoj za nadaljevanje njihove zaposlitve v reševalni službi – zahtevati cepljenje proti SARS-CoV-2 ali pa je bil za tako obveznost potreben dogovor med strankami. Senat meni, da je odgovor na to vprašanje med drugim odvisen od tega, ali je treba cepljenje šteti za predpis za varnost in zdravje pri delu ali za enostranski ukrep delodajalca.

Senat bo najprej predstavil nacionalni pravni okvir Estonije, ki se nanaša na sporno vprašanje, in določbe upoštevnihih direktiv (I), nato bo na kratko obravnaval

poseg v telesno celovitost, ki ga pomeni obvezno cepljenje (II), nazadnje pa predstavil trditve strank in predložena vprašanja (III).

I

11. Za razliko od številnih drugih držav članic niti estonski zakonodajalec niti vlada Republike Estonije nista sprejela zakonodaje, ki bi določala panoge ali poklice, v katerih je pogoj za zaposlitev cepljenje proti virusu SARS-CoV-2. Obveznosti delodajalca pri preprečevanju nalezljivih bolezni so določene v NETS. Predpisi za varnost in zdravje pri delu, pravice in obveznosti delodajalca in delavca pri ustvarjanju in ohranjanju varnega delovnega okolja ter organizacija varnosti in zdravja pri delu so določeni predvsem v TTOS, medtem ko uredba o bioloških dejavnikih, ki je bila sprejeta na njegovi podlagi, kot ukrep za zmanjševanje tveganj za zdravje med drugim določa možnost cepljenja delavcev.

11.1 V skladu s členom 24, točke od 1 do 4, NETS mora delodajalec za delavce na delovnih mestih, na katerih obstaja tveganje za okužbo z nalezljivimi boleznimi, ustvariti delovne pogoje, pod katerimi je tveganje za okužbe čim manjše, zagotoviti, da se na delovnem mestu upoštevajo zahteve varstva pred okužbami in da se delavce na delovnih mestih, na katerih obstaja tveganje za okužbe, imunizira in po potrebi preventivno obravnava, ter delavcem omogočiti, da med delovnim časom opravijo zdravniški pregled, na katerem se ugotovi nalezljiva bolezen ali status prenašalca, ali nujno imunizacijo.

11.2 Delodajalec mora zagotoviti, da so delovni pogoji delavca v vseh delovnih položajih skladni s predpisi za varnost in zdravje pri delu (člen 28(2), točka 6, TLS v povezavi s členom 12(1), prvi stavek, TTOS). Zaradi tega člen 13 TTOS določa pravice in obveznosti delodajalca (odstavek 1) in mu daje pravico, da v podjetju uporablja predpise za varnost in zdravje pri delu, ki so strožji od zakonsko določenih (odstavek 2). Delodajalec mora med drugim določiti tveganja, ki jih pomeni delovno okolje, oceniti tveganja za varnost in zdravje delavcev in sprejeti ukrepe za preprečevanje in zmanjševanje tveganj za zdravje delavcev (člen 13(1), točka 3, in člen 134(1) in (2) TTOS). V skladu s členom 2(1) TTOS varovanje zdravja pri delu v smislu tega zakona med drugim vključuje uporabo medicinskih ukrepov za preprečevanje zdravstvene škode pri delavcih.

11.3 Delodajalec mora za zaščito pred biološkimi dejavniki na delovnem mestu (na primer virusi, ki povzročajo nalezljive bolezni) sprejeti ukrepe, pri katerih se upošteva nalezljivost dejavnikov (člen 8(2) TTOS). Predpise za varnost in zdravje pri delu v delovnem okolju, ki je izpostavljen biološkemu dejavniku, v skladu s členom 8(3) TTOS določi vlada Republike (Estonije). V skladu s členom 6(2), točka 7, uredbe o bioloških dejavnikih, ki je bila sprejeta na podlagi te določbe, mora delodajalec, če rezultati njegove ocene tveganja pokažejo, da je delovno okolje izpostavljen biološkemu dejavniku, preprečiti ogrožanje zdravja delavcev ali poskrbeti za to, da bo tveganje za zdravje čim manjše, med drugim tako, da delavcem, ki so izpostavljeni biološkemu dejavniku, proti katerim obstaja učinkovito cepivo, zagotovi možnost cepljenja. Delodajalec mora v skladu s

členom 6(2), točka 11, te uredbe, ki je začel veljati 17. avgusta 2021, zagotoviti, da delavci, ki v primeru širjenja virusa SARS-CoV-2 pri delu pridejo v stik z drugimi osebami, ne pomenijo tveganja za okužbo; to lahko zagotovi zlasti s tem, da poskrbi za to, da so delavci cepljeni proti COVID-19, da preveri potrdilo, iz katerega je razvidno, da ni tveganja za okužbo s SARS-CoV-2, ali da za delavce določi opravljanje testov na SARS-CoV-2. Navedena določba je bila z učinkom od 15. marca 2022 dopolnjena tako, da ima delodajalec pravico preveriti potrdilo delavca o prebolelosti COVID-19. Obveznost delodajalca, da na delovnih mestih, na katerih obstaja tveganje za okužbo z nalezljivimi boleznimi, zagotovi imunizacijo in po potrebi preventivno obravnavo delavcev, je določena tudi v členu 24, točka 3, NETS.

11.4 Poleg tega zakon delodajalcem in delavcem nalaga, da v interesu varnega delovnega okolja sodelujejo (člen 12(3) TTOS). Pri tem mora delavec med drugim prispevati k ustvarjanju varnega delovnega okolja tako, da upošteva predpise za varnost in zdravje pri delu (člen 14(1), točka 1, TTOS).

12. S TTOS sta bili med drugim preneseni Direktiva Sveta o varnosti in zdravju pri delu (89/391/EGS) (okvirna direktiva) in Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2000/54/ES o tveganjih zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom (direktiva o bioloških dejavnikih).

12.1 Okvirna direktiva določa splošna načela za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, ne da bi to vplivalo na nacionalne določbe in določbe Skupnosti, ki zagotavljajo boljšo varnost in zdravje delavcev pri delu (člen 1). V skladu s členom 6(1) in členom 9(1)(a) in (b) okvirne direktive delodajalec v okviru svojih odgovornosti sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev, in med drugim odloča o izvajanju varnostnih ukrepov in uporabi zaščitnih sredstev, ki so potrebna zaradi posebnih tveganj.

12.2 V skladu z uvodno izjavo 8 direktive o bioloških dejavnikih bi bilo treba določiti preventivne ukrepe za varovanje zdravja in za varnost delavcev, izpostavljenih biološkemu dejavniku, v skladu s členom 1(1) te direktive pa ta določa zlasti posamezne minimalne zahteve za varovanje delavcev in njihovega zdravja. V skladu s členom 3 direktive o bioloških dejavnikih je treba v oceni tveganja določiti tveganje zaradi izpostavljenosti biološkemu dejavniku, da se omogoči ocena vsakršnega tveganja za njihovo zdravje ali varnost in določitev potrebnih ukrepov. V oceni tveganja bi morali biti navedeni tisti delavci, za katere so morda potrebni posebni varnostni ukrepi, kadar je potrebno, pa bi morali biti delavcem, še neodpornim proti biološkemu dejavniku, ki so mu ali bi mu lahko bili izpostavljeni, na voljo učinkovito cepivo. Kadar delodajalci zagotovijo cepivo, bi morali upoštevati priporočeni kodeks ravnanja iz Priloge VII (člen 14(3)).

12.3 Na podlagi Priloge VII, točki 1 in 2, k direktivi o bioloških dejavnikih bi morali delodajalci delavcem, izpostavljenim biološkemu dejavniku, za katere obstaja učinkovito cepivo, ponuditi cepljenje, pri čemer bi morali biti cepljenje opravljeno v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso, delavci pa bi morali

biti seznanjeni s prednostmi in slabostmi cepljenja oziroma necepljenja. Zgoraj navedeno velja za dejavnosti, katerih indikativni seznam je podan v Prilogi I, med drugim za delo v zdravstvu (člen 4(2) in Priloga I, točka 4). Z Direktivo Komisije (EU) 2020/739 je bil SARS-CoV-2 vključen na seznam bioloških dejavnikov, ki okužijo ljudi, iz Priloge III k direktivi o bioloških dejavnikih.

II

13. Na podlagi člena 3 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (2016/C 202/02) ima vsakdo pravico do osebne celovitosti, pri čemer je treba na področjih medicine in biologije spoštovati zlasti svobodno privolitev po predhodni seznanitvi prizadete osebe v skladu s postopki, določenimi z zakonom (odstavek 2(a)). Na podlagi člena 31(1) Listine ima vsak delavec pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. Na podlagi člena 52(1) Listine mora biti kakršno koli omejevanje uresničevanja pravic in svoboščin, ki jih priznava ta listina, predpisano z zakonom in spoštovati bistveno vsebino teh pravic in svoboščin. Ob upoštevanju načela sorazmernosti so omejitve dovoljene samo, če so potrebne in če dejansko ustrezajo ciljem splošnega interesa, ki jih priznava Unija, ali če so potrebne zaradi zaščite pravic in svoboščin drugih.

14. Riigikohus (vrhovno sodišče) je ob sklicevanju na sodno prakso Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) večkrat zastopalo stališče, da tako neposredna kot tudi posredna obveznost cepljenja pomeni poseg v osebno telesno celovitost.

Telesna celovitost je varovana predvsem s pravico do zasebnosti (člen 26 Põhiseadus (ustava) (PS); člen 8 Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin; sodba ESČP v zadevi št. 25358/12, Paradiso in Campanelli proti Italiji, točka 159). Tveganja, ki so povezana s cepivi, pomenijo poseg v pravico do varovanja zdravja (člen 28(1) ustave) in lahko v skrajnem primeru povzročijo smrt (člen 16 ustave). Intenzivnost posegov ni bila manjša zaradi tega, ker so bili ti podredno namenjeni tudi varstvu naslovnikov omejitev. V državi, ki temelji na svobodi in demokraciji, ne bi bilo legitimno in v skladu z načelom človekovega dostojanstva, če bi se naložilo obvezno cepljenje za varovanje zdravja poslovnih sposobnih oseb, če niso prizadete pravice drugih oseb ali javni interes, na primer zaradi preobremenitve bolnišnic (RKHKm (sklep upravnega senata Riigikohus (vrhovno sodišče)) 25. 11. 2021, 3-21-2241/11, točki od 20 do 22; RKPSJVKo (sodba senata za ustavni nadzor Riigikohus (vrhovno sodišče)) 31. 11. 2022, 5-22-4/13, točka 48). Vendar sta tako Riigikohus (vrhovno sodišče) kot tudi ESČP ugotovila, da je lahko obvezno cepljenje med drugim upravičeno zaradi nujnosti varovanja javnega zdravja (RKHKm 25. 11. 2021, 3-21-2241/11, točka 36; sodba ESČP v zadevi št. 47621/13, Vavrička in drugi proti Češki republiki, točke od 281 do 284).

15. Ker je tožena stranka obvezno cepljenje uvedla kot pogoj za zaposlitev v reševalni službi in pogodbe o zaposlitvi, sklenjene s tožečimi strankami,

odpovedala z obrazložitvijo, da tožeče stranke niso predložile potrdila o cepljenju proti virusu SARS-CoV-2 ali o tem, da je tako cepljenje pri njih kontraindicirano, gre najmanj za posredno obveznost cepljenja (glej tudi RKHKm 25. 11. 2021, 3-21-2241/11, točka 20 in naslednje; sodba ESČP v zadevi 47621/13 in drugi: Vavrička in drugi proti Češki republiki, točke od 258 do 260).

III

16. Tožena stranka se v pritožbi sklicuje na to, da upravni senat Riigikohus (vrhovno sodišče) ni izključil možnosti, da se obvezno cepljenje uvede s podrejenimi predpisi, ki se sprejmejo na podlagi zakona. Upravni senat je pri presoji pravne podlage za obvezno cepljenje vojakov odločil, da je mogoče za osebe, ki v javni upravi in v drugih subjektih sodelujejo pri izpolnjevanju javnih nalog, uvesti obvezno cepljenje s pravnim aktom, ki se sprejme na podlagi člena 13(2) TTOS in člena 6(2), točka 11, uredbe o bioloških dejavnikih, kot je na primer interni upravni akt (RKHKm 25. 11. 2021, 3-21-2241/11, točki 23 in 24 ter navedena sodna praksa). Tožena stranka poudarja, da reševalna služba opravlja življenjsko pomembne storitve in je ohranitev njene pripravljenosti in odzivnosti podobno pomembna kot zagotovitev ključnih funkcij države (na primer obrambe države). Zato tožena stranka meni, da je imela pravico enostransko uvesti obvezno cepljenje.

17. Tožeče stranke ugovarjajo, da tožena stranka ni imela pravice uvesti obveznega cepljenja brez njihove privolitve, ker se lahko v zasebnopravnem delovnem razmerju pogodba o zaposlitvi spremeni samo na podlagi dogovora strank (člen 12 TLS).

18. Delovno pravo je del obligacijskega pogodbenega prava (člen 1(1) Võlaõigusseadus (obligacijski zakon) (VÕS) in člen 1(3) TLS), v katerem velja načelo, da je sklenjene pogodbe treba izpolniti (*pacta sunt servanda*). To načelo je izraženo v tem, da se lahko v skladu s členom 12 TLS pogodba o zaposlitvi spremeni samo na podlagi dogovora strank. Pogoji pogodbe o zaposlitvi, ki jih je treba dogovoriti, so pogoji, ki so za stranki bistveni in katerih dogovor povzroči, da se lahko pogodba o zaposlitvi šteje za sklenjeno (na primer vsebina dela, plačilo, kraj opravljanja dela, delovni čas itd.) (člen 4(1) TLS in člen 9(1) VÕS). Zato člen 12 TLS velja zlasti v primeru sprememb teh pogojev. Vendar TLS določa številne izjeme, na podlagi katerih ima delodajalec pravico pogoje, ki so dogovorjeni v pogodbi o zaposlitvi, spremeniti brez privolitve delavca; tako lahko delodajalec na primer spremeni vsebino dela (člen 17(4) TLS), organizacijo delovnega časa (člen 47(4) TLS) in višino plačila (člen 37(1) TLS).

19. Podlaga za obveznost varovanja delavca, ki jo ima delodajalec, je sicer pogodba, ki jo skleneta stranki, ki ju zavezuje k sodelovanju (med drugim člen 28(2), točka 6, TLS in člen 12(1), prvi stavek, TTOS), vendar pa zahteve, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu, temeljijo na pravnih aktih. Zahteve za varnost in zdravje pri delu, vključno z zahtevami, ki so strožje od zakonskih, določi delodajalec (člen 13 TTOS).

20. V obravnavanem primeru je tožena stranka, potem ko je opravila oceno tveganja, tožečim strankam na podlagi predpisov za varnost in zdravje pri delu, s katerimi se prenašata okvirna direktiva in direktiva o bioloških dejavnikih, naložila obvezno cepljenje proti virusu SARS-CoV-2. Senat je pri posvetovanju o zadevi podvomil v to, ali je nacionalna ureditev, na podlagi katere lahko delodajalec delavcem, s katerimi je sklenil delovno razmerje, kot pogoj za nadaljevanje delovnega razmerja brez njihove privolitve naloži obvezno cepljenje, tudi glede na pravico do osebne celovitosti, določeno v členu 3 Listine o temeljnih pravicah, skladna z okvirno direktivo in direktivo o bioloških dejavnikih.

21. Po eni strani so možnosti za cepljenje delavcev, s katerim naj bi se zagotovilo njihovo varnost in zdravje pri delu, določene v direktivi o bioloških dejavnikih, katere člen 14(3) in Priloga VII omogočata sklep, da bi moralo biti cepljenje za delavce prostovoljno in da je delodajalec zgolj zavezan zagotoviti možnost cepljenja ter delavce seznaniti s prednostmi in slabostmi cepljenja oziroma necepljenja. Tudi člen 3(2)(a) Listine o temeljnih pravicah kaže na to, da so medicinski posegi v telesno celovitost dovoljeni samo s svobodno privolitvijo prizadete osebe.

Po drugi strani tako iz člena 1(3) okvirne direktive kot tudi iz člena 1(1) direktive o bioloških dejavnikih izhaja, da ti direktivi določata zgolj minimalne zahteve za varnost in zdravje pri delu in da ne izključujeta uporabe določb, ki zagotavljajo boljšo varnost in zdravje delavcev pri delu. Zato je možna tudi razlaga, da je lahko ukrep za zagotavljanje boljše varnosti in zdravja delavcev pri delu ta, da ima delodajalec pravico, da delavcem brez njihove privolitve naloži obvezno cepljenje. Senat je iz zgoraj predstavljenih razlogov pri posvetovanju o zadevi podvomil v to, ali določbe okvirne direktive in direktive o bioloških dejavnikih ob upoštevanju načel iz Listine o temeljnih pravicah dopuščajo stališče, da lahko delodajalec za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu od delavcev, ki so izpostavljeni biološkemu dejavniku, zahteva, naj se cepijo (to je, da lahko v okviru sklenjenega delovnega razmerja brez privolitve delavca uvede obvezno cepljenje).

22. Senat meni, da ne more presoditi o zakonitosti izredne odpovedi pogodb o zaposlitvi tožečih strank in odločiti o odškodninskih zahtevkih, povezanih s to izredno odpovedjo, ne da bi prej pridobil stališče Sodišča o razlagi okvirne direktive in direktive o bioloških dejavnikih. Če bi se izkazalo, da je naložitev obveznega cepljenja s predpisi za zdravje pri delu v nasprotju z direktivama, senat meni, da bi bilo treba TTOS in uredbo o bioloških dejavnikih, ki jo je sprejela vlada Republike (Estonije), v skladu z direktivama razlagati tako, da delodajalcu ne dajeta pravice, da enostransko uvede obvezno cepljenje za delavce, tako da za odpoved pogodb o zaposlitvi tožečih strank ne bi bilo pravne podlage.

23. Dejstva, da direktiva o bioloških dejavnikih določa minimalne zahteve za varstvo delavcev in da se na podlagi Priloge VII k tej direktivi cepljenje opravi v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso ter da lahko delodajalec na podlagi estonskega prava določi predpise za varnost in zdravje pri delu, ki so strožji od

tistih v pravnih aktih, ne vplivajo na potrebo Riigikohus (vrhovno sodišče) po napotkih za razlago direktiv.

[...] (ni prevedeno)

DELOVNI DOKUMENT