

Processo C-219/24

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

22 de março de 2024

Órgão jurisdicional de reenvio:

Riigikohus (Supremo Tribunal, Estónia)

Data da decisão de reenvio:

12 de março de 2024

Recorrentes:

A e o.

Recorrida:

Tallinna linn (Cidade de Talin)

RIIGIKOHUS

SECÇÃO CÍVEL

DESPACHO

[OMISSIS]

[OMISSIS]

Objeto

Ação intentada por A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M e N contra a Cidade de Talin destinada a obter a declaração da nulidade da rescisão dos seus contratos de trabalho sem pré-aviso e uma indemnização e juros de mora

Partes	Recorrente A Recorrente B Recorrente C Recorrente D Recorrente E Recorrente F Recorrente G Recorrente H Recorrente I Recorrente J Recorrente K Recorrente L Recorrente M Recorrente N [OMISSIS] Recorrida Cidade de Talin [representada pelo Tallinna Kiirabi (Serviço de Emergência de Talin)] [OMISSIS]
[OMISSIS]	[OMISSIS]
Base do processo no Riigikohtus Riigikohus	Recurso de cassação interposto pela Cidade de Talin (representada pelo Tallinna Kiirabi)
Riigikohus [OMISSIS]	[OMISSIS]

DISPOSITIVO

1. É submetida ao Tribunal de Justiça da União Europeia a seguinte questão prejudicial:

Podem o artigo 14.º, n.º 3, e o anexo VII, n.ºs 1 e 2, da Diretiva 2000/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de setembro de 2000, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho, lidos em conjugação com o oitavo considerando, o artigo 1.º, n.º 1, e o artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, desta mesma diretiva, ser interpretados no sentido de que se opõem a uma regulamentação nos termos da qual uma entidade patronal pode impor uma obrigação de vacinação aos seus trabalhadores vinculados por uma relação laboral que estejam expostos a agentes biológicos?

Questões explicativas:

a) A vacinação constitui uma medida de proteção da saúde no local de trabalho, na aceção do artigo 14.º, n.º 3, da Diretiva 2000/54/CE, que a entidade patronal pode impor no âmbito de uma relação laboral existente sem o consentimento do trabalhador exposto a agentes biológicos?

b) **É compatível com as disposições constantes do artigo 1.º, n.º 3, do artigo 6.º, n.ºs 1 e 2, alíneas a) e g), do artigo 9.º, n.º 1, alíneas a) e b), da Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, e do artigo 3.º, n.º 1, do artigo 31.º, n.º 1, e do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que uma entidade patronal imponha uma vacinação obrigatória no âmbito de uma relação laboral existente?**

[OMISSIS] [Suspensão da instância]

MATÉRIA DE FACTO E TRAMITAÇÃO PROCESSUAL

1. Os recorrentes trabalhavam para o serviço de emergência da recorrida como trabalhadores de socorro (pessoal de emergência). Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial de Saúde declarou uma situação de emergência de saúde pública de âmbito internacional, declarando oficialmente o início da pandemia de COVID-19 causada pela propagação do vírus SARS-CoV-2. Em 4 de março de 2021, a recorrida emitiu uma avaliação dos riscos para o ambiente de trabalho, cujo plano de ação previa, nomeadamente, a vacinação dos trabalhadores a fim de reduzir o risco de contrair uma doença infecciosa perigosa, como o SARS-CoV-2. Em 16 de abril de 2021, a recorrida alterou a descrição das funções do pessoal do serviço de emergência, impondo a vacinação contra doenças infecciosas perigosas como condição para o exercício da atividade. A recorrida fixou um prazo para que os recorrentes apresentassem uma prova de vacinação contra o vírus SARS-CoV-2 ou uma contra-indicação para essa vacinação, indicando que a não apresentação dessa prova poderia levar à rescisão do contrato de trabalho. Os recorrentes não apresentaram à recorrida qualquer prova de vacinação ou de contra-indicação. A recorrida rescindiu os contratos de trabalho dos recorrentes em julho de 2021 sem pré-aviso com o fundamento de que, devido à natureza especial da atividade exercida no serviço de emergência, a vacinação dos colaboradores era indispensável e justificada e de que, uma vez que outras medidas não eram suficientes para proteger a saúde dos pacientes, dos outros colaboradores e do próprio colaborador em causa, apenas os colaboradores vacinados podiam exercer funções no serviço de emergência.

2. Os recorrentes contestaram a rescisão dos contratos de trabalho sem pré-aviso e pediram uma indemnização pecuniária à recorrida com base no despedimento ilegal. A título principal, alegaram que a recorrida não podia rescindir os contratos de trabalho porque não tinha o direito de lhes exigir a vacinação contra o vírus SARS-CoV-2. A obrigação de vacinação dos recorrentes não estava prevista na lei nem foi acordada nos contratos de trabalho celebrados entre as partes. Na Estónia, a vacinação era facultativa, salvo decisão em contrário do Riigikogu (Parlamento da Estónia). Não cabe à entidade patronal decidir sobre uma obrigação de vacinação dos trabalhadores.

3. Em contrapartida, a recorrida alega, a título principal, que tinha o direito de rescindir os contratos de trabalho sem pré-aviso. De acordo com o § 8, n.º 2, da Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (Lei relativa à Saúde e Segurança no Trabalho, a seguir «TTOS»), a entidade patronal deve tomar medidas de proteção contra agentes biológicos no local de trabalho, tendo em conta a infeciosidade do agente. Até à conclusão da avaliação dos riscos, a recorrida exigiu que todos os trabalhadores cumprissem as normas de higiene, usassem equipamento de proteção individual e, se necessário, se submetessem a um teste PCR para detetar o vírus SARS-CoV-2. Tendo em conta os resultados da avaliação dos riscos, o plano de ação previa igualmente a vacinação dos trabalhadores, a fim de reduzir o risco de infeção e minimizar os riscos. Embora os recorrentes não pudessem trabalhar para a recorrida sem estarem vacinados contra o vírus SARS-CoV-2, não apresentaram à recorrida a prova por esta solicitada.

4. Por Acórdão de 29 de setembro de 2022, o Harju Maakohus (Tribunal de Primeira Instância de Harju) julgou o pedido parcialmente procedente. Considerou que a rescisão dos contratos de trabalho sem pré-aviso era inválida porque a recorrida não estava autorizada a impor unilateralmente a obrigação de vacinação. Condenou a recorrida a pagar uma indemnização inferior à pedida pelos recorrentes.

De acordo com a decisão do órgão jurisdicional de primeira instância, a recorrida não está autorizada, nem por lei nem por regulamento, a exigir a vacinação dos recorrentes. Embora a entidade patronal possa, em certa medida, alterar unilateralmente as exigências de segurança no local de trabalho (§ 13, n.º 2, da TTOS), tal só pode ser feito em relação a processos de trabalho individuais ou à aplicação de medidas de proteção que não alterem fundamentalmente as condições de trabalho ou a aptidão do trabalhador para o exercício da atividade. A imposição de uma obrigação de vacinação requer um acordo entre as partes [§ 12 da Töölepingu seadus (Lei relativa ao Contrato de Trabalho, a seguir «TLS»)]. Ora, tal acordo não existe entre as partes.

5. Os recorrentes interpuseram recurso da sentença proferida pelo órgão jurisdicional de primeira instância na parte em que os seus pedidos de indemnização foram julgados improcedentes. A recorrida interpôs recurso da sentença proferida pelo órgão jurisdicional de primeira instância na parte em que os pedidos foram julgados procedentes.

6. Por Acórdão de 26 de maio de 2023, o Tallinna Ringkonnakohus (Tribunal de Recurso de Talin) anulou parcialmente a sentença proferida pelo órgão jurisdicional de primeira instância no que respeita ao montante da indemnização concedida aos recorrentes. No seu acórdão, o órgão jurisdicional de recurso alterou o montante da indemnização a pagar pela recorrida aos recorrentes. No entanto, confirmou a posição do órgão jurisdicional de primeira instância, segundo a qual a recorrida não estava autorizada a impor a vacinação obrigatória.

De acordo com o acórdão do órgão jurisdicional de recurso, nem o § 13, n.ºs [5 a 7] da Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (Lei sobre a Prevenção e o Controlo de Doenças Infecciosas, a seguir «NETS»), nem o § 13, n.ºs 1 e 2, da TTOS, nem o § 6, n.º 2, ponto 7, e n.º 3, da Vabariigi Valitsuse 5. Mai 2000. a määrus nr 144 «Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded» (Regulamento n.º 14 do Governo da Estónia, de 5 de maio de 2000, «Requisitos de saúde e de segurança no trabalho num ambiente de trabalho afetado por agentes biológicos», a seguir «Regulamento relativo aos agentes biológicos»), autorizam a recorrida a obrigar os recorrentes a serem vacinados. Uma vez que a imposição de uma obrigação de vacinação constitui uma ofensa grave à integridade física das pessoas, o fundamento para tal deve estar previsto na lei, ou seja, deve existir uma norma habilitante específica numa lei que autorize o poder executivo a impor uma obrigação de vacinação.

ARGUMENTOS DAS PARTES

7. A través de um recurso de cassação, a recorrida pede que o acórdão do órgão jurisdicional de recurso seja anulado e que a ação seja julgada improcedente na sua totalidade com um novo acórdão ou que o processo seja remetido ao órgão jurisdicional de recurso para nova audiência.

Um dos fundamentos de recurso assenta no facto de os órgãos jurisdicionais terem considerado erradamente que a recorrida não estava autorizada a impor a vacinação obrigatória. O Riigikohus decidiu, no processo de contencioso administrativo n.º 3-21-2241, que o § 13, n.º 2, da TTOS, e o § 6, n.º 2, ponto 11, do Regulamento relativo aos agentes biológicos, constituíam um fundamento suficiente para a imposição de uma obrigação de vacinação através de uma norma interna da entidade patronal. Por conseguinte, a recorrida estava autorizada a impor a vacinação obrigatória.

8. Os recorrentes contestam o recurso de cassação e pedem que lhe seja negado provimento.

A recorrida não estava autorizada por lei a impor a vacinação obrigatória. A posição adotada pelo Supremo Tribunal no processo de contencioso administrativo n.º 3-21-2241, que dizia respeito à obrigação de vacinação dos membros das forças armadas, não é transponível para o caso em apreço. Entre as partes vigora um contrato de trabalho de direito privado baseado na liberdade contratual, na qual os direitos e obrigações recíprocos das partes foram acordados entre si e não podiam ser impostos unilateralmente pela entidade patronal.

POSIÇÃO DA SECÇÃO

9. A Secção considera que a resolução do litígio civil exige uma decisão prejudicial sobre a interpretação do artigo 14.º, n.º 3, e do anexo VII, n.ºs 1 e 2, da Diretiva 2000/54/CE, em conjugação com o oitavo considerando, o artigo 1.º,

n.º 1, e o artigo 3.º da mesma diretiva, o artigo 1.º, n.º 3, o artigo 6.º e o artigo 9.º, n.º 1, alíneas a) e b), da Diretiva 89/391/CEE, bem como o artigo 3.º, o artigo 31.º, n.º 1, e o artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais [artigo 267.º, n.º 1, alínea b)], do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia]. O processo deve ser suspenso até que seja proferida decisão sobre o pedido de decisão prejudicial [OMISSIS].

10. Para decidir o litígio civil, há que responder, nomeadamente, à questão de saber se a recorrida tinha o direito de exigir aos recorrentes que fossem vacinados contra o SARS-CoV-2 como condição para a manutenção do exercício de funções no serviço de emergência ou se essa obrigação necessitava de um acordo entre as partes. Segundo esta Secção, a resposta a esta questão depende, nomeadamente, da questão de saber se a vacinação deve ser considerada uma norma relativa à proteção da saúde e da segurança no local de trabalho ou uma medida tomada unilateralmente pela entidade patronal.

Esta Secção começa por apresentar uma panorâmica do quadro jurídico interno da Estónia relativo à questão controvertida e das disposições das diretivas pertinentes (I), depois examina brevemente a ofensa causada à integridade física pela obrigação de vacinação (II) e, por último, os argumentos das partes e as questões suscitadas (III).

I.

11. Ao contrário de muitos outros Estados-Membros, nem o legislador estónio nem o Governo da República da Estónia adotaram legislação que defina os setores ou profissões em que o emprego exige uma vacinação contra o vírus SARS-CoV-2. As obrigações da entidade patronal em matéria de luta contra as doenças infecciosas estão regulamentadas na NETS. As regras relativas à proteção da saúde e da segurança no local de trabalho, os direitos e as obrigações da entidade patronal e do trabalhador na criação e manutenção de um ambiente de trabalho seguro e a organização da saúde e da segurança no trabalho estão, em primeiro lugar, previstas na TTOS, ao passo que o Regulamento relativo aos agentes biológicos, adotado com base nesta, prevê a possibilidade de vacinação dos trabalhadores, nomeadamente, como medida de redução dos riscos para a saúde.

11.1. De acordo com o § 24, n.ºs 1 a 4, da NETS, a entidade patronal é obrigada a criar para os trabalhadores nos locais de trabalho em que exista risco de contágio de uma doença infecciosa condições de trabalho em que o risco de contágio seja o mais reduzido possível, a garantir o cumprimento dos requisitos em matéria de proteção contra infeções no local de trabalho e a imunizar e, se necessário, tratar preventivamente os trabalhadores nos locais de trabalho em que exista risco de contágio, bem como a dar aos trabalhadores a possibilidade de se submeterem a um exame de saúde durante o horário de trabalho para determinar a existência de uma doença infecciosa ou o estado de portador, ou de recorrerem a um tratamento de urgência.

11.2. A entidade patronal tem de garantir que as condições de trabalho do trabalhador estão em conformidade com as normas de proteção da saúde e da segurança no local de trabalho em todas as situações relacionadas com o trabalho (§ 28, n.º 2, ponto 6, da TLS, em conjugação com o § 12, n.º 1, primeira frase, da TTOS). Para o efeito, o § 13 da TTOS define os direitos e obrigações da entidade patronal (n.º 1) e autoriza-a a aplicar na empresa normas de segurança e saúde mais rigorosas do que as previstas na lei (n.º 2). A entidade patronal é obrigada, nomeadamente, a identificar os perigos do ambiente de trabalho, a avaliar os riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores e a tomar medidas para prevenir e reduzir os riscos para a saúde dos trabalhadores (§ 13, n.º 1, ponto 3, e § 134, n.ºs 1 e 2, da TTS). De acordo com o § 2, n.º 1, da TTOS, a proteção da saúde no local de trabalho, na aceção desta lei, inclui, nomeadamente, a aplicação de medidas médicas para evitar danos à saúde dos trabalhadores.

11.3. Para proteção contra agentes biológicos no local de trabalho (por exemplo, vírus que causam doenças infecciosas), a entidade patronal deve tomar medidas que tenham em conta a natureza infecciosa dos agentes (§ 8, n.º 2, da TTOS). As regras relativas à proteção da saúde e da segurança no local de trabalho num ambiente de trabalho afetado por agentes biológicos são definidas pelo Governo da República [da Estónia], em conformidade com o § 8, n.º 3, da TTOS. De acordo com o § 6, n.º 2, ponto 7, do Regulamento relativo aos agentes biológicos, adotado com base nesta disposição, se os resultados da avaliação de riscos da entidade patronal revelarem que o ambiente de trabalho é afetado por agentes biológicos, a entidade patronal deve prevenir os riscos para a saúde dos trabalhadores ou minimizar o risco para a saúde na medida do possível, nomeadamente, assegurando a possibilidade de vacinar os trabalhadores expostos a agentes biológicos para os quais exista uma vacina eficaz. Por força do § 6, n.º 2, ponto 11, deste regulamento, que entrou em vigor em 17 de agosto de 2021, a entidade patronal é obrigada a garantir a ausência de risco de contágio por parte dos trabalhadores que entram em contacto com outras pessoas em caso de propagação do vírus SARS-CoV-2 no local de trabalho, o que pode ser feito, nomeadamente, garantindo que os trabalhadores estão vacinados contra a COVID-19, verificando o certificado que atesta a ausência de risco de infeção pelo SARS-CoV-2 ou prevendo a realização de testes ao SARS-CoV-2 aos trabalhadores. Com efeitos a partir de 15 de março de 2022, a disposição acima referida foi complementada pelo direito da entidade patronal de verificar o certificado de recuperação do trabalhador da COVID-19. O dever da entidade patronal de assegurar a imunização e, se necessário, o tratamento preventivo dos trabalhadores em locais de trabalho onde exista um risco de infeção por doenças infecciosas está igualmente previsto no § 24, n.º 3, da NETS.

11.4. Além disso, as entidades patronais e os trabalhadores são legalmente obrigados a cooperar no interesse de um ambiente de trabalho seguro (§ 12, n.º 3, da TTOS). A este respeito, o trabalhador é obrigado a contribuir para a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitando as normas relativas à proteção da saúde e da segurança no local de trabalho (§ 14, n.º 1, ponto 1, da TTOS).

12. A TTOS aplica, nomeadamente, a Diretiva 89/391/CEE do Conselho relativa à segurança e à saúde no local de trabalho (a seguir «Diretiva-Quadro») e a Diretiva 2000/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à exposição a agentes biológicos (a seguir «Diretiva relativa aos agentes biológicos»).

12.1. A Diretiva-Quadro estabelece princípios gerais destinados a promover o melhoramento da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, sem prejuízo das disposições nacionais e comunitárias mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho (artigo 1.º). Em conformidade com o artigo 6.º, n.º 1, e com o artigo 9.º, n.º 1, alíneas a) e b), da Diretiva-Quadro, a entidade patronal toma, no âmbito das suas obrigações, as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores e decide, nomeadamente, da aplicação de medidas de proteção e da utilização de equipamentos de proteção necessários devido a riscos específicos.

12.2. De acordo com o oitavo considerando da Diretiva relativa aos agentes biológicos, devem ser tomadas medidas preventivas para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores expostos a agentes biológicos e, em conformidade com o artigo 1.º, n.º 1, desta diretiva, esta estabelece as prescrições mínimas especiais relativas à proteção dos trabalhadores e da sua saúde. De acordo com o artigo 3.º da Diretiva relativa aos agentes biológicos, a exposição a agentes biológicos deve ser determinada através de uma avaliação de riscos, a fim de avaliar todos os riscos para a segurança ou para a saúde dos trabalhadores e estabelecidas as medidas a tomar. A avaliação dos riscos deve identificar os trabalhadores para os quais possam ser necessárias medidas de proteção especiais e, quando necessário, vacinas eficazes devem ser postas à disposição dos trabalhadores ainda não imunizados contra os agentes biológicos a que estão ou possam vir a estar expostos. Ao pôr à disposição as vacinas, a entidade patronal terá em conta o código de conduta recomendado constante do anexo VII (artigo 14.º, n.º 3).

12.3. De acordo com o anexo VII, n.ºs 1 e 2, da Diretiva relativa aos agentes biológicos, as entidades patronais devem proporcionar a vacinação dos trabalhadores em risco de estarem expostos a agentes biológicos para os quais existam vacinas eficazes, sendo a vacinação realizada em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais e os trabalhadores informados sobre os benefícios e inconvenientes quer da vacinação quer da falta de vacinação. O que precede é aplicável às atividades na aceção da lista indicativa que consta do anexo I, nomeadamente, ao trabalho em unidades sanitárias (artigo 4.º, n.º 2, e anexo I, n.º 4). A Diretiva (UE) 2020/739 da Comissão Europeia aditou o SARS-CoV-2 à lista de agentes biológicos que provocam doenças infecciosas no ser humano constante do anexo III da Diretiva relativa aos agentes biológicos.

II

13. De acordo com o artigo 3.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02), todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua

integridade física, pelo que, no domínio da medicina e da biologia, devem ser respeitados, designadamente, o consentimento livre e esclarecido da pessoa, nos termos da lei [n.º 2, alínea a)]. De acordo com o artigo 31.º, n.º 1, da Carta, todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. De acordo com o artigo 52.º, n.º 1, da Carta, qualquer restrição ao exercício dos direitos e liberdades reconhecidos pela presente Carta deve ser prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, essas restrições só podem ser impostas se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros.

14. Baseando-se na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH), o Riigikohus considerou reiteradamente que uma obrigação de vacinação tanto direta como indireta viola a integridade física de uma pessoa.

A integridade física é protegida em primeira linha no âmbito do direito à vida privada [§ 26 do Põhiseadus (Constituição da República da Estónia, a seguir «PS»), artigo 8.º da Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, Acórdão do TEDH no processo n.º 25358/12, Paradiso e Campanelli/Itália, n.º 159]. Os riscos associados às vacinas violam o direito à proteção da saúde (§ 28, n.º 1, da Constituição) e, em casos extremos, podem conduzir à morte (§ 16 da Constituição). A gravidade das ofensas não foi diminuída pelo facto de estas servirem igualmente, em segunda linha, para proteger os próprios destinatários das restrições. A imposição de obrigações de vacinação para proteger a saúde de uma pessoa com capacidade jurídica sem afetar os direitos de outras pessoas ou o interesse público, por exemplo, colocando um encargo nos hospitais, não seria legítima num Estado democrático liberal e não seria conforme com o princípio da dignidade humana [RKHKm (Despacho da Secção de contencioso administrativo do Riigikohus) de 25 de novembro de 2021, 3-21-2241/11, n.ºs 20-22, RKPSJVko (Acórdão da Secção de Controlo Constitucional do Riigikohus) de 31 de novembro de 2022, 5-22-4/13, n.º 48]. No entanto, tanto o Riigikohus como o TEDH consideraram que a exigência de vacinação pode ser justificada, nomeadamente, pela necessidade de proteger a saúde pública (RKHKm de 25 de novembro de 2021, 3-21-2241/11, n.º 36, Acórdão do TEDH no processo n.º 47621/13, Vavrička e o./República Checa, n.ºs 281 a 284).

15. Uma vez que a recorrida introduziu a exigência de vacinação como condição para o exercício de funções no serviço de emergência e rescindiu os contratos de trabalho com os recorrentes com fundamento no facto de os recorrentes não terem apresentado prova de vacinação contra o vírus SARS-CoV-2 ou uma contra-indicação para esta vacinação, trata-se, pelo menos, de uma obrigação de vacinação indireta (v., igualmente, RKHKm de 25 de novembro de 2021, 3-21-2241/11, n.ºs 20 e segs., Acórdão do TEDH no processo 47621/13, entre outros: Vavrička e o./República Checa, n.ºs 258 a 260).

III

16. No seu recurso, a recorrida invoca o facto de a Secção de contencioso administrativo do Riigikohus não ter excluído que uma obrigação de vacinação fosse instituída com base numa lei através de fontes de direito inferiores. Ao avaliar a base jurídica de uma obrigação de vacinação nas forças armadas, a Secção de contencioso administrativo considerou que a introdução de uma obrigação de vacinação para as pessoas envolvidas no setor público e sob outras formas no desempenho de tarefas públicas pode ser considerada através de um ato jurídico adotado com base no § 13, n.º 2, da TTOS, e no § 6, n.º 2, ponto 11, do Regulamento relativo aos agentes biológicos, como um ato administrativo interno (RKHKm de 25 de novembro de 2021, 3-21-2241/11, n.ºs 23 e 24 e jurisprudência referida). A recorrida salienta que o serviço de emergência presta um serviço vital e que a manutenção da sua capacidade de intervenção e de reação é tão importante como a garantia das funções essenciais do Estado (por exemplo, a defesa nacional). A recorrida considera, portanto, que podia impor unilateralmente a obrigação de vacinação.

17. Os recorrentes respondem que a recorrida não podia ter introduzido a obrigação de vacinação sem o seu consentimento, uma vez que, numa relação laboral de direito privado, o contrato de trabalho só pode ser alterado por acordo das partes (§ 12 da TLS).

18. O direito do trabalho faz parte do direito dos contratos, de natureza obrigacional [§ 1.º, n.º 1, da Võlaõigusseadus (Lei relativa ao Direito das Obrigações, a seguir «VÕS») e § 1, n.º 3, da TLS], em que vigora o princípio de que os contratos celebrados devem ser cumpridos (*pacta sunt servanda*). A título de exemplo, de acordo com o § 12 da TLS, um contrato de trabalho só pode ser alterado por acordo entre as partes. As condições do contrato de trabalho que devem ser objeto de acordo são as que são essenciais para as partes e cujo acordo implica que um contrato de trabalho possa ser considerado celebrado (por exemplo, conteúdo do trabalho, remuneração, local de trabalho, horário de trabalho, etc.) (§ 4, n.º 1, da TLS, e § 9, n.º 1, da VÕS). Por conseguinte, o § 12 da TLS aplica-se, nomeadamente, em caso de alteração dessas condições. No entanto, a TLS prevê uma série de exceções que permitem à entidade patronal alterar as condições acordadas no contrato de trabalho sem o consentimento do trabalhador, por exemplo, a entidade patronal pode alterar o conteúdo do trabalho (§ 17, n.º 4, da TLS), a organização do horário de trabalho (§ 47, n.º 4, da TLS) e o montante da remuneração (§ 37, n.º 1, da TLS).

19. Embora o dever de proteção da entidade patronal para com o trabalhador se baseie num contrato celebrado entre as partes, que as obriga a cooperar (nomeadamente, § 28, n.º 2, ponto 6, da TLS, e § 12, n.º 1, primeira frase, da TTOS), as normas de proteção da saúde e da segurança no trabalho decorrem de atos jurídicos. As normas de proteção da saúde e da segurança no trabalho, incluindo normas mais rigorosas do que as previstas na lei, são determinadas pela entidade patronal (§ 13 da TTOS).

20. No caso em apreço, a recorrida, após ter efetuado uma avaliação dos riscos, obrigou os recorrentes a serem vacinados contra o vírus SARS-CoV-2 com base nas disposições relativas à saúde e à segurança no local de trabalho que transpõem a Diretiva-Quadro e a Diretiva relativa aos agentes biológicos. Na apreciação do processo, esta Secção teve dúvidas sobre se uma regra nacional que permite a uma entidade patronal exigir que os trabalhadores com quem tem uma relação laboral sejam vacinados sem o seu consentimento como condição para a continuação da relação laboral é compatível com a Diretiva-Quadro e a Diretiva relativa aos agentes biológicos, tendo igualmente em conta o direito à integridade consagrado no artigo 3.º da Carta.

21. Por um lado, as possibilidades de vacinação dos trabalhadores a fim de garantir a sua saúde e segurança no trabalho são reguladas pela Diretiva relativa aos agentes biológicos, cujo artigo 14.º, n.º 3, e anexo VII permitem concluir que a vacinação deve ser facultativa para os trabalhadores e que a entidade patronal apenas é obrigada a garantir a possibilidade de vacinação e a informar os trabalhadores sobre os benefícios e inconvenientes quer da vacinação quer da falta de vacinação. O artigo 3.º, n.º 2, alínea a), da Carta dos Direitos Fundamentais, também indica que as intervenções médicas na integridade física só são permitidas com o consentimento voluntário da pessoa em causa.

Por outro lado, resulta tanto do artigo 1.º, n.º 3, da Diretiva-Quadro, como do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva relativa aos agentes biológicos, que estas diretivas se limitam a estabelecer prescrições mínimas de segurança e de saúde no local de trabalho e não excluem a aplicação de disposições mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores no local de trabalho. Por conseguinte, é igualmente possível interpretar que o direito da entidade patronal de exigir a vacinação dos trabalhadores sem o seu consentimento pode ser considerado como uma medida de proteção da saúde e da segurança no local de trabalho mais favorável à saúde e à segurança dos trabalhadores. Pelas razões acima expostas, esta Secção teve dúvidas, aquando da decisão do processo, quanto à questão de saber se as disposições da Diretiva-Quadro e da Diretiva relativa aos agentes biológicos, à luz dos princípios da Carta dos Direitos Fundamentais, permitem considerar que uma entidade patronal pode exigir a vacinação de trabalhadores que correm o risco de serem expostos a agentes biológicos (ou seja, introduzir uma obrigação de vacinação no âmbito de uma relação laboral existente sem o consentimento do trabalhador), a fim de garantir a saúde e a segurança no local de trabalho.

22. Segundo esta Secção, a legalidade da rescisão dos contratos de trabalho dos recorrentes sem aviso prévio e da decisão sobre os respetivos pedidos de indemnização não pode ser apreciada sem aguardar o parecer do Tribunal de Justiça sobre a interpretação da Diretiva-Quadro e da Diretiva relativa aos agentes biológicos. Segundo esta Secção, se a imposição de uma obrigação de vacinação através de normas de proteção da saúde no local de trabalho fosse contrária às diretivas, a TTOS e o Regulamento relativo aos agentes biológicos emitido pelo Governo da República da [Estónia] deveriam ser interpretados em conformidade

com as diretivas no sentido de não autorizarem a entidade patronal a impor unilateralmente uma obrigação de vacinação aos trabalhadores, pelo que não haveria base legal para a rescisão do contrato de trabalho dos recorrentes.

23. Embora a Diretiva relativa aos agentes biológicos estabeleça requisitos mínimos para a proteção dos trabalhadores e, de acordo com o seu anexo VII, a vacinação deva ser realizada em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais, e o direito estónio permita que as entidades patronais imponham requisitos mais rigorosos para a proteção da saúde e da segurança no local de trabalho do que os previstos por atos legislativos, tal não altera o facto de o Riigikohus dever ser esclarecido sobre a interpretação das diretivas.

[OMISSIS]

DOCUMENTO DE TRABALHO