

**Cauza C-219/24**

**Cererea de decizie preliminară**

**Data depunerii:**

22 martie 2024

**Instanța de trimitere:**

Riigikohus (Estonia)

**Data deciziei de trimitere:**

12 martie 2024

**Reclamanți:**

A și alții

**Pârâtă:**

Tallinna linn (municipalitatea Tallinn)

---

**Riigikohus (Curtea Supremă, Estonia)**

CAMERA CIVILĂ

**ORDONANȚĂ**

[omissis]

[omissis]

**Obiect**

**Acțiune formulată de A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M și N împotriva municipalității Tallinn în constatarea nulității încetării fără preaviz a contractelor lor de muncă, precum și în repararea prejudiciului și în plata de dobânzi de întârziere**

**Părțile**

Reclamantul A  
Reclamantul B  
Reclamantul C  
Reclamantul D  
Reclamantul E  
Reclamantul F  
Reclamantul G  
Reclamantul H  
Reclamantul I  
Reclamantul J  
Reclamantul K  
Reclamantul L  
Reclamantul M  
Reclamantul N

[*omissis*] Pârâtă: municipalitatea Tallinn (reprezentat de Tallinna Kiirabi [Serviciul de ambulanță Tallinn])

[*omissis*]

[*omissis*]

[*omissis*]

**Temeiul procedurii  
desfășurate în fața  
Riigikohus (Curtea  
Supremă) Lemmiste**

Recursul formulat de municipalitatea Tallinn (reprezentat de Tallinna Kiirabi)

[*omissis*]

**DISPOZITIV**

**1. Adresează Curții de Justiție a Uniunii Europene o cerere de decizie preliminară cu privire la următoarea întrebare:**

**Articolul 14 alineatul (3) și punctele 1 și 2 din anexa VII la Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 septembrie 2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici la locul de muncă, coroborate cu considerentul (8) și cu articolul 1 alineatul (1), precum și cu articolul 3 punctele 1 și 2 din această directivă, pot fi interpretate în sensul că nu se opun unei reglementări potrivit căreia angajatorul are dreptul de a impune obligația de vaccinare lucrătorilor cu care se află într-un raport de muncă și care sunt expuși agenților biologici?**

**Întrebări lămuritoare:**

**a) Vaccinarea constituie o măsură de protecție a sănătății la locul de muncă în sensul articolului 14 alineatul (3) din Directiva 2000/54/CE, pe care angajatorul o poate lua în cadrul unui raport de muncă existent fără consimțământul lucrătorului expus la agentul biologic?**

**b) Obligația de vaccinare introdusă de angajator într-un contract de muncă existent este compatibilă cu prevederile articolului 1 alineatul (3), ale articolului 6 alineatul (1) și ale articolului 6 alineatul (2) literele (a) și (g), ale articolului 9 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, precum și ale articolului 3 alineatul (1), ale articolului 31 alineatul (1) și ale articolului 52 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene?**

[omissis] [Suspendarea procedurii]

## **SITUAȚIA DE FAPT ȘI DESFĂȘURAREA PROCEDURII**

1. Reclamanții au fost angajați în cadrul Serviciului de ambulanță al pârâtei în cadrul echipelor de salvare (personal de intervenție). La 30 ianuarie 2020, Organizația Mondială a Sănătății a instituit o situație sanitară de urgență la nivel internațional. Astfel, a fost declarat oficial începutul pandemiei de COVID 19 cauzată de răspândirea virusului SARS-CoV-2. La 4 martie 2021, pârâta a emis o evaluare a pericolelor la locul de muncă al cărei plan de acțiune prevedea printre altele vaccinarea lucrătorilor în scopul diminuării riscului de contractare a unei boli infecțioase periculoase, de exemplu contractarea virusului SARS-CoV-2, și al diminuării riscurilor. La 16 aprilie 2021, pârâta a modificat fișa postului pentru personalul Serviciului de ambulanță în sensul prevederii obligației de vaccinare împotriva bolilor infecțioase periculoase ca o condiție pentru exersarea profesiei. Pârâta a stabilit un termen în care reclamanții trebuiau să prezinte dovada vaccinării împotriva virusului SARS-CoV-2 sau o contraindicație pentru vaccinare, cu precizarea că neprezentarea unei asemenea dovezi poate duce la încetarea contractului de muncă. Reclamanții nu au prezentat pârâtei nicio dovadă a vaccinării sau o contraindicație. În luna iulie 2021, pârâta a decis încetarea fără preaviz a contractelor de muncă ale reclamanților, cu motivarea că, având în vedere natura specială a activității din cadrul Serviciului de ambulanță, vaccinarea angajaților este indispensabilă și justificată, precum și că, deoarece alte măsuri nu au fost suficiente pentru protejarea sănătății pacienților, a celorlalți angajați și a angajaților vizați înșiși, activitatea în Serviciul de ambulanță poate fi desfășurată numai de angajați vaccinați.

2. Reclamanții au contestat încetarea fără preaviz a contractelor de muncă și au solicitat o despăgubire financiară din partea pârâtei pentru concedierea nelegală. În primul rând, ei au susținut că pârâta nu putea să decidă încetarea contractelor de muncă, întrucât nu avea dreptul să le impună să se vaccineze împotriva virusului SARS-CoV-2. Obligația reclamanților de a se vaccina nu era prevăzută nici de dispoziții legale și nici nu a fost convenită prin contractele de muncă încheiate între părți. Vaccinarea este facultativă în Estonia, atât timp cât Riigikogu (Parlamentul Estoniei) nu hotărăște altfel. Nu este de competența angajatorului să decidă cu privire la obligația de vaccinare a lucrătorilor.

3. Pârâta a arătat, în schimb, în primul rând că avea dreptul să dispună încetarea fără preaviz a contractelor de muncă. Potrivit articolului 8 alineatul (2) din Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, denumită în continuare „TTOS”), angajatorul este obligat să ia măsuri de protecție împotriva agenților biologici de la locul de muncă, ținând seama de infecțiozitatea agentului. Până la finalizarea evaluării pericolelor, pârâta a solicitat lucrătorilor să respecte normele de igienă, să poarte echipament de protecție personală și, după caz, să efectueze un test PCR pentru detectarea virusului SARS-CoV-2. Ținând seama de rezultatele evaluării riscurilor, planul de acțiune a prevăzut și vaccinarea lucrătorilor în scopul diminuării riscului de infectare și al reducerii riscurilor. Deși reclamanții nu puteau să lucreze în cadrul pârâtei fără a fi vaccinați împotriva SARS-CoV-2, ei nu au prezentat pârâtei dovada pe care a solicitat-o.

4. Prin hotărârea din 29 septembrie 2022, Harju Maakohus (Tribunalul de Primă Instanță din Harju) a admis în parte acțiunea. El a reținut că încetarea fără preaviz a contractelor de muncă este nulă întrucât pârâta nu avea dreptul să impună unilateral obligația de vaccinare. El a obligat pârâta la plata unei despăgubiri într-un quantum mai redus decât cel solicitat de reclamanți.

Potrivit hotărârii primei instanțe, pârâta nu este autorizată nici prin lege, nici printr-un alt act normativ să impună reclamanților să se vaccineze. Deși angajatorul poate să modifice unilateral într-o anumită măsură cerințele de securitate de la locul de muncă [articolul 13 alineatul (2) din TTOS], acest lucru este posibil numai în privința proceselor de muncă individuale sau a aplicării unor măsuri de protecție care nu modifică fundamental condițiile de muncă sau aptitudinea lucrătorului de a desfășura activitatea. Impunerea unei obligații de vaccinare presupune existența unei convenții între părți [articolul 12 din Töölepingu seadus (Legea privind contractul de muncă, denumită în continuare „TLS”)]; între părți nu există însă o asemenea convenție.

5. Reclamanții au formulat apel împotriva hotărârii primei instanțe în măsura în care le-au fost respinse cererile de despăgubire. Pârâta a atacat hotărârea de prima instanță în măsura în care acțiunile au fost admise.

6. Prin hotărârea din 26 mai 2023, Tallinna Ringkonnakohus (Curtea de Apel din Tallinn) a anulat parțial hotărârea primei instanțe în privința quantumului despăgubirilor acordate reclamanților. Prin hotărârea instanței de apel, aceasta a modificat quantumul despăgubirii pe care pârâta este obligată să o plătească reclamanților. Ea a confirmat însă opinia primei instanțe, potrivit căreia pârâta nu avea dreptul să impună o obligație de vaccinare.

Potrivit hotărârii instanței de apel, nici articolul 13 alineatele [(5)-(7)] din Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (Legea privind prevenirea și combaterea bolilor infecțioase, denumită în continuare „NETS”), nici articolul 13 alineatele (1) și (2) din TTOS și nici articolul 6 alineatul (2) punctul 7 și articolul 6 alineatul (3) din Vabariigi Valitsuse 5. Mai 2000. a määrus nr 144

„Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskonna töötavishoiu ja tööohutuse nõuded” (Regulamentul nr. 14 al guvernului Estoniei din 5 mai 2000 „Cerințe privind sănătatea și securitatea la locul de muncă dintr-un mediu afectat de agenți biologici”, denumit în continuare „Regulamentul privind agenții biologici”) nu conferă pârâtei dreptul de a obliga reclamantii să se vaccineze. Întrucât impunerea unei obligații de vaccinare constituie o ingerință substanțială adusă integrității fizice a persoanei, temeiul acesteia trebuie să fie prevăzut de lege, cu alte cuvinte este necesar ca legea să cuprindă o normă concretă de abilitare care dă dreptul puterii executive să prevadă obligația de vaccinare.

## ARGUMENTELE PĂRȚILOR

7. Prin recursul formulat, pârâta solicită anularea hotărârii de apel și respingerea integrală a acțiunii printr-o nouă hotărâre sau trimiterea cauzei spre rejudecare la instanța de apel.

Prin intermediul unuia dintre motivele de recurs se susține că instanțele au constatat în mod eronat că pârâta nu avea dreptul de a introduce obligația de vaccinare. Riigikohus (Curtea Supremă) a decis în cauza de contencios administrativ nr. 3-21-2241 că articolul 13 alineatul (2) și articolul 6 alineatul (2) punctul 11 din Regulamentul privind agenții biologici constituie un temei suficient pentru introducerea unei obligații de vaccinare prin intermediul unei norme interne a angajatorului. Prin urmare, pârâta avea dreptul să prevadă obligația de vaccinare.

8. Reclamantii se opun recursului și solicită respingerea acestuia.

Ei arată că pârâta nu a fost abilitată prin lege să introducă o obligație de vaccinare. Opinia susținută de Riigikohus (Curtea Supremă) în cauza de contencios administrativ nr. 3-21-2241, în care a fost vorba despre obligația de vaccinare a personalului din armată, nu este aplicabilă în speță. Între părți a fost încheiat un contract de muncă de drept privat în temeiul libertății contractuale, prin care părțile au stabilit de comun acord drepturile și obligațiile reciproce, acestea neputând fi impuse unilateral de angajator.

## OPINIA INSTANȚEI

9. Instanța consideră că pentru soluționarea litigiului civil este necesar să se solicite o decizie preliminară cu privire la interpretarea articolului 14 alineatul (3), precum și a punctelor 1 și 2 din anexa VII la Directiva 2000/54/CE, coroborate cu considerentul (8), cu articolului 1 alineatul (1) și cu articolul 3 din această directivă, cu articolul 1 alineatul (3), cu articolul 6 și cu articolul 9 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva 89/391/CEE, precum și cu articolul 3, cu articolul 31 alineatul (1) și cu articolul 52 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [articolul 267 primul paragraf litera (b) din Tratatul privind

funcționarea Uniunii Europene]. Procedura se suspendă până la soluționarea cererii de decizie preliminară [*omissis*].

10. În vederea tranșării litigiului civil este necesar să se răspundă printre altele la întrebarea dacă pârâta avea dreptul să impună reclamanților, drept condiție pentru continuarea activității lor în cadrul Serviciului de ambulanță, să se vaccineze împotriva SARS-CoV-2 sau dacă pentru o asemenea obligație era necesară un acord între părți. În opinia instanței, răspunsul la această întrebare depinde printre altele de aspectul dacă vaccinarea trebuie considerată o normă pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă sau o măsură luată unilateral de angajator.

Mai întâi, instanța face o trecere în revistă a cadrului juridic intern din Estonia referitor la chestiunea în litigiu și a dispozițiilor directivelor pertinente (I), apoi precizează succint ingerința adusă integrității fizice prin obligația de vaccinare (II), iar la sfârșit analizează argumentele părților și problemele ridicate (III).

## I

11. Spre deosebire de multe alte state membre, nici legiuitorul estonian, nici guvernul Republicii Estonia nu au adoptat dispoziții normative care să identifice sectoarele de activitate sau profesiile în care activitatea este condiționată de vaccinarea împotriva virusului SARS-CoV-2. Obligațiile angajatorului referitoare la combaterea bolilor infecțioase sunt reglementate în NETS. Dispozițiile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, drepturile și obligațiile angajatorului și ale lucrătorului privind crearea și menținerea unui mediu de lucru sigur, precum și organizarea protecției sănătății și securității la locul de muncă sunt stabilite în primul rând în TTOS, în timp ce Regulamentul privind agenții biologici, adoptat în temeiul [TTOS], prevede printre altele posibilitatea vaccinării lucrătorilor ca măsură de diminuare a riscurilor de sănătate.

11.1. Potrivit articolului 24 punctele 1-4 din NETS, angajatorul are obligația de a crea la locurile de muncă în care există riscul de contractare a unei boli infecțioase condiții de muncă pentru lucrători în care să nu existe pe cât posibil niciun risc de infectare, de a asigura că sunt respectate cerințele de protecție împotriva infecțiilor la locul de muncă și că lucrătorii care lucrează în locurile în care există riscul de infectare sunt imunizați și, dacă este necesar, tratați preventiv, precum și de a oferi lucrătorilor posibilitatea să se supună în timpul de lucru unei examinări medicale în scopul constatării unei boli infecțioase sau a calității de purtător ori să fie imunizați de urgență.

11.2. Angajatorul trebuie să se asigure că condițiile de muncă ale lucrătorului corespund cerințelor în materia sănătății și securității la locul de muncă în toate situațiile referitoare la desfășurarea activității [articolul 28 alineatul (2) punctul (6) din TLS coroborat cu articolul 12 alineatul (1) prima teză din TTOS]. În acest scop, articolul 13 din TTOS stabilește drepturile și obligațiile angajatorului [alineatul (1)] și conferă acestuia dreptul să aplice în întreprindere cerințe privind sănătatea și securitatea la locul de muncă mai riguroase decât cele prevăzute de

lege [alineatul (2)]. Angajatorul este obligat printre altele să identifice pericolele din mediul de lucru, să evalueze riscurile pentru sănătatea și securitatea lucrătorului și să adopte măsuri pentru prevenirea și diminuarea riscurilor pentru sănătatea lucrătorului [articolul 13 alineatul (1) punctul 3 și articolul 134 alineatele (1) și (2) din TTOS]. Potrivit articolului 2 alineatul (1) din TTOS, protecția sănătății la locul de muncă în sensul acestei legi cuprinde printre altele aplicarea unor măsuri medicale pentru prevenirea prejudiciilor aduse sănătății lucrătorilor.

11.3. În vederea protecției împotriva agenților biologici de la locul de muncă (de exemplu, viruși care cauzează boli infecțioase) angajatorul trebuie să ia măsuri care țin seama de infecțiozitatea agenților [articolul 8 alineatul (2)]. Potrivit articolului 8 alineatul (3) din TTOS, guvernul Republicii [Estonia] adoptă dispozițiile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă dintr-un mediu expus la agenți biologici. Potrivit articolului 6 alineatul (2) punctul 7 din Regulamentul privind agenții biologici, adoptat în temeiul acestei dispoziții, în cazul în care rezultatele evaluării riscurilor realizate de angajator arată că mediul de lucru este expus la agenți biologici, acesta este obligat să prevină periclitarea sănătății lucrătorilor sau să mențină riscul pentru sănătate la un nivel cât mai redus posibil, asigurând printre altele posibilitatea de vaccinare a lucrătorilor expuși la acțiunea agenților biologici împotriva cărora există un vaccin eficient. Conform articolului 6 alineatul (2) punctul 11, care a intrat în vigoare la 17 august 2021, din acest regulament, angajatorul este obligat să garanteze că nu există niciun risc de infectare generat de lucrătorii care, în cazul unei răspândiri la locul de muncă a virusului SARS-CoV-2, intră în contact cu alte persoane; acest lucru este posibil de exemplu prin faptul că el asigură că lucrătorii sunt vaccinați împotriva COVID 19, prin verificarea certificatului care confirmă că nu există riscul de infectare cu SARS-CoV-2 sau prin obligarea lucrătorilor să efectueze testul pentru SARS-CoV-2. Cu efect din 15 martie 2022, dispoziția menționată a fost completată cu dreptul angajatorului de a verifica certificatul privind însănătoșirea lucrătorului infectat cu COVID 19. Obligația angajatorului de a asigura imunizarea și, după caz, tratamentul preventiv al lucrătorilor [care își desfășoară activitatea în] locurile de muncă în care există riscul contractării unor boli infecțioase este prevăzută și la articolul 24 punctul 3 din NETS.

11.4. În plus, angajatorul și lucrătorul sunt obligați prin lege să coopereze în interesul [asigurării] unui mediu de lucru sigur [articolul 12 alineatul (3) din TTOS]. În acest scop, lucrătorul are printre altele obligația de a contribui la crearea unui mediu de lucru sigur prin respectarea normelor privind sănătatea și securitatea la locul de muncă [articolul 14 alineatul (1) punctul 1 din TTOS].

12. Prin intermediul TTOS au fost transpuse printre altele Directiva 89/391/CEE a Parlamentului European și a Consiliului privind securitatea și sănătatea la locul de muncă (denumită în continuare „Directiva-cadru”) și Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind riscurile legate de expunerea la agenți biologici (denumită în continuare „Directiva privind agenții biologici”).

12.1. Directiva-cadru stabilește principiile generale pentru îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă, fără a aduce atingere dispozițiilor dreptului intern și ale dreptului comunitar care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (articolul 1). Potrivit articolului 6 alineatul (1) și articolului 9 alineatul (1) literele (a) și (b) din Directiva-cadru, în cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor și decide printre altele punerea în aplicare a măsurilor de protecție și utilizarea echipamentelor de protecție necesare în considerarea unor pericole deosebite.

12.2. Potrivit considerentului (8) al Directivei privind agenții biologici, trebuie adoptate măsuri preventive pentru a asigura protecția sanitară și securitatea lucrătorilor expuși la agenți biologici, iar conform articolului 1 alineatul (1) din directivă, aceasta stabilește prevederi minime specifice pentru protecția lucrătorilor și a sănătății lor. Potrivit articolului 3 din Directiva privind agenții biologici, expunerea la agenți biologici trebuie determinată printr-o evaluare a riscurilor, pentru a putea evalua riscul pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor și pentru a putea determina măsurile ce trebuie luate. În cadrul evaluării riscului ar trebui să se identifice lucrătorii pentru care măsurile de protecție pot fi necesare și, dacă este cazul, ar trebui puse la dispoziția lucrătorilor care nu sunt încă imunizați vaccinuri eficiente împotriva agentului biologic la care sunt sau pot fi expuși. Atunci când angajatorii pun la dispoziția lucrătorilor vaccinuri, ar trebui să țină seama de codul de conduită recomandat în anexa VII [articolul 14 alineatul (3)].

12.3. Potrivit punctelor 1 și 2 din anexa VII la Directiva privind agenții biologici, angajatorii ar trebui să ofere lucrătorilor expuși la agenți biologici împotriva cărora există vaccinuri eficiente [posibilitatea de] vaccinare, aceasta având loc conform legislației și/sau practicii naționale, iar lucrătorii ar trebui informați despre avantajele și dezavantajele vaccinării sau a lipsei vaccinării. Afirmările de mai sus sunt valabile pentru activitățile care figurează în lista orientativă din anexa I, printre altele pentru lucrări în serviciile de sănătate [articolul 4 alineatul (2) și punctul 4 din anexa I]. Prin Directiva (UE) 2020/739 a Comisiei Europene, SARS-CoV-2 a fost inclus în lista agenților biologici care cauzează infecții la om din anexa III la Directiva privind agenții biologici.

## II

13. Potrivit articolului 3 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2016/C 202/02), orice persoană are dreptul la integritate fizică, iar în domeniile medicinei și biologiei trebuie respectat în special consimțământul liber și în cunoștință de cauză al persoanei interesate, în conformitate cu procedurile prevăzute de lege [alineatul 2 litera (a)]. Conform articolului 31 alineatul (1) din cartă, orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa. Potrivit articolului 52 alineatul (1) din cartă, orice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute prin prezenta cartă trebuie să fie prevăzută de lege și să respecte substanța acestor drepturi și libertăți. Prin respectarea principiului proporționalității, pot fi impuse restrângeri numai în

cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți.

14. În lumina jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului (denumită în continuare „Curtea EDO”), Riigikohus (Curtea Supremă) a reținut în mod repetat că obligația de vaccinare directă, cât și indirectă constituie o ingerință adusă integrității fizice a unei persoane.

Integritatea fizică este protejată în primul rând în cadrul protecției vieții private (articolul 26 din Põhiseadus [Constituția, denumită în continuare „PS”]; articolul 8 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale; Hotărârea Curții EDO în cauza nr. 25358/12, Paradiso și Campanelli împotriva Italiei, punctul 159). Riscurile pe care le implică vaccinurile constituie o ingerință în dreptul la protecția sănătății [articolul 28 alineatul (1) din Constituție] și pot cauza moartea în cazuri extreme (articolul 16 din Constituție). Intensitatea ingerințelor nu a fost redusă prin faptul că acestea servesc pe plan secund și protecției persoanelor cărora le-au fost impuse restricții. Impunerea obligațiilor de vaccinare în scopul protecției sănătății unei persoane cu capacitate de exercițiu, fără ca drepturile altor persoane sau interesul general să fie afectate, de exemplu prin suprasolicizarea spitalelor, nu ar fi legitimă într-un stat liberal și democratic și nu ar fi în concordanță cu principiul demnității umane (RKHKm [ordonanța camerei constituționale a Riigikohus (Curtea Supremă)] din 25.11.2021, 3-21-2241/11, punctele 20-22; RKPSJVKo [hotărârea camerei de control constituțional a Riigikohus (Curtea Supremă)] din 31.11.2022, 5-22-4/13, punctul 48). Atât Riigikohus (Curtea Supremă), cât și Curtea EDO au reținut însă că cerința vaccinării poate fi justificată printre altele de necesitatea protejării sănătății publice (RKHKm din 25.11.2021, 3-21-2241/11, punctul 36; Hotărârea Curții EDO în cauza nr. 47621/13, Vavrička și alții împotriva Republicii Cehe, punctele 281-284).

15. Faptul pârâta a introdus cerința vaccinării drept condiție pentru angajarea în Serviciul de ambulanță și a dispus încetarea contractelor de muncă încheiate cu reclamantii cu motivarea că aceștia nu au prezentat dovada vaccinării împotriva virusului SARS-CoV-2 sau o contraindicație pentru această vaccinare, demonstrează că este vorba cel puțin despre o obligație de vaccinare indirectă (a se vedea și RKHKm din 25.11.2021, 3-21-2241/11, punctul 20 și urm.; Hotărârea Curții EDO în cauza 47621/13, Vavrička și alții împotriva Republicii Cehe, punctele 258-260).

### III

16. În recursul formulat, pârâta se sprijină pe faptul că camera de contencios administrativ a Riigikohus (Curtea Supremă) nu a exclus că o obligație de vaccinare poate fi introdusă prin dispoziții normative de rang inferior adoptate în temeiul legii. Pentru aprecierea temeiului juridic al obligației de vaccinare a personalului militar, camera de contencios administrativ a statuat că pentru

persoanele din administrația publică sau care participă la alte forme de îndeplinire a sarcinilor publice este posibilă introducerea unei obligații de vaccinare printr-un act cu putere de lege adoptat în temeiul articolului 13 alineatul (2) din TTOS și al articolului 6 alineatul (2) punctul 11 din Regulamentul privind agenții biologici, cum este de exemplu un act administrativ intern (RKHKm din 25.11.2021, 3-21-2241/11, punctele 23 și 24 și jurisprudența citată). Pârâta subliniază că Serviciul de ambulanță prestează un serviciu vital, iar menținerea capacității sale de intervenție și de reacție este la fel de importantă ca asigurarea funcțiilor fundamentale ale statului (de exemplu, apărarea țării). Prin urmare, pârâta consideră că putea să impună unilateral obligația de vaccinare.

17. Reclamantul arată în replică că pârâta nu putea introduce obligația de vaccinare fără consimțământului lor, întrucât într-un raport de muncă de drept privat contractul de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților (articolul 12 din TLS).

18. Dreptul muncii face parte din materia dreptului obligațiilor contractuale [articolul 1 alineatul (1) din Völaðigussædus (Legea privind obligațiile, denumită în continuare „VÖS”) și articolul 1 alineatul (3) din TLS], în care se aplică principiul executării contractelor încheiate (*pacta sunt servanda*). Ca o expresie a acestuia, un contract de muncă poate fi modificat potrivit articolului 12 din TLS numai prin acordul părților. Condițiile unui contract de muncă care trebuie să facă obiectul acordului părților sunt condițiile esențiale pentru părți, iar la acceptarea acestora se poate considera că a fost încheiat un contract de muncă (de exemplu, natura muncii, remunerația, locul de muncă, timpul de lucru etc.) [articolul 4 alineatul (1) din TLS și articolul 9 alineatul (1) din VÖS]. Prin urmare, articolul 12 din TLS se aplică și în cazul modificării acestor condiții TLS prevede însă o serie de excepții care dau angajatorului dreptul de a modifica fără acordul lucrătorului condițiile convenite prin contractul de muncă, angajatorul putând de exemplu să modifice natura muncii [articolul 17 alineatul (4) din TLS], organizarea timpului de lucru [articolul 47 alineatul (4) din TLS] și cuantumul remunerației [articolul 37 alineatul (1) din TLS]

19. Deși obligația de protecție pe care o are angajatorul față de lucrător are ca temei un contract încheiat între părți care le obligă să coopereze [printre altele, articolul 28 alineatul (2) punctul 6 din TLS și articolul 12 alineatul (1) prima teză din TTOS], cerințele în materia sănătății și securității la locul de muncă rezultă din acte cu putere de lege. Dispozițiile privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, inclusiv cele mai stricte decât prevederile legale, sunt stabilite de angajator (articolul 13 din TTOS).

20. În speță, după ce a realizat o evaluare a riscurilor, pârâta a obligat reclamantul să se vaccineze împotriva virusului SARS-CoV-2 în temeiul dispozițiilor privind protecția sănătății și securității la locul de muncă, prin care au fost transpuse Directiva-cadru și Directiva privind agenții biologici. Cu ocazia deliberării asupra cauzei civile, instanța a început să aibă îndoieli dacă o reglementare națională care permite unui angajator să introducă unilateral

obligația lucrătorilor cu care se află într-un raport de muncă să se vaccineze drept condiție pentru continuarea raportului de muncă este compatibilă cu Directiva-cadru și cu Directiva privind agenții biologici și în raport cu dreptul la integritate [fizică] consacrat la articolul 3 din Carta drepturilor fundamentale.

21. Pe de o parte, posibilitățile de vaccinare a lucrătorilor în scopul asigurării sănătății și securității lor la locul de muncă sunt prevăzute de Directiva privind agenții biologici, din al cărui articol 14 alineatul (3) și din anexa VII la aceasta se poate deduce că vaccinarea ar trebui să fie facultativă pentru lucrători și că angajatorul are doar obligația de a asigura posibilitatea de vaccinare, precum și de a informa lucrătorii despre avantajele și dezavantajele vaccinării sau ale nevaccinării. Articolul 3 alineatul (2) litera (a) din Carta drepturilor fundamentale sugerează faptul că intervențiile medicale care aduc atingere integrității fizice sunt permise numai cu consimțământul liber al persoanei în cauză.

Pe de altă parte, atât din articolul 1 alineatul (3) din Directiva-cadru, cât și din articolul 1 alineatul (1) din Directiva privind agenții biologici rezultă că aceste directive stabilesc doar prevederi minime privind securitatea și sănătatea la locul de muncă și că nu exclud aplicarea unor dispoziții mai favorabile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă. Prin urmare, este posibilă și interpretarea în sensul că angajatorul are dreptul, ca măsură de protecție a sănătății și securității la locul de muncă mai favorabilă pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor, să oblige unilateral lucrătorii să se vaccineze. Pentru motivele expuse mai sus, instanța a început să aibă îndoieli cu ocazia deliberării dacă, ținând seama de principiile Cartei drepturilor fundamentale, dispozițiile Directivei-cadru și ale Directivei privind agenții biologici permit să se considere că un angajator are dreptul de a impune lucrătorilor expuși la agenți biologici să se vaccineze (cu alte cuvinte, de a introduce o obligație de vaccinare în contractul de muncă existent, fără consimțământul lucrătorului), în scopul de a asigura sănătatea și securitatea la locul de muncă.

22. În opinia instanței, legalitatea încetării fără preaviz a contractelor de muncă a reclamanților și a deciziei privind cererile aferente de plată a unor despăgubiri nu poate fi apreciată înainte de a obține opinia Curții cu privire la interpretarea Directivei-cadru și a Directivei privind agenții biologici. Dacă impunerea unei obligații de vaccinare prin intermediul unor prevederi referitoare la sănătatea la locul de muncă încalcă directivele, instanța consideră că TTOS și Regulamentul privind agenții biologici adoptat de guvernul Republicii [Estonia] ar trebui interpretate în concordanță cu directivele în sensul că nu conferă angajatorului dreptul de a introduce unilateral o obligație de vaccinare a lucrătorilor, cu consecința că nu există niciun temei legal pentru încetarea contractelor de muncă ale reclamanților.

23. Chiar dacă Directiva privind agenții biologici stabilește cerințe minime pentru protecția lucrătorilor, iar potrivit anexei VII la această directivă vaccinarea ar trebui să aibă loc conform legislației și/sau practicii naționale, și angajatorul poate prevedea potrivit dreptului estonian dispoziții pentru protecția sănătății și

securității la locul de muncă mai stricte decât cele ale actelor cu putere de lege, acest lucru nu înseamnă că Riigikohus (Curtea Supremă, Estonia) nu trebuie să primească clarificări privind interpretarea directivelor.

[*omissis*]

DOCUMENT DE LUCRU