

C-219/24. sz. ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2024. március 22.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Riigikohus (Észtország)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2024. március 12.

Felperes:

A és társai

Alperes:

Tallinna linn (Tallinn város)

RIIGIKOHUS (legfelsőbb bíróság, Észtország)

POLGÁRI TANÁCS

VÉGZÉS

[omissis]

[omissis]

Az ügy tárgya

Az A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M és N által Tallinn városa ellen munkaszerződéseik rendkívüli felmondása érvénytelenségének megállapítása, valamint kártérítés és késedelmi kamatok megfizetése iránt benyújtott kereset

Felek	A felperes B felperes C felperes D felperes E felperes F felperes G felperes H felperes I felperes J felperes K felperes L felperes M felperes N felperes [Omissis] Tallinn város alperes (képviseli: Tallinna Kiirabi [tallinni mentőszolgálat], Észtország) [omissis]
[omissis]	[omissis]
A Riigikohus (legfelsőbb bíróság) előtt folyamatban lévő eljárás alapja	Tallinn város (képviseli: tallinni mentőszolgálat) által benyújtott felülvizsgálati kérelem [omissis]

RENDELKEZŐ RÉSZ

1) A kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

A munkájuk során biológiai anyagokkal kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalók védelméről szóló, 2000. szeptember 18-i 2000/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 14. cikkének (3) bekezdése és VII. mellékletének 1. és 2. pontja értelmezhető-e úgy ezen irányelv (8) preambulumbekkezdésével, 1. cikkének (1) bekezdésével és 3. cikkének (1) és (2) bekezdésével összefüggésben, hogy azzal összeegyeztethető egy olyan szabályozás, amely feljogosítja a munkáltatót arra, hogy a munkáltatóval munkaviszonyban álló, biológiai anyagoknak kitett munkavállalókat oltásra kötelezze?

Kifejtő kérdések:

a) **A 2000/54/EK irányelv 14. cikkének (3) bekezdése szerinti munkahelyi egészségvédelmi intézkedésnek minősül-e az olyan oltás, amelyet a munkáltató egy fennálló munkaviszony keretében a biológiai anyagoknak kitett munkavállaló beleegyezése nélkül rendelhet el?**

b) **Összhangban van-e a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv 1. cikkének (3) bekezdésében, 6. cikkének (1) bekezdésében és (2) bekezdésének a) és g) pontjában, 9. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontjában, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 3. cikkének (1) bekezdésében, 31. cikkének (1) bekezdésében és 52. cikkének (1) bekezdésében foglalt rendelkezésekkel, ha a munkáltató egy fennálló munkaviszony keretében kötelező oltást ír elő?**

[omissis] [az eljárás felfüggesztése]

A TÉNYÁLLÁS ÉS AZ ELJÁRÁS MENETE

1. A felpereseket az alperes mentőszolgálat foglalkoztatta mentőszemélyzetként (mentési tevékenységet végző személyekként). 2020. január 30-án az Egészségügyi Világszervezet nemzetközi horderejű közegészségügyi-járványügyi sürgősségi helyzetet hirdetett ki, hivatalosan is kinyilvánítva ezzel a SARS-CoV-2 vírus terjedése által okozott Covid19-világjárvány kezdetét. 2021. március 4-én az alperes kiadott egy munkakörnyezetre vonatkozó kockázatértékelést, amelynek cselekvési terve előírta többek között a munkavállalók beoltását egy veszélyes fertőző betegséggel, például a SARS-CoV-2 vírussal való megfertőződés kockázatának csökkentése és a kockázatok mérséklése érdekében. 2021. április 16-án az alperes oly módon módosította a mentőszolgálat személyzetének munkaköri leírását, hogy a veszélyes fertőző betegségek elleni védőoltást a munkakör betöltésének feltételeként írta elő. Az alperes a SARS-CoV-2 vírus elleni oltás vagy az oltási ellenjavallat igazolásának benyújtására határidőt szabott a felperesek számára azzal, hogy a vonatkozó igazolás benyújtásának elmulasztása a munkaszerződés felmondásához vezethet. A felperesek nem nyújtottak be az alperesnek az oltás vagy az ellenjavallat igazolását. Az alperes 2021 júliusában rendkívüli felmondással megszüntette a felperesek munkaviszonyát azzal az indokolással, hogy a mentőszolgálatnál végzett munka speciális jellege miatt a munkavállalók beoltása elengedhetetlen és indokolt, és mivel más intézkedések nem elegendőek a betegek, a többi munkavállaló és maga az érintett munkavállaló egészségének védelmére, a mentőszolgálatnál csak beoltott munkavállalók végezhetnek munkát.

2. A felperesek megtámadták a munkaszerződések rendkívüli felmondását, és a jogellenes felmondás miatt vagyoni kártérítést követeltek az alperestől. Elsődlegesen azzal érveltek, hogy az alperes nem mondhatta volna fel a munkaszerződéseket, mivel nem volt jogosult megkövetelni tőlük, hogy beoltassák magukat a SARS-CoV-2 vírus ellen. A felperesek oltásra kötelezését sem jogszabály nem írta elő, sem a felek között létrejött munkaszerződések nem tartalmaztak erre vonatkozó megállapodást. Észtországban önkéntes az oltás felvétele, kivéve, ha a Riigikogu (parlament, Észtország) másként nem határoz. Nem a munkáltató feladata, hogy döntsön a munkavállalókra vonatkozó oltási kötelezettségről.

3. Az alperes ezzel szemben elsődlegesen azzal érvel, hogy jogosult volt a munkaszerződések rendkívüli felmondással történő megszüntetésére. A Töötervishoiu ja tööohutuse seadus (a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló törvény, a továbbiakban: TTOS) 8. §-ának (2) bekezdése szerint a munkáltatónak intézkedéseket kell tennie a munkahelyen előforduló biológiai anyagok elleni védelem érdekében, figyelembe véve az anyag fertőzőképességét. A kockázatértékelés befejezéséig az alperes minden munkavállalótól megkövetelte a higiéniai szabályok betartását, egyéni védőeszközök viselését, és adott esetben a SARS-CoV-2 vírus kimutatására szolgáló PCR-tesztet. A kockázatértékelés eredményeit figyelembe véve a cselekvési terv a fertőzés kockázatának csökkentése és a kockázatok mérséklése érdekében a munkavállalók oltását is előírta. Annak ellenére, hogy a felperesek nem dolgozhattak az alperesnél anélkül, hogy be lettek volna oltva a SARS-CoV-2 vírus ellen, nem nyújtották be az alperesnek az utóbbi által kért igazolást.

4. A Harju Maakohus (harju körzeti bíróság, Észtország) a 2022. szeptember 29-i ítéletében részben helyt adott a keresetnek. Megállapította, hogy a munkaszerződések rendkívüli felmondása érvénytelen volt, mivel az alperes nem volt jogosult egyoldalúan előírni az oltási kötelezettséget. E bíróság az alperest a felperesek által követelnél alacsonyabb összegű kártérítés megfizetésére kötelezte.

A Maakohus (körzeti bíróság) határozata szerint az alperes sem törvény, sem rendelet nem hatalmazza fel arra, hogy oltásra kötelezze a felpereseket. A munkáltató bizonyos mértékig ugyan egyoldalúan megváltoztathatja a munkahelyi biztonsági követelményeket (TTOS 13. §-ának (2) bekezdése), ez azonban csak az egyes munkafolyamatokkal vagy olyan védintézkedések alkalmazásával kapcsolatban lehetséges, amelyek nem változtatják meg alapvetően a munkakörülményeket vagy a munkavállaló munkára való alkalmasságát. Az oltási kötelezettség előírásához a felek közötti megállapodásra van szükség (Töölepingu seadus [a munkaszerződésekről szóló törvény], a továbbiakban: TLS 12. §-a), a felek között azonban nincs ilyen megállapodás.

5. A felperesek fellebbeztek a Maakohus (körzeti bíróság) ítéletének azon része ellen, amelyben a bíróság elutasította a kártérítési igényüket. Az alperes a Maakohus (körzeti bíróság) ítélet azon részét támadta meg, amelyben a bíróság helyt adott a kereseti kérelmeknek.

6. A Tallinna Ringkonnakohtus (tallinni fellebbviteli bíróság, Észtország) a 2023. május 26-i ítéletében hatályon kívül helyezte a Maakohus (körzeti bíróság) ítéletének a felpereseknek megítélt kártérítés összegét érintő részét. A Ringkonnakohtus (fellebbviteli bíróság) az ítéletében megváltoztatta az alperes által a felperesek részére fizetendő kártérítés összegét. Megerősítette azonban a Maakohus (körzeti bíróság) azon álláspontját, hogy az alperes nem volt jogosult oltási kötelezettség elrendelésére.

A Ringkonnakohus (fellebbviteli bíróság) ítélete szerint sem a Nakkushaiguste ennetamise ja törje seadus (a fertőző betegségek megelőzéséről és leküzdéséről szóló törvény, a továbbiakban: NETS) 13. §-ának [5–7.] bekezdése vagy a TTOS 13. §-ának (1) és (2) bekezdése, sem a 2000. május 5-i Vabariigi Valitsuse määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (Észtország kormányának 144. számú rendelete „A biológiai anyagoknak kitett munkakörnyezetben a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó követelmények”) (biológiai anyagokról szóló rendelet) 6. §-a (2) bekezdésének 7. pontja és (3) bekezdése nem jogosítja fel az alperest, hogy oltásra kötelezze a felpereseket. Mivel az oltási kötelezettség előírása a személyek testi sérthetlenségébe való intenzív beavatkozás, ennek alapját törvényben kell szabályozni, azaz valamely törvénynek olyan konkrét felhatalmazási normát kell tartalmaznia, amely feljogosítja a végrehajtó szervet az oltási kötelezettség elrendelésére.

A FELEK ÉRVEI

7. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a Ringkonnakohus (fellebbviteli bíróság) ítéletének hatályon kívül helyezését és a keresetnek egy új ítéletben, teljes egészében történő elutasítását kéri, vagy az ügy újbóli tárgyalásra történő visszautalását a Ringkonnakohus (fellebbviteli bíróság) elé.

A felülvizsgálati kérelem egyik jogalapja szerint a bíróságok tévesen állapították meg, hogy az alperes nem volt jogosult oltási kötelezettség előírására. A Riigikohus (legfelsőbb bíróság) a 3-21-2241. számú közigazgatási perben úgy határozott, hogy a TTOS 13. §-ának (2) bekezdése és a biológiai anyagokról szóló rendelet 6. §-a (2) bekezdésének 11. pontja elegendő jogalapot teremt arra, hogy a munkáltató belső utasításban rendelje el az oltási kötelezettséget. Az alperes ezért jogosult volt az oltási kötelezettség elrendelésére.

8. A felperesek vitatják a felülvizsgálati kérelmet, és annak elutasítását kérik.

Az alperesnek nem volt törvényi felhatalmazása az oltási kötelezettség elrendelésére. A Riigikohusnak (legfelsőbb bíróság) a 3-21-2241. sz., a fegyveres erők tagjainak oltási kötelezettségére vonatkozó közigazgatási perben kifejtett álláspontja nem ültethető át a jelen ügyre. A felek között szerződési szabadság alapján magánjogi munkaviszony áll fenn, amelyben a felek a kölcsönös jogaikban és kötelezettségeikben egymás között állapodnak meg, és amely jogokat és kötelezettségeket nem a munkáltató írja elő egyoldalúan.

AZ ELJÁRÓ BÍRÓSÁGI TANÁCS ÁLLÁSPONTJA

9. Az eljáró bírósági tanács álláspontja, hogy a polgári jogvita eldöntéséhez előzetes döntéshozatalra van szükség a 2000/54/EK irányelv 14. cikke (3) bekezdésének és VII. melléklete 1. és 2. pontjának, összefüggésben ezen irányelv (8) preambulumbekkezdésével, 1. cikkének (1) bekezdésével és

3. cikkének (1) és (2) bekezdésével, a 89/391/EGK irányelv 1. cikke (3) bekezdésének, 6. cikkének és 9. cikke (1) bekezdése a) és b) pontjának, valamint az Alapjogi Charta 3. cikkének, 31. cikke (1) bekezdésének és 52. cikke (1) bekezdésének az értelmezése céljából (az Európai Unió működéséről szóló szerződés 267. cikke (1) bekezdésének b) pontja). Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában való határozat meghozataláig az eljáró bíróságnak az eljárást fel kell függesztenie [omissis].

10. A polgári jogvita eldöntéséhez többek között azt a kérdést kell megválaszolni, hogy az alperes jogosult volt-e a felperesektől a mentőszolgálatnál történő további foglalkoztatásuk feltételeként megkövetelni, hogy felvegyék a SARS-CoV-2 elleni oltást, vagy e kötelezettséghez szükség volt-e a felek közötti megállapodásra. Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint a kérdésre adott válasz többek között attól függ, hogy az oltás a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot szolgáló előírásnak vagy a munkáltató által egyoldalúan hozott intézkedésnek minősül-e.

Az eljáró bírósági tanács először áttekintést nyújt a szóban forgó kérdéssel kapcsolatos észt nemzeti jogi háttérrel és a vonatkozó irányelvek rendelkezéseiről (I.), majd röviden tárgyalja az oltási kötelezettség által a testi sérthetlenségbe való beavatkozást (II.), végül pedig a felek beadványait és a felvetett kérdéseket (III.).

I.

11. Sok más tagállamtól eltérően sem az észt jogalkotó, sem az Észt Köztársaság kormánya nem hozott olyan jogszabályt, amely meghatározza azokat az ágazatokat vagy foglalkozásokat, amelyekben a foglalkoztatáshoz szükséges a SARS-CoV-2 vírus elleni védőoltás. A NETS szabályozza a munkáltatónak fertőző betegségek elleni küzdelemmel kapcsolatos kötelezettségeit. A munkahelyi egészségvédelem és biztonság szabályait, a munkáltató és a munkavállaló jogait és kötelezettségeit a biztonságos munkakörnyezet megteremtése és fenntartása, valamint a munkahelyi egészségvédelem és biztonság megszervezése terén elsősorban a TTOS határozza meg, míg az ennek alapján elfogadott, a biológiai anyagokról szóló rendelet többek között a munkavállalók beoltásának lehetőségéről mint az egészségügyi kockázatok csökkentését célzó intézkedésről rendelkezik.

11.1. A NETS 24. §-ának 1–4. pontja szerint a munkáltató a fertőző betegséggel való megfertőződés kockázatának kitett munkahelyeken dolgozó munkavállalók számára olyan munkakörülményeket köteles teremteni, amelyek mellett lehetőleg nem áll fenn a megfertőződés kockázata, és köteles arról gondoskodni, hogy betartsák a munkahelyi megfertőződés elleni védelemre vonatkozó követelményeket, és hogy a megfertőződés kockázatának kitett munkahelyeken dolgozó munkavállalókat immunizálják és szükség esetén megelőző kezelésben részesítsék, valamint, hogy a munkavállalók lehetőséget kapjanak, hogy munkaidőben egészségügyi vizsgálaton vehessenek részt a fertőző betegség vagy

a hordozói státusz megállapítása vagy sürgősségi immunizálás elvégzése érdekében.

11.2. A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló munkakörülményei minden munkavégzéssel kapcsolatos helyzetben megfeleljenek a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó előírásoknak (a TLS 28. §-a (2) bekezdésének 6. pontja, összefüggésben a TTOS 12. §-a (1) bekezdésének első mondatával). A TTOS 13. §-a e célból meghatározza a munkáltató jogait és kötelezettségeit ((1) bekezdés), és feljogosítja a munkáltatót, hogy a munkahelyi egészségvédelem és biztonság érdekében a törvényben előírtaknál szigorúbb szabályokat alkalmazzon ((2) bekezdés). A munkáltató többek között köteles azonosítani a munkakörnyezet veszélyeit, felmérni a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető kockázatokat, és intézkedéseket tenni a munkavállalók egészségét fenyegető kockázatok megelőzésére és csökkentésére (TTOS 13. §-a (1) bekezdésének 3. pontja és 134. §-ának (1) és (2) bekezdése). A TTOS 2. §-ának (1) bekezdése szerint a munkahelyi egészségvédelem e törvény értelmében magában foglalja többek között a munkavállalók egészségkárosodásának megelőzésére irányuló egészségügyi intézkedések alkalmazását.

11.3. A munkahelyi biológiai anyagok (pl. fertőző betegségeket okozó vírusok) elleni védelem érdekében a munkáltatónak olyan intézkedéseket kell hoznia, amelyek figyelembe veszik az anyagok fertőzőképességét (TTOS 8. §-ának (2) bekezdése). A biológiai anyagok által érintett munkakörnyezetben a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó szabályokat az [Észt] Köztársaság kormánya a TTOS 8. §-ának (3) bekezdésével összhangban állapítja meg. A biológiai anyagokról szóló, e rendelkezés alapján kiadott rendelet 6. §-a (2) bekezdésének 7. pontja szerint, ha a munkáltató kockázatértékelésének eredményei azt mutatják, hogy a biológiai anyagok érintik a munkakörnyezetet, a munkáltató köteles megakadályozni a munkavállalók egészségének veszélyeztetését, vagy minimalizálni az egészségügyi kockázatot, többek között az olyan biológiai anyagoknak kitett munkavállalók beoltásának lehetőségét biztosítva, amelyek ellen hatékony oltóanyag áll rendelkezésre. A rendelet 2021. augusztus 17-én hatályba lépett 6. §-a (2) bekezdésének 11. pontja értelmében a munkáltató köteles biztosítani, hogy a SARS-CoV-2 vírus munkahelyi terjedése esetén a más személyekkel kapcsolatba kerülő munkavállalók esetében ne álljon fenn a megfertőződés veszélye; ez különösen a munkavállalók Covid19 elleni oltásának biztosításával, a SARS-CoV-2-fertőzés kockázatának hiányát igazoló igazolás ellenőrzésével, illetve a munkavállalók SARS-CoV-2-tesztelésének biztosításával történhet. 2022. március 15-i hatállyal a fent említett rendelkezés kiegészült a munkáltató azon jogával, hogy ellenőrizze a munkavállalónak a Covid19-ből való felgyógyulását tanúsító igazolást. A munkáltató azon kötelezettségét, hogy a munkavállalók immunizálását és szükség esetén megelőző kezelését biztosítsa azokon a munkahelyeken, ahol fennáll a fertőző betegségekkel való megfertőződés kockázata, a NETS 24. §-ának 3. pontja is előírja.

11.4. Ezen túlmenően a munkáltatók és a munkavállalók törvényben előírt kötelezettsége, hogy együttműködjenek a biztonságos munkakörnyezet érdekében (TTOS 12. §-ának (3) bekezdése). A munkavállaló többek között azáltal köteles hozzájárulni a biztonságos munkakörnyezet megteremtéséhez, hogy betartja a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó előírásokat (TTOS 14. §-a (1) bekezdésének 1. pontja).

12. A TTOS többek között a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló 89/391/EGK tanácsi irányelvet (keretirányelv) és a biológiai anyagokkal kapcsolatos kockázatokról szóló 2000/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet (biológiai anyagokról szóló irányelv) ülteti át.

12.1. A keretirányelv – a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének szempontjából kedvezőbb nemzeti és közösségi rendelkezések sérelme nélkül – általános elveket határoz meg a munkahelyi biztonság és egészségvédelem javítása érdekében (1. cikk). A keretirányelv 6. cikkének (1) bekezdése és 9. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontja szerint a munkáltató a kötelezettségeivel összhangban megteszi a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméhez szükséges intézkedéseket, és dönt többek között a védintézkedések végrehajtásáról és a különleges kockázatok miatt szükséges védőeszközök használatáról.

12.2. A biológiai anyagokról szóló irányelv (8) preambulumbekzdése szerint megelőző intézkedéseket kell tenni a biológiai anyagoknak kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, és az irányelv 1. cikkének (1) bekezdése különös minimumkövetelményeket állapít meg a munkavállalók és egészségük védelme érdekében. A biológiai anyagokról szóló irányelv 3. cikke szerint a biológiai anyagoknak való kitettséget kockázatértékeléssel kell meghatározni, hogy a munkavállalók biztonságát vagy egészségét érintő valamennyi kockázatot fel lehessen mérni, és meg lehessen határozni a szükséges intézkedéseket. A kockázatértékelésnél meg kell határozni, hogy mely munkavállalóknál lehet szükség különleges védintézkedésekre, és, ha szükséges, hatékony oltóanyagokat kell azoknak a munkavállalóknak a rendelkezésére bocsátani, akik még nem váltak immunissá azzal a biológiai anyaggal szemben, amelynek ki vannak, vagy ki lesznek téve. Amikor a munkáltatók oltóanyagokat bocsátanak rendelkezésre, tekintetbe kell venniük a VII. mellékletben foglalt ajánlott magatartási szabályokat (14. cikk (3) bekezdése).

12.3. A biológiai kórokozókról szóló irányelv VII. mellékletének 1. és 2. pontja szerint a munkáltatók felajánlják a veszélyeztetett munkavállalóknak az oltást az olyan biológiai anyagok ellen, amelyekkel szemben létezik oltóanyag; az oltást a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell elvégezni, és a munkavállalókat tájékoztatni kell a védőoltás igénybevételével, illetve annak elutasításával járó előnyökről és hátrányokról. A fentiek az I. mellékletben található indikatív listában meghatározott tevékenységekre vonatkoznak, beleértve az egészségügyi munkát is (4. cikk (2) bekezdése és I. melléklet 4. pontja). Az (EU) 2020/739 bizottsági irányelv felvette a SARS-CoV-2 vírust a biológiai

anyagokról szóló irányelv III. mellékletében szereplő, az emberek számára fertőző betegségeket okozó biológiai anyagok listájára.

II.

13. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (2016/C 202/02) 3. cikke szerint mindenkinek joga van a sérthetlenséghez, és az orvostudomány és a biológia területén különösen tiszteletben kell tartani az érintett személy szabad és tájékoztatáson alapuló beleegyezését a törvényben megállapított eljárásoknak megfelelően ((2) bekezdés a) pontja). A Charta 31. cikkének (1) bekezdése szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A Charta 52. cikkének (1) bekezdése szerint a Chartában elismert jogok és szabadságok gyakorlása csak a törvény által, és e jogok lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az arányosság elvére figyelemmel, korlátozásaikra csak akkor és amnyiban kerülhet sor, ha és amennyiben az elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja.

14. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának (EJEB) ítélezési gyakorlatára hivatkozva a Riigikohus (legfelsőbb bíróság) többször is azt az álláspontot képviselte, hogy mind a közvetlen, mind a közvetett oltási kötelezettség sérti a személy testi sérthetlenségét.

A testi sérthetlenséget elsősorban a magánélethez való jog védi (a põhiseadus [alkotmány, a továbbiakban: PS] 26. §-a; az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény 8. cikke; EJEB, Paradiso és Campanelli kontra Olaszország ítélet [25358/12. sz.], 159. pont). Az oltóanyagokkal kapcsolatos kockázatok sértik az egészségvédelemhez való jogot (az alkotmány 28. §-ának (1) bekezdése), és szélsőséges esetben halálhoz vezethetnek (az alkotmány 16. §-a). A beavatkozások intenzitását nem csökkentette, hogy másodsorban maguknak a korlátozások címzettjeinek a védelmét is szolgálták. Egy szabad és demokratikus államban nem lenne legitim és nem lenne összhangban az emberi méltóság elvével az oltási kötelezettség előírása egy cselekvőképes személy egészségének védelme érdekében anélkül, hogy más személyek jogait vagy a közérdeket érintené, például a kórházak megterhelésével (RKHKm [a Riigikohus {legfelsőbb bíróság} közigazgatási tanácsának határozata], 2021. november 25., 3-21-2241/11, 20–22. pont; RKPSJVKo [a Riigikohus {legfelsőbb bíróság} alkotmányossági ellenőrzési tanácsának határozata], 2022. november 31., 5-22-4/13, 48. pont). Mind a Riigikohus (legfelsőbb bíróság), mind az EJEB megállapította azonban, hogy az oltás követelménye igazolható többek között a közegészségügy védelmének szükségességével (RKHKm 2021. november 25., 3-21-2241/11, 36. pont; EJEB, Vavrička és társai kontra Cseh Köztársaság ítélet [47621/13. sz.], 281–284. pont).

15. Mivel az alperes a mentőszolgálatnál történő foglalkoztatás feltételeként bevezette az oltási kötelezettséget, és a felperesekkel kötött munkaszerződéseket arra hivatkozva szüntette meg, hogy a felperesek nem igazolták a SARS-CoV-2

vírus elleni oltást vagy annak ellenjavallatát, ez legalábbis közvetett oltási kötelezettségnek minősül (lásd még: RKHKm, 2021. november 25., 3-21-2241/11, 20. és azt követő pontok; EJEB, Vavrička és társai kontra Cseh Köztársaság ítélet [47621/13. sz.], 258–260. pont).

III.

16. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében arra hivatkozik, hogy a Riigikohus (legfelsőbb bíróság) közigazgatási tanácsa nem zárta ki annak lehetőségét, hogy törvény alapján alárendelt jogszabályok vezessenek be oltási kötelezettséget. A fegyveres erőknél az oltási kötelezettség jogalapjának vizsgálata során a közigazgatási tanács kimondta, hogy az oltási kötelezettség elrendelése a közszolgálatban és egyéb formában a közfeladat ellátásában részt vevő személyek számára szóba jöhet a TTOS 13. §-ának (2) bekezdése és a biológiai anyagokról szóló rendelet 6. §-a (2) bekezdésének 11. pontja alapján kiadott jogszabály, így például belső igazgatási intézkedés útján (RKHKm, 2021. november 25., 3-21-2241/11, 23. és 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az alperes hangsúlyozza, hogy a mentőszolgálat létfontosságú szolgáltatást nyújt, és hogy működési és reagálási képességének fenntartása ugyanolyan fontos, mint az állam alapvető funkcióinak (pl. a honvédelem) biztosítása. Az alperes ezért úgy véli, hogy egyoldalúan előírhatta az oltási kötelezettséget.

17. A felperesek azt hozzák fel ezzel szemben, hogy az alperes nem vezethette volna be az oltási kötelezettséget a hozzájárulásuk nélkül, mivel magánjogi munkaviszonyban a munkaszerződés csak a felek megállapodásával módosítható (TLS 12. §-a).

18. A munkajog a kötelmi jog része (a Völaõigusseadus [a kötelmek jogáról szóló törvény, a továbbiakban: VÕS] 1. §-ának (1) bekezdése és a TLS 1. §-ának (3) bekezdése), amelyben az az elv érvényesül, hogy a megkötött szerződéseket teljesíteni kell (*pacta sunt servanda*). A TLS 12. §-a szerint – ennek kifejeződéseként – a munkaszerződés csak a felek megállapodásával módosítható. A munkaszerződés azon feltételei, amelyekben meg kell állapodni, a felek számára lényeges feltételek, amelyek elfogadása esetén a munkaszerződés megkötöttnek minősül (pl. a munka tartalma, a díjazás, a munkavégzés helye, a munkaidő stb.) (a TLS 4. §-ának (1) bekezdése és a VÕS 9. §-ának (1) bekezdése). Ezért a TLS 12. §-a különösen e feltételek módosítása esetén alkalmazandó. A TLS azonban számos olyan kivételt tartalmaz, amelyek feljogosítják a munkáltatót arra, hogy a munkavállaló beleegyezése nélkül megváltoztassa a munkaszerződésben megállapított feltételeket, például a munkáltató megváltoztathatja a munkavégzés tartalmát (TLS 17. §-ának (4) bekezdése), a munkaidő-beosztást (TLS 47. §-ának (4) bekezdése) és a díjazás összegét (TLS 37. §-ának (1) bekezdése).

19. A munkáltatónak a munkavállalóval szembeni védelmi kötelezettsége ugyan a felek között létrejött szerződésen alapul, amely együttműködésre kötelezi őket (többek között: a TLS 28. §-a (2) bekezdésének 6. pontja és a TTOS 12. §-a

(1) bekezdésének első mondata), a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó rendelkezések azonban jogszabályokon alapulnak. A munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó előírásokat, beleértve a törvényben előírtnál szigorúbb előírásokat is, a munkáltató határozza meg (TTOS 13. §-a).

20. A jelen ügyben az alperes a kockázatértékelést követően a keretirányelvet és a biológiai anyagokról szóló irányelvet átültető, a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó rendelkezések alapján kötelezte a felpereseket a SARS-CoV-2 vírus elleni oltásra. Az ügy tárgyalása során az eljáró bírósági tanácsnak kétségei merültek fel azzal kapcsolatban, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a vele munkaviszonyban álló munkavállalókat a munkaviszony folytatásának feltételeként a hozzájárulásuk nélkül is oltásra kötelezze, összhangban van-e a keretirányelvvvel és a biológiai anyagokról szóló irányelvvvel, tekintettel az Alapjogi Charta 3. cikkében foglalt, a személyi sérthetlenségre való jogra is.

21. Egyrészt a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmének és biztonságának biztosítása érdekében történő oltás lehetőségeit a biológiai anyagokról szóló irányelv szabályozza, amelynek 14. cikkének (3) bekezdéséből és VII. mellékletéből az a következtetés vonható le, hogy az oltás a munkavállalók számára önkéntes, és a munkáltató csak arra köteles, hogy biztosítsa az oltás lehetőségét, és tájékoztassa a munkavállalókat a védőoltás igénybevételével, illetve annak elutasításával járó előnyökről és hátrányokról. Az Alapjogi Charta 3. cikke (2) bekezdésének a) pontja is arra utal, hogy a testi sérthetlenségbe történő orvosi beavatkozás csak az érintett személy önkéntes beleegyezésével megengedett.

Másrészt mind a keretirányelv 1. cikkének (3) bekezdéséből, mind a biológiai anyagokról szóló irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből következik, hogy ezek az irányelvek csak a munkahelyi egészségvédelem és biztonság minimumkövetelményeit határozzák meg, és nem zárják ki a munkavállalók munkahelyi egészségvédelme és biztonsága szempontjából kedvezőbb rendelkezések alkalmazását. Ezért olyan értelmezés is lehetséges, hogy a munkavállalók egészségvédelme és biztonsága szempontjából kedvezőbb munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedésként szóba jöhet a munkáltató azon joga, hogy a munkavállalókat a beleegyezésük nélkül is oltásra kötelezze. A fentiekben kifejtett okok miatt az eljáró bírósági tanácsnak az ügy tárgyalása során kétségei támadtak azzal kapcsolatban, hogy a keretirányelv és a biológiai anyagokról szóló irányelv rendelkezései az Alapjogi Charta elveinek fényében lehetővé teszik-e a munkáltató számára, hogy a biológiai anyagok által veszélyeztetett munkavállalókat a munkahelyi egészségvédelem és biztonság biztosítása érdekében oltásra kötelezze (azaz a meglévő munkaviszonyban a munkavállaló beleegyezése nélkül oltási kötelezettséget rendeljen el).

22. Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint a felperesek munkaszerződésének rendkívüli felmondásának és az ezzel kapcsolatos kártérítési igényekről való döntésnek a jogszerűségét nem lehet értékelni Bíróságnak a

keretirányelv és a biológiai anyagokról szóló irányelv értelmezéséről alkotott álláspontjának bevárása nélkül. Amennyiben az oltási kötelezettség munkahelyi egészségvédelmi rendelkezéseken keresztül történő előírása ellentétes lenne az irányelvekkel, az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint a TTOS-t és az [Észt] Köztársaság kormánya által elfogadott, a biológiai anyagokról szóló rendeletet az irányelvekkel összhangban úgy kellene értelmezni, hogy az nem jogosítja fel a munkáltatót arra, hogy egyoldalúan oltási kötelezettséget rendeljen el a munkavállalók számára, így nem lenne jogalap a felperesek munkaszerződésének felmondására.

23. Noha a biológiai anyagokról szóló irányelv minimumkövetelményeket állapít is meg a munkavállalók védelmére vonatkozóan, és ezen irányelv VII. melléklete szerint az oltást a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell elvégezni, és az észt jog lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy a jogszabályoknál szigorúbb követelményeket támasszanak a munkahelyi egészségvédelem és biztonság tekintetében, ez nem változtat azon, hogy a Riigikohusnak (legfelsőbb bíróság) szüksége van az egyértelműsége az irányelvek értelmezése tekintetében.

[omissis]