

Byla C-219/24

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2024 m. kovo 22 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Riigikohus (Estija)

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2024 m. kovo 12 d.

Ieškovai:

A ir kt.

Atsakovas:

Tallinna linn (Talino miestas)

RIIGIKOHUS (Aukščiausiasis Teismas)

CIVILINIŲ BYLŲ KOLEGIJA

NUTARTIS

<...>

Dalykas

<...>

A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M ir N Talino miestui
pareikštas ieškinys dėl jų darbo sutarčių nutraukimo išimties
tvarka negaliojimo konstatavimo ir žalos atlyginimo ir
delspinigių

Šalys	Ieškovas A Ieškovas B Ieškovas C Ieškovas D Ieškovas E Ieškovas F Ieškovas G Ieškovas H Ieškovas I Ieškovas J Ieškovas K Ieškovas L Ieškovas M Ieškovas N <...> Atsakovas Talino miestas (atstovaujamas <i>Tallinna Kiirabi</i> (Talino gelbėjimo tarnyba)) <...>
<...>	<...>
Proceso <i>Riigikohus</i> pagrindas	Talino miesto (atstovaujamo <i>Tallinna Kiirabi</i>) kasacinis skundas
<...>	<...>

REZOLIUCINĖ DALIS

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo prašoma priimti prejudicinį sprendimą dėl šio klausimo:

Ar 2000 m. rugsėjo 18 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2000/54/EB dėl darbuotojų apsaugos nuo rizikos, susijusios su biologinių veiksnių poveikiu darbe, 14 straipsnio 3 dalis ir VII priedo 1 ir 2 dalys, siejamos su šios direktyvos 8 konstatuojamąja dalimi, 1 straipsnio 1 dalimi ir 3 straipsnio 1 ir 2 dalimis, gali būti aiškinamos taip, kad su jomis yra suderinama teisės norma, pagal kurią darbdavys turi teisę įpareigoti vakcinuotis biologinių veiksnių riziką patiriančius darbuotojus, su kuriais jį sieja darbo santykiai?

Aiškinamieji klausimai:

a) Ar vakcinacija yra darbuotojo sveikatos apsaugos priemonė, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/54/EB 14 straipsnio 3 dalį, kurią darbdavys, esant darbo santykiams, gali nustatyti be biologinių veiksnių riziką patiriančio darbuotojo sutikimo?

b) Ar su 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo

1 straipsnio 3 dalies, 6 straipsnio 1 dalies ir 2 dalies a ir g punktų, 9 straipsnio 1 dalies a ir b punktų ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 3 straipsnio 1 dalies, 31 straipsnio 1 dalies ir 52 straipsnio 1 dalies nuostatomis suderinama tai, kad darbdavys, esant darbo santykiams, nustato privalomą vakcinaciją?

<...> [sustabdomas bylos nagrinėjimas]

FAKTINĖS APLINKYBĖS IR PROCESO EIGA

1. Ieškovai dirbo atsakovo gelbėjimo tarnyboje gelbėtojais (operacijas vykdančias personalas). 2020 m. sausio 30 d. Pasaulio sveikatos organizacija paskelbė tarptautinio masto ekstremalią sveikatos situaciją – taip buvo oficialiai paskelbta dėl viruso SARS-CoV-2 plitimo kilusi COVID-19 pandemija. 2021 m. kovo 4 d. atsakovas pateikė pavojaus darbo aplinkoje vertinimą, kurio veiksmų plane, be kita ko, buvo numatyta darbuotojų vakcinacija, siekiant sumažinti riziką užsikrėsti pavojinga infekcine liga, pavyzdžiui, virusu SARS-CoV-2, ir su tuo susijusias rizikas. 2021 m. balandžio 16 d. atsakovas iš dalies pakeitė gelbėjimo tarnybos personalo pareigybių aprašus, konkrečiai – kaip darbo sąlygą nustatė pareigą vakcinuotis nuo pavojingų infekcinių ligų. Atsakovas nustatė ieškovams laikotarpį, per kurį jie turėjo pateikti vakcinacijos nuo viruso SARS-CoV-2 arba šios vakcinacijos kontraindikacijos įrodymą, ir nurodė, kad nepateikus tokio įrodymo gali būti nutraukiama darbo sutartis. Ieškovai nepateikė atsakovui nei vakcinacijos įrodymo, nei vakcinacijos kontraindikacijos įrodymo. 2021 m. liepos mėn. atsakovas išimties tvarka nutraukė darbo sutartis su ieškovais motyvuodamas tuo, kad dėl ypatingo veiklos gelbėjimo tarnyboje pobūdžio darbuotojų vakcinacija yra būtina ir pagrįsta ir kad, nesant pakankamai kitų priemonių pacientų, kitų darbuotojų ir atitinkamo darbuotojo sveikatai apsaugoti, dirbti gelbėjimo tarnyboje gali tik vakcinuoti darbuotojai.

2. Ieškovai apskundė atsakovo sprendimą išimties tvarka nutraukti darbo sutartis ir pareikalavo iš atsakovo sumokėti finansinę kompensaciją už neteisėtą sutarčių nutraukimą. Ieškovai visų pirma teigė, kad atsakovas negalėjo nutraukti darbo sutarčių, nes neturėjo teisės iš jų reikalauti vakcinuotis nuo viruso SARS-CoV-2. Įpareigojimas ieškovams vakcinuotis nebuvo nustatytas nei teisės aktuose, nei šalių sudarytose darbo sutartyse. Estijoje vakcinacija yra savanoriška, jei *Riigikogu* (Estijos parlamentas) nenuspręs kitaip. Ne darbdavio reikalas yra spresti dėl darbuotojų pareigos vakcinuotis.

3. Atsakovas visų pirma teigia, kad turėjo teisę išimties tvarka nutraukti darbo sutartis. Pagal *Tööttervishoiu ja tööohutuse seadus* (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas; toliau – TTOS) 8 straipsnio 2 dalį darbdavys privalo imtis apsaugos nuo biologinių veiksnių darbe priemonių, atsižvelgdamas į biologinio veiksnio užkrečiamumą. Iki tol, kol buvo atliktas pavojaus vertinimas, atsakovas reikalavo iš visų darbuotojų laikytis higienos reikalavimų, naudoti asmenines apsaugos priemones ir prireikus pasidaryti PGR testą virusui SARS-CoV-2 aptikti.

Atsižvelgiant į pavojaus vertinimo rezultatus, veiksmų plane buvo numatyta ir darbuotojų vakcinacija, siekiant sumažinti infekcijos pavojų ir su tuo susijusias rizikas. Nors ieškovai, nevakcinuoti nuo viruso SARS-CoV-2, dirbti pas atsakovą negalėjo, atsakovo reikalaujamo įrodymo jie nepateikė.

4. *Harju Maakohus* (Harju pirmosios instancijos teismas) 2022 m. rugsėjo 29 d. sprendimu ieškinį iš dalies tenkino. Jis konstatavo, kad darbo sutarčių nutraukimas išimties tvarka negalioja, nes atsakovas neturėjo teisės vienašališkai nustatyti pareigos vakcinotis. Pirmosios instancijos teismas iš atsakovo priteisė mažesnę, nei reikalavo ieškovai, kompensaciją.

Remiantis pirmosios instancijos teismo sprendimu, atsakovas nei pagal įstatymą, nei pagal poįstatyminį teisės aktą nėra įgaliotas reikalauti iš darbuotojų vakcinotis. Darbdavys gali tam tikru mastu keisti darbo vietoje taikomus saugos reikalavimus (TTOS 13 straipsnio 2 dalis), bet tik tiek, kiek tai susiję su atskiromis darbo operacijomis arba apsaugos priemonių taikymu, kai tuo iš esmės nekeičiamos darbo sąlygos arba darbuotojo tinkamumo darbui reikalavimai. Pareiga vakcinotis gali būti nustatoma tik šalims susitarus (*Töölepingu seadus* (Darbo sutarčių įstatymas, toliau – TLS) 12 straipsnis), o tokio šalių susitarimo nėra.

5. Ieškovai apeliacine tvarka apskundė tą pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį, kuria buvo netenkinti reikalavimai dėl kompensacijos. Atsakovas apskundė pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį, kuria buvo patenkinti ieškiniai.

6. *Tallinna Ringkonnakohtus* (Talino apeliacinis teismas) 2023 m. gegužės 26 d. sprendimu iš dalies panaikino pirmosios instancijos teismo sprendimą, kiek jis susijęs su ieškovams priteistos kompensacijos dydžiu. Apeliacinis teismas savo sprendimu iš dalies pakeitė kompensacijos, kurią atsakovas turėjo sumokėti ieškovams, dydį. Visgi jis patvirtino pirmosios instancijos teismo nuomonę, kad atsakovas neturėjo teisės nustatyti pareigos vakcinotis.

Remiantis Apeliacinio teismo sprendimu, nei pagal *Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus* (Infekcinių ligų prevencijos ir kontrolės įstatymas; toliau – NETS) 13 straipsnio [5–7] dalis, nei pagal TTOS 13 straipsnio 1 ir 2 dalis ar *Vabariigi Valitsuse 5. Mai 2000. a määrus nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“* (2000 m. gegužės 5 d. Estijos vyriausybės nutarimas „Darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai biologinių veiksmų veikiamoje darbo aplinkoje; toliau – Nutarimas dėl biologinių veiksmų) 6 straipsnio 2 dalies 7 punktą ir 3 dalį atsakovui nesuteikiama teisės įpareigoti ieškovus vakcinotis. Pareigos vakcinotis nustatymas yra intensyvi intervencija į asmens fizinę neliečiamybę, todėl pagrindas tam turi būti nustatytas įstatyme, t. y. įstatyme turi būti įtvirtinta konkreti teisės norma dėl įgaliojimo, kuria vykdomajai valdžiai būtų suteikiama teisė nustatyti pareigą vakcinotis.

BYLOS ŠALIŲ ARGUMENTAI

7. Kasaciniu skundu atsakovas prašo panaikinti Apeliacinio teismo sprendimą ir nauju sprendimu atmesti visą ieškinį arba grąžinti bylą Apeliaciniam teismui, kad jis ją išnagrinėtų iš naujo.

Viename iš skundo pagrindų teigiama, kad teismai nepagrįstai konstatavo, jog atsakovas neturėjo teisės nustatyti pareigos vakcinuotis. *Riigikohus* (Aukščiausiasis Teismas) administracinėje byloje Nr. 3-21-2241 yra nusprendęs, kad TTOS 13 straipsnio 2 dalis ir Nutarimo dėl biologinių veiksnių 6 straipsnio 2 dalies 11 punktą yra pakankamas pagrindas pareigą vakcinuotis nustatyti darbdavio vidaus taisykle. Taigi atsakovas turėjo teisę nustatyti pareigą vakcinuotis.

8. Ieškovai nesutinka su kasaciniu skundu ir prašo jį atmesti.

Jų manymu, atsakovui nebuvo įstatymu suteiktas įgaliojimas nustatyti pareigą vakcinuotis. Nuomonė, kurios Aukščiausiasis Teismas laikėsi administracinėje byloje Nr. 3-21-2241 dėl pareigos vakcinuotis ginkluotųjų pajėgų nariams, šiuo atveju netaikytina. Bylos šalių darbo santykiai grindžiami private teise, taigi – laisve sudaryti sutartis, o tai reiškia, kad jų tarpusavio teisės ir pareigos nustatomos susitariant, o ne vienašališkai darbdavio.

TEISMO KOLEGIJOS NUOMONĖ

9. Teismo kolegija laikosi nuomonės, jog tam, kad būtų galima priimti sprendimą civilinėje byloje, reikalingas prejudicinis sprendimas dėl Direktyvos 2000/54/EB 14 straipsnio 3 dalies ir VII priedo 1 ir 2 dalių, siejamų su šios direktyvos 8 konstatuojamąja dalimi, 1 straipsnio 1 dalimi ir 3 straipsniu, Direktyvos 89/391/EEB 1 straipsnio 3 dalies, 6 straipsnio ir 9 straipsnio 1 dalies a ir b punktų ir Pagrindinių teisių chartijos 3 straipsnio, 31 straipsnio 1 dalies ir 52 straipsnio 1 dalies išaiškinimo (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnio pirmos pastraipos b punktas). Bylos nagrinėjimas sustabdomas, kol bus priimtas prejudicinis sprendimas <...>.

10. Siekiant priimti sprendimą civilinėje byloje, reikia, be kita ko, atsakyti į klausimą, ar atsakovas turėjo teisę iš ieškovų reikalauti vakcinuotis nuo SARS-CoV-2, šį reikalavimą nustatydamas kaip tolesnio darbo gelbėjimo tarnyboje sąlygą, ar tokiam įpareigojimui buvo reikalingas šalių susitarimas. Teismo kolegijos manymu, atsakymas į šį klausimą priklauso, be kita ko, nuo to, ar vakcinacija laikytina darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisykle, ar darbdavio vienašališkai nustatyta priemone.

Teismo kolegija pirmiausia apžvelgia ginčijamam klausimui reikšmingus Estijos nacionalinės teisės aktus ir atitinkamų direktyvų nuostatas (I), paskui trumpai apsvarsto intervencijos į fizinę neliečiamybę nustatant pareigą vakcinuotis aspektą (II) ir galiausiai aptaria bylos šalių argumentus ir keliamus klausimus (III).

I

11. Priešingai nei daugelyje kitų valstybių narių, nei Estijos Respublikos teisės aktų leidėjas, nei vyriausybė nepriėmė teisės aktų, kuriuose būtų nustatytos sritys arba profesijos, kurių atstovai būtų turėję vakcinuotis nuo viruso SARS-CoV-2. Darbdavio pareigos, susijusios su infekcinių ligų kontrole, nustatytos NETS. Darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklės, darbdavio ir darbuotojo teisės ir pareigos kuriant ir išlaikant saugią darbo aplinką ir darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos organizavimo priemonės visų pirma nustatytos TTOS, o juo remiantis priimtame Nutarime dėl biologinių veiksnių kaip rizikos sveikatai mažinimo priemonė numatyta, be kita ko, darbuotojų vakcinacijos galimybė.

11.1. Pagal NETS 24 straipsnio 1–4 punktus darbdavys privalo darbo vietose, kuriose kyla pavojus užsikrėsti infekcine liga, darbuotojams sukurti tokias darbo sąlygas, kuriomis pavojaus užsikrėsti, kiek įmanoma, nebūtų, užtikrinti, kad darbe būtų laikomasi apsaugos nuo infekcijų reikalavimų, darbuotojai darbo vietose, kuriose kyla infekcijos pavojus, būtų imunizuoti ir prireikus jiems būtų taikomas prevencinis gydymas, taip pat suteikti darbuotojams galimybę darbo metu pasitikrinti sveikatą, siekiant nustatyti infekcinę ligą arba užkrato nešiojo statusą, arba atlikti būtinąją imunizaciją.

11.2. Darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojo darbo sąlygos visose su darbu susijusiose situacijose atitiktų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklės (TLS 28 straipsnio 2 dalies 6 punktą, siejamas su TTOS 12 straipsnio 1 dalies pirmu sakiniu). Šiuo tikslu TTOS 13 straipsnyje nustatytos darbdavio teisės ir pareigos (1 dalis) ir darbdaviui suteikiama teisė įmonėje taikyti griežtesnes darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklės nei nustatytos teisės aktuose (2 dalis). Darbdavys, be kita ko, įpareigotas nustatyti darbo aplinkoje kylančius pavojus, įvertinti riziką darbuotojų saugai ir sveikatai ir imtis šios rizikos prevencijos ir mažinimo priemonių (TTOS 13 straipsnio 1 dalies 3 punktą ir 134 straipsnio 1 ir 2 dalys). Remiantis TTOS 2 straipsnio 1 dalimi, darbuotojų sveikatos apsauga, kaip ji suprantama pagal šį įstatymą, apima, be kita ko, medicinos priemonių taikymą, siekiant išvengti darbuotojų sveikatos sutrikdymo.

11.3. Apsaugai nuo biologinių veiksnių darbe (pvz., virusų, sukeliančių infekcines ligas) darbdavys privalo imtis priemonių, kuriomis būtų atsižvelgiama į veiksnių užkrečiamumą (TTOS 8 straipsnio 2 dalis). Darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos darbo aplinkoje, veikiamoje biologinių veiksnių, taisyklės pagal TTOS 8 straipsnio 3 dalį nustato [Estijos] Respublikos vyriausybė. Pagal Nutarimo dėl biologinių veiksnių, priimto remiantis pirmiau nurodyta nuostata, 6 straipsnio 2 dalies 7 punktą darbdavys, kai jo atlikto pavojaus vertinimo rezultatai rodo, kad darbo aplinka yra veikiama biologinių veiksnių, privalo užkirsti kelią pavojui darbuotojų sveikatai arba, kiek įmanoma, sumažinti riziką sveikatai, be kita ko, užtikrindamas galimybę darbuotojams, patiriantiems biologinių veiksnių riziką, vakcinuotis, jei yra atitinkama veiksminga vakcina. Remiantis 2021 m. rugpjūčio 17 d. įsigaliojusiu šio nutarimo 6 straipsnio 2 dalies 11 punktu, darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojai, kurie viruso SARS-CoV-2 išplitimo atveju darbe turi

sąlytį su kitais asmenimis, nekeltų jiems pavojaus užsikrėsti; tai jis gali padaryti visų pirma pasirūpindamas, kad darbuotojai būtų vakcinuoti nuo COVID-19, tikrindamas pažymas, kuriomis patvirtinama, kad SARS-CoV-2 infekcijos pavojaus nebėra, arba numatydamas SARS-CoV-2 testus darbuotojams. 2022 m. kovo 15 d. įsigaliojo pirmiau nurodytos nuostatos pataisa, kurioje numatyta teisė darbdaviui tikrinti pažymas apie darbuotojo sveikimą nuo COVID-19. Darbdavio pareiga darbo vietose, kuriose kyla pavojus užsikrėsti infekcinėmis ligomis, užtikrinti darbuotojų imunizaciją ir prireikus prevencinį gydymą numatyta ir NETS 24 straipsnio 3 dalyje.

11.4. Be to, darbdavys ir darbuotojas įstatymu įpareigoti bendradarbiauti siekiant užtikrinti saugesnę darbo aplinką (TTOS 12 straipsnio 3 dalis). Šiuo atžvilgiu darbuotojas, be kita ko, įpareigotas prisidėti prie saugesnės darbo aplinkos kūrimo tuo, kad laikosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklių (TTOS 14 straipsnio 1 dalies 1 punktą).

12. TTOS, be kita ko, į nacionalinę teisę perkeltos Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos (toliau – Pagrindų direktyva) ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/54/EB dėl rizikos, susijusios su biologinių veiksnių poveikiu darbe (toliau – Biologinių veiksnių direktyva).

12.1. Pagrindų direktyvoje pateikti bendrieji principai, kuriais siekiama gerinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe, nepažeidžiant nacionalinių ir Sąjungos nuostatų, palankesnių darbuotojų saugai ir sveikatai darbe apsaugoti (1 straipsnis). Pagal Pagrindų direktyvos 6 straipsnio 1 dalį ir 9 straipsnio 1 dalies a ir b punktus, atsižvelgdamas į atsakomybės sritis, darbdavys imasi priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, ir, be kita ko, priima sprendimus, kokių apsaugos priemonių reikia imtis ir kokią apsaugos įrangą naudoti, atsižvelgiant į konkrečius pavojus.

12.2. Remiantis Biologinių veiksnių direktyvos 8 konstatuojamąja dalimi, reikėtų imtis prevencinių priemonių nuo biologinių veiksnių neapsaugotų darbuotojų sveikatai apsaugoti ir saugai užtikrinti, o remiantis šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalimi, joje nustatomos tam tikros būtiniausios darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srities nuostatos. Pagal Biologinių veiksnių direktyvos 3 straipsnį sąlyčio su biologiniais veiksniais rizika turi būti nustatoma atliekant įvertinimą, kad būtų galima nustatyti visą darbuotojų sveikatai ar saugai gresiančią riziką ir priemones, kurių reikės imtis. Atliekant nurodytą įvertinimą, reikėtų nustatyti, kuriems darbuotojams gali prireikti specialių apsaugos priemonių, ir, kai būtina, tie darbuotojai, kurie dar nėra atsparūs juos veikiantiems ar galintiems veikti biologiniams veiksniams, turi būti aprūpinti veiksmingais skiepais. Aprūpindami skiepais darbdaviai turėtų atsižvelgti į VII priede pateiktą rekomenduojamą praktikos kodeksą (14 straipsnio 3 dalis).

12.3. Pagal Biologinių veiksnių direktyvos VII priedo 1 ir 2 dalis darbdaviai turėtų pasiūlyti pasiskiepyti darbuotojams, kuriems kyla pavojus dėl biologinių

veiksnių, nuo kurių yra veiksmingų skiepų; skiepijama turėtų būti pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką ir darbuotojai turėtų būti informuojami apie skiepijimo ir neskiepijimo pranašumus ir trūkumus. Pirmiau nurodytos nuostatos taikomos I priede pateiktame orientaciniame sąrašė išvardytiems darbams, be kita ko, darbui sveikatos apsaugos sistemoje (4 straipsnio 2 dalis ir I priedo 4 punktas). Komisijos direktyva (ES) 2020/739 SARS-CoV-2 buvo įtrauktas į žmogų veikiančių biologinių veiksnių sąrašą, pateiktą Biologinių veiksnių direktyvos III priede.

II

13. Pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (OL C 202, 2016, p. 2) 3 straipsnį kiekvienas asmuo turi teisę į neliečiamybę, o medicinos ir biologijos srityse ypač turi būti gerbiamas atitinkamo asmens, kuriam prieš tai buvo suteikta informacija, laisvas sutikimas, duotas įstatymo nustatyta tvarka (2 dalies a punktas). Pagal Chartijos 31 straipsnio 1 dalį kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Pagal Chartijos 52 straipsnio 1 dalį bet koks šios Chartijos pripažintų teisių ir laisvių įgyvendinimo apribojimas turi būti numatytas įstatymo ir nekeisti šių teisių ir laisvių esmės. Remiantis proporcingumo principu, apribojimai galimi tik tuo atveju, kai jie būtini ir tikrai atitinka Sąjungos pripažintus bendrus interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti. Pagal jį bet koks šios Chartijos pripažintų teisių ir laisvių įgyvendinimo apribojimas turi būti numatytas įstatymo ir nekeisti šių teisių ir laisvių esmės.

14. *Riigikohus*, remdamasis Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) jurisprudencija, pakartojo nuomonę, kad tiek tiesioginė, tiek netiesioginė pareiga vakcinuotis yra intervencija į asmens fizinę neliečiamybę.

Fizinė neliečiamybė pirmiausia saugoma kaip teisė į privatų gyvenimą (*Põhiseadus* (Konstitucija) 26 straipsnis; Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnis; EŽTT sprendimo *Paradiso ir Campanelli prieš Italiją*, bylos Nr. 25358/12, 159 punktas). Su vakcinomis susijusios rizikos yra intervencija į teisę į sveikatos apsaugą (Konstitucijos 28 straipsnio 1 dalis), o kraštutiniu atveju gali nulemti netgi mirtį (Konstitucijos 16 straipsnis). Intervencijos intensyvumas nesumažėja dėl to, kad ja siekiama apsaugoti dar ir to asmens, kuriam taikomi apribojimai, sveikatą. Pareigos vakcinuotis nustatymas, siekiant apsaugoti veiksnus asmens sveikatą, kai tai neliečia kitų asmenų teisių arba viešojo intereso (pvz., neatsiranda našta ligoninėms), liberaliosios demokratijos valstybėje būtų neteisėtas ir nesuderinamas su žmogaus orumo principu (2021 m. lapkričio 25 d. *RKHKm* (*Riigikohus* administracinių bylų kolegijos nutartis), Nr. 3-21-2241/11, 20–22 punktai; 2022 m. lapkričio 31 d. *RKPSJVko* (*Riigikohus* konstitucinės kontrolės kolegijos sprendimas), Nr. 5-22-4/13, 48 punktas). Vis dėlto tiek *Riigikohus*, tiek EŽTT yra konstatavę, kad reikalavimas vakcinuotis gali būti pateisinamas, be kita ko, būtinybe apsaugoti visuomenės sveikatą (2021 m. lapkričio 25 d. *RKHKm*,

Nr. 3-21-2241/11, 36 punktą; EŽTT sprendimo *Vavrička ir kiti prieš Čekijos Respubliką*, bylos Nr. 47621/13, 281–284 punktai).

15. Atsakovas reikalavimą vakcinuotis nustatė kaip darbo gelbėjimo tarnyboje sąlygą ir darbo sutartis su ieškovais nutraukė motyvuodamas tuo, kad ieškovai nepateikė vakcinacijos nuo viruso SARS-CoV-2 arba šios vakcinacijos kontraindikacijos įrodymo, todėl tai yra bent jau netiesioginė pareiga vakcinuotis (taip pat žr. 2021 m. lapkričio 25 d. *RKHKm*, Nr. 3-21-2241/11, 20 ir paskesnius punktus ir EŽTT sprendimo *Vavrička ir kiti prieš Čekijos Respubliką*, bylos Nr. 47621/13, 258–260 punktus).

III

16. Atsakovas kasaciniame skunde remiasi argumentu, kad *Rtīgikohus* administracinių bylų kolegija neatmetė, jog pareiga vakcinuotis gali būti nustatoma remiantis įstatymu priimtais teisės aktais. Vertindama ginkluotosioms pajėgoms nustatytos pareigos vakcinuotis teisinį pagrindą, administracinių bylų kolegija nusprendė, kad asmenims, kurie gelbėjimo tarnyboje ar kitomis formomis dalyvauja vykdant viešąsias užduotis, pareiga vakcinuotis gali būti nustatoma teisės aktu, priimtu remiantis TTOS 13 straipsnio 2 dalimi ir Nutarimo dėl biologinių veiksnių 6 straipsnio 2 dalies 11 punktu, pavyzdžiui, vidaus administraciniu aktu (2021 m. lapkričio 25 d. *RKHKm*, Nr. 3-21-2241/11, 23 ir 24 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija). Atsakovas pabrėžia, kad gelbėjimo tarnyba teikia gyvybiškai svarbias paslaugas ir išlaikyti jos gebėjimą veikti ir reaguoti yra taip pat svarbu, kaip užtikrinti valstybės pagrindines funkcijas (pvz., krašto gynybą). Dėl to atsakovas laikosi nuomonės, kad galėjo vienašališkai nustatyti pareigą vakcinuotis.

17. Ieškovai nesutinka su šiuo argumentu ir tvirtina, kad atsakovas pareigos vakcinuotis negalėjo nustatyti be jų sutikimo, nes, esant darbo santykiams pagal privatinę teisę, darbo sutartis gali būti keičiama tik šalims susitarus (TLS 12 straipsnis).

18. Darbo teisė yra prievolių teise grindžiamos sutarčių teisės dalis (*Võlaõigusseadus* (Prievolių teisės įstatymas; toliau – VÕS) 1 straipsnio 1 dalis) ir jai taikomas principas, kad sudarytos sutartys turi būti vykdomos (*pacta sunt servanda*). Šio principo išraiška yra tai, kad pagal TLS 12 straipsnį darbo sutartis gali būti keičiama tik šalims susitarus. Darbo sutarties sąlygos, dėl kurių turi būti susitariama, yra sąlygos, kurios šalims yra esminės ir dėl kurių susitarus darbo sutartis gali būti laikoma sudaryta (pvz., darbo turinys, darbo užmokestis, darbo vieta, darbo laikas ir pan.) (TLS 4 straipsnio 1 dalis ir VÕS 9 straipsnio 1 dalis). Dėl to TLS 12 straipsnis visų pirma taikomas keičiant šias sąlygas. Visgi TLS numatytos kelios išimtys, kai darbdavys turi teisę sąlygas, dėl kurių susitarta darbo sutartyje, keisti be darbuotojo sutikimo, pavyzdžiui, darbo turinį (TLS 17 straipsnio 4 dalis), darbo laiko organizavimą (TLS 47 straipsnio 4 dalis) ir darbo užmokesčio dydį (TLS 37 straipsnio 1 dalis).

19. Nors darbdavio pareiga apsaugoti darbuotoją grindžiama šalių sutartimi, o ja šalys įpareigojamos bendradarbiauti (be kita ko, TLS 28 straipsnio 2 dalies 6 punktą ir TTOS 12 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį), darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklės kyla iš teisės aktų. O jas, taip pat griežtesnes, nei numatyta teisės aktuose, nustato darbdavys (TTOS 13 straipsnis).

20. Šiuo atveju atsakovas, atlikęs pavojaus vertinimą, remdamasis darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklėmis, kuriomis į nacionalinę teisę perkeltos Pagrindų direktyva ir Biologinių veiksnių direktyva, įpareigojo ieškovus vakcinuotis nuo viruso SARS-CoV-2. Teismo kolegijai nagrinėjant bylą kilo abejonių, ar nacionalinės teisės norma, kuria darbdaviui suteikiama teisė darbuotojams, su kuriais jie sieja darbo santykiai, be jų sutikimo nustatyti pareigą vakcinuotis kaip jų darbo santykių tęsimą sąlygą, yra suderinama su Pagrindų direktyva ir Biologinių veiksnių direktyva, taip pat atsižvelgiant į Pagrindinių teisių chartijos 3 straipsnyje įtvirtintą teisę į neliečiamybę.

21. Viena vertus, galimybė darbuotojams vakcinuotis, siekiant užtikrinti jų saugą ir sveikatą darbe, numatyta Biologinių veiksnių direktyvoje, iš kurios 14 straipsnio 3 dalies ir VII priedo galima daryti išvadą, kad vakcinacija darbuotojams turėtų būti savanoriška ir kad darbdavys tik privalo užtikrinti galimybę vakcinuotis ir informuoti darbuotojus apie vakcinacijos ir jos atsisakymo pranašumus ir trūkumus. Iš Pagrindinių teisių chartijos 3 straipsnio 2 dalies a punkto taip pat matyti, kad medicininė intervencija į fizinę neliečiamybę leidžiama tik atitinkamam asmeniui davus laisvą sutikimą.

Kita vertus, tiek iš Pagrindų direktyvos 1 straipsnio 3 dalies, tiek iš Biologinių veiksnių direktyvos 1 straipsnio 1 dalies matyti, kad šiose direktyvose nustatytos tik būtiniausios darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklės ir jomis neatmetama galimybė taikyti nuostatas, kurios darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe būtų palankesnės. Taigi įmanomas ir aiškinimas, kad darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos priemone, kuri darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai yra palankesnė, gali būti laikoma darbdavio teisė įpareigoti darbuotojus vakcinuotis be jų sutikimo. Dėl pirmiau nurodytų priežasčių teismo kolegijai nagrinėjant bylą kilo abejonių, ar pagal Pagrindų direktyvos ir Biologinių veiksnių direktyvos nuostatas, atsižvelgiant į Pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintus principus, leidžiama nuomonė, kad darbdavys gali iš darbuotojų, kuriems kyla pavojus dėl biologinių veiksnių, reikalauti vakcinuotis (t. y., esant darbo santykiams, be darbuotojo sutikimo nustatyti pareigą vakcinuotis), siekdamas užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą.

22. Teismo kolegijos manymu, neturint Teisingumo Teismo nuomonės dėl Pagrindų direktyvos ir Biologinių veiksnių direktyvos aiškinimo negalima įvertinti, ar ieškovų darbo sutarčių nutraukimas išimties tvarka ir sprendimas dėl su tuo susijusių reikalavimų atlyginti žalą yra teisėtas. Jei darbuotojų sveikatos apsaugos taisyklėmis nustačius pareigą vakcinuotis šios direktyvos būtų pažeidžiamos, teismo kolegijos manymu, TTOS ir [Estijos] Respublikos vyriausybės priimtas Nutarimas dėl biologinių veiksnių pagal direktyvas turėtų

būti aiškinami taip, kad jais darbdaviui nesuteikiama teisės vienašališkai nustatyti darbuotojams pareigą vakcinuotis, taigi teisinio pagrindo nutraukti ieškovų darbo sutartis nebūtų.

23. Tai, kad Biologinių veiksnių direktyvoje nustatytos būtiniausias darbuotojų apsaugos taisyklės, kad pagal šios direktyvos VII priedą turėtų būti vakcinuojama pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, o darbdavys pagal Estijos teisę gali numatyti griežtesnes nei teisės aktuose numatytosios darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklės, niekaip nekeičia to, kad *Riigikohus* turi žinoti, kaip šios direktyvos turi būti aiškinamos.

<...>

DARBINIS VERTINAMAS