

**Lieta C-219/24**

**Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu**

**Iesniegšanas datums:**

2024. gada 22. marts

**Iesniedzējtiesa:**

*Riigikohus* (Igaunija)

**Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:**

2024. gada 12. marts

**Prasītāji:**

A u.c.

**Atbildētāja:**

*Tallinna linn*

**RIIGIKOHUS (Augstākā tiesa)**

**CIVILLIETU PALĀTAS**

**LĒMUMS**

[..]

[..]

**Priekšmets**

**A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M un N prasība pret Tallinas pilsētu atzīt par spēkā neesošu viņu darba līgumu izbeigšanu, neievērojot uzteikuma termiņu, kā arī par kompensāciju un nokavējuma procentiem**

<b>Lietas dalībnieki</b>	Prasītājs A Prasītājs B Prasītājs C Prasītājs D Prasītājs E Prasītājs F Prasītājs G Prasītājs H Prasītājs I Prasītājs J Prasītājs K Prasītājs L Prasītājs M Prasītājs N [..] Atbildētāja <i>Tallinna linn</i> [Tallinas pilsēta] (kuru pārstāv <i>Tallinna Kiirabi</i> [Tallinas pilsētas neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests])
[..]	[..]
<b>Pamats tiesvedībai</b>	<i>Tallinna linn</i> (kuru pārstāv <i>Tallinna Kiirabi</i> ) kasācijas sūdzība
<b>Rūgikohus</b> [..]	[..]

## REZOLUTĪVĀ DAĻA

### 1. Lūgt Eiropas Savienības Tiesu sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādu jautājumu:

Vai Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2000/54/EK (2000. gada 18. septembris) par darba ņēmēju aizsardzību pret risku, kas saistīts ar bioloģisku aģentu iedarbību darba vietā, 14. panta 3. punktu un VII pielikuma 1. un 2. punktu kopsakarā ar šīs direktīvas 8. apsvērumu, 1. panta 1. punktu, kā arī 3. panta 1. un 2. punktu var interpretēt tādējādi, ka ar tiem ir saderīgs tāds tiesiskais regulējums, kas darba devējam paredz tiesības noteikt vakcinācijas pienākumu darba ņēmējiem, kuri pakļauti bioloģisku aģentu iedarbībai un ir darba tiesiskajās attiecībās ar attiecīgo darba devēju?

### Paskaidrojošie jautājumi:

a) Vai vakcinācija ir darba veselības aizsardzības pasākums Direktīvas 2000/54/EK 14. panta 3. punkta izpratnē, ko darba devējs var noteikt spēkā esošās darba tiesiskajās attiecībās, ja darba ņēmējs, kurš pakļauts bioloģisku aģentu iedarbībai, tam nepiekrīt?

b) Vai ar Padomes Direktīvas 89/391/EEK (1989. gada 12. jūnijs) par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, 1. panta 3. punkta, 6. panta 1. punkta un 2. punkta a) un g) apakšpunkta, 9. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkta normām, kā arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 3. panta 1. punktu, 31. panta 1. punktu un 52. panta 1. punktu ir saderīga situācija, kurā darba devējs spēkā esošās darba tiesiskajās attiecībās nosaka vakcinācijas pienākumu?

[omissis: Tiesvedības apturēšana]

## FAKTI UN TIESVEDĪBAS NORISE

1. Prasītāji bija nodarbināti atbildētājas neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā amatos, kas saistīti ar izsaukumiem (operatīvie darbinieki). 2020. gada 30. janvārī Pasaules Veselības organizācija izsludināja starptautiskas nozīmes neparedzētu sabiedrības veselības apdraudējumu, ar ko oficiāli tika paziņots par SARS-CoV-2 vīrusa izplatības izraisītās Covid-19 pandēmijas sākumu. Atbildētāja 2021. gada 4. martā pieņēma darba vides risku novērtējumu, kura rīcības plānā bija paredzēta, tostarp, darbinieku vakcinācija, lai samazinātu risku inficēties ar bīstamu infekcijas slimību, piemēram, SARS-CoV-2 vīrusu, un mazinātu riskus. Atbildētāja 2021. gada 16. aprīlī grozīja neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbinieku amata aprakstus, nosakot vakcināciju pret bīstamu infekcijas slimību par priekšnoteikumu, lai pildītu attiecīgo amatu. Atbildētāja noteica termiņu, līdz kuram prasītājiem bija jāiesniedz pierādījumi par vakcināciju pret SARS-CoV-2 vīrusu vai apliecinājums par kontrindikāciju pret šo vakcināciju, norādot, ka tad, ja šādi pierādījumi netiks iesniegti, ar viņiem var tikt izbeigts darba līgums. Prasītāji neiesniedza atbildētājai pierādījumu par vakcināciju vai par kontrindikāciju esamību. Atbildētāja 2021. gada jūlijā izbeidza darba līgumus ar prasītājiem, neievērojot uzteikuma termiņu, pamatojumam norādot, ka darba specifikas dēļ neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā darba ņēmēju vakcinācija ir vajadzīga un pamatota un ka, tā kā citi pasākumi nav pietiekami, lai aizsargātu pacientu, citu darba ņēmēju un paša attiecīgā darba ņēmēja veselību, neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā var strādāt tikai vakcinēti darba ņēmēji.

2. Prasītāji apstrīdēja darba līgumu izbeigšanu, neievērojot uzteikuma termiņu, un pieprasīja no atbildētājas finansiālu kompensāciju par darba līgumu nelikumīgu izbeigšanu. Prasītāji pirmām kārtām apgalvo, ka atbildētāja nevarēja izbeigt darba līgumus, jo tā nebija tiesīga prasīt, lai viņi vakcinētos pret SARS-CoV-2 vīrusu. Prasītāju pienākums vakcinēties neesot bijis noteikts nedz tiesību aktos, nedz arī puses par to bija vienojušās starp tām noslēgtajos darba līgumos. Igaunijā vakcinācija esot brīvprātīga, kamēr *Riigikogu* (Igaunijas parlaments) nav lēmis citādi. Tā neesot darba devēja kompetence lemt par darba ņēmēju obligātu vakcināciju.

3. Turpretim atbildētāja pirmām kārtām apgalvo, ka tā esot bijusi tiesīga izbeigt darba līgumus, neievērojot uzteikuma termiņu. Saskaņā ar *Töotervishoiu ja tööohutuse seadus* (Darba drošības un veselības aizsardzības likums) (turpmāk tekstā – “*TTOS*”) 8. panta 2. punktu darba devējam esot jāveic pasākumi aizsardzībai pret bioloģiskiem aģentiem darba vietā, turklāt esot jāņem vērā attiecīgā [bioloģiskā] aģenta infekciozitāte. Līdz riska novērtējuma pabeigšanai atbildētāja pieprasīja visiemdarba ņēmējiem ievērot higiēnas prasības, lietot individuālos aizsardzības līdzekļus un vajadzības gadījumā veikt PCR testu SARS-CoV-2 vīrusa noteikšanai. Ņemot vērā riska novērtējuma rezultātus, rīcības plāns paredzēja arī darba ņēmēju vakcināciju, lai samazinātu inficēšanās risku un mazinātu riskus. Lai gan prasītāji nevarēja strādāt pie atbildētājas bez vakcinācijas pret SARS-CoV-2 vīrusu, viņi atbildētājai neiesniedza tās prasītos pierādījumus.

4. *Harju Maakohus* (Harju apriņķa tiesa) ar 2022. gada 29. septembra spriedumu daļēji apmierināja prasību. Tā konstatēja, ka darba līgumu izbeigšana, neievērojot uzteikuma termiņu, bija spēkā neesoša, jo atbildētājai nebija tiesību vienpusēji noteikt vakcinācijas pienākumu. Tā atbildētājai piesprieda maksāt kompensāciju, kas bija mazāka par prasītāju prasīto.

Saskaņā ar pirmās instances tiesas spriedumu atbildētājai nedz ar likumu, nedz ar valdības noteikumiem nebija piešķirtas tiesības pieprasīt prasītājiem vakcinēties. Lai gan darba devējs var noteiktā apmērā vienpusēji grozīt darba drošības prasības (*TTOS* 13. panta 2. punkts), tomēr to var darīt tikai attiecībā uz atsevišķiem darba procesiem vai aizsardzības pasākumu piemērošanu, kas būtiski neizmaina darba apstākļus vai darba ņēmēja piemērotību darbam. Lai noteiktu pienākumu vakcinēties, ir vajadzīga pušu vienošanās (*Töölepingu seadus* [Likuma “Par darba līgumiem”] (turpmāk tekstā – “*TL*”) 12. pants); tomēr starp pusēm nav šādas vienošanās.

5. Prasītāji par pirmās instances tiesas spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību, ciktāl ar to tika noraidīti viņu kompensācijas prasījumi. Atbildētāja apstrīd pirmās instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru prasības tika apmierinātas.

6. *Tallinna Ringkonnakohus* (Tallinas apgabaltiesa) ar 2023. gada 26. maija spriedumu daļēji atcēla pirmās instances tiesas spriedumu, ciktāl tas attiecas uz prasītājiem piešķirtās kompensācijas apmēru. *Tallinna Ringkonnakohus* ar savu spriedumu grozīja kompensācijas apmēru, kas atbildētājai bija jāsamaksā prasītājiem. Tomēr tā apstiprināja pirmās instances tiesas atzinumu, ka atbildētāja nebija tiesīga ieviest obligātu vakcināciju.

No apelācijas instances tiesas sprieduma izriet, ka nedz *Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus* (Likums par infekcijas slimību profilaksi un kontroli, turpmāk tekstā – “*NETS*”) 13. panta [5.–7.] punkts, nedz *TTOS* 13. panta 1. un 2. punkts, nedz arī Vabariigi Valitsuse 5. Mai 2000. a määrus nr 144 “Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töotervishoiu ja tööohutuse nõuded” (Igaunijas valdības 2000. gada 5. maija Noteikumi Nr. 14 “Darba drošības un veselības prasības darba vidē, kas pakļauta

bioloģisko aģentu iedarbībai”, turpmāk tekstā – “Noteikumi par bioloģiskiem aģentiem”) 6. panta 2. punkta 7. apakšpunkts un 3. punkts nepiešķir atbildētājam tiesības noteikt prasītājiem pienākumu vakcinēties. Tā kā vakcinācijas pienākuma noteikšana ir nopietna iejaukšanās personu fiziskajā neaizskaramībā, šādas iejaukšanās pamatojumam jābūt paredzētam normatīvajos aktos, proti, attiecīgā likumā ir jābūt iekļautai konkrētai pilnvarojuma normai, kas izpildvarai piešķir tiesības izdot rīkojumu par obligātu vakcināciju.

## LIETAS DALĪBNIEKU ARGUMENTI

7. Atbildētāja kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu un pieņemt jaunu spriedumu, ar kuru prasība tiek pilnībā noraidīta vai nodot lietu atpakaļ apelācijas instances tiesai lietas atkārtotai izskatīšanai.

Ar vienu no kasācijas sūdzības pamatiem tiek apgalvots, ka tiesas esot nepamatoti secinājušas, ka atbildētājam nebija tiesību ieviest obligātu vakcināciju. *Riigikohus* (Augstākā tiesa) administratīvajā lietā Nr. 3-21-2241 esot nospriedusi, ka *TTOS* 13. panta 2. punkts un Noteikumu par bioloģiskiem aģentiem 6. panta 2. punkta 11. apakšpunkts ir pietiekams pamats, lai ar darba devēja iekšēju noteikumu ieviestu prasību par obligātu vakcināciju. Tāpēc atbildētāja esot bijusi tiesīga noteikt prasību par obligātu vakcināciju.

8. Prasītāji apstrīd kasācijas sūdzību un lūdz to noraidīt.

Atbildētājam neesot bijušas ar likumu noteiktas pilnvaras ieviest prasību par obligātu vakcināciju. Atzinums, ko *Riigikohus* ir izteikusi administratīvajā lietā Nr. 3-21-2241, kurā tika izskatīts jautājums par bruņoto spēku personāla pienākumu vakcinēties, neesot attiecināms uz izskatāmo lietu. Starp pusēm pastāvot privāttiesiskas darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz līgumslēgšanas brīvību, kad pušu tiesības un pienākumi tiek noteikti, tām savstarpēji vienojoties, un darba devējs šīs tiesības un pienākumus nevar noteikt vienpusēji.

## PALĀTAS VIEDOKLIS

9. Palāta uzskata, ka, lai izlemtu attiecīgo civillietu, ir jāsaņem prejudiciāls nolēmums par Direktīvas 2000/54/EK 14. panta 3. punkta un VII pielikuma 1. un 2. punkta kopsakarā ar šīs direktīvas 8. apsvērumu, 1. panta 1. punktu un 3. pantu, Direktīvas 89/391/EEK 1. panta 3. punkta, 6. panta un 9. panta 1. punkta a) un b) apakšpunkta, kā arī Pamattiesību hartas 3. panta, 31. panta 1. punkta un 52. panta 1. punkta interpretāciju (Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. panta pirmās daļas b) punkts). Tiesvedība ir apturama līdz nolēmuma par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu saņemšanai [..].

10. Lai izlemtu attiecīgo civillietu, tostarp, ir jāatbild uz jautājumu, vai atbildētājam bija tiesības prasītājiem kā nosacījumu viņu turpmākai nodarbinātībai neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā izvirzīt prasību vakcinēties pret

SARS-CoV-2 vai arī šādu pienākumu varēja paredzēt tikai, pusēm savstarpēji vienojoties. Palātas ieskatā atbilde uz šo jautājumu, tostarp, ir atkarīga no tā, vai vakcinācija ir uzskatāma par darba drošības un veselības aizsardzības noteikumu vai arī par darba devēja vienpusēji noteiktu pasākumu.

Palāta vispirms sniedz pārskatu par atbilstošajām Igaunijas valsts tiesību normām, kas attiecas uz strīdīgo jautājumu, un par attiecīgo direktīvu noteikumiem (I), pēc tam tas īsi aplūko jautājumu par obligātās vakcinācijas ieviešanu fiziskajā neaizskaramībā (II) un, visbeidzot, pievēršas lietas dalībnieku argumentiem un izvirzītajiem jautājumiem (III).

## I

11. Atšķirībā no daudzām citām dalībvalstīm nedz Igaunijas likumdevējs, nedz Igaunijas Republikas valdība nepieņēma tiesību aktus, kuros noteiktas nozares vai profesijas, kurās vajadzīga vakcinācija pret SARS-CoV-2 vīrusu. Darba devēja pienākumi saistībā ar infekcijas slimību kontroli ir noteikti *NETS*. Darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus, darba devēja un darba ņēmēja tiesības un pienākumus saistībā ar drošas darba vides izveidi un uzturēšanu, kā arī darba drošības un veselības aizsardzības organizēšanu pirmām kārtām reglamentē *TTOS*, savukārt uz tā pamata izdotie Noteikumi par bioloģiskiem aģentiem kā veselības risku samazināšanas pasākumu paredz, tostarp, iespēju vakcinēt darba ņēmējus.

11.1. Saskaņā ar *NETS* 24. panta 1.–4. punktu darba devējam ir pienākums radīt iespējami drošākus darba apstākļus darba ņēmējiem darba vietās, kur pastāv risks saslimt ar infekcijas slimību, nodrošināt infekciju profilakses prasību ievērošanu darba vietā un nodrošināt, lai darba ņēmēji darba vietās, kur pastāv inficēšanās risks, tiktu vakcinēti un vajadzības gadījumā saņemtu profilaktisku ārstēšanu, kā arī ļaut darba ņēmējiem darba laikā veikt veselības pārbaudi, lai noteiktu infekcijas slimības klātbūtni vai infekcijas nēsātāja statusu, vai arī veikt ārkārtas vakcināciju.

11.2. Darba devējam ir jānodrošina, lai darba ņēmēja darba apstākļi visās ar darbu saistītās situācijās atbilstu darba drošības un veselības aizsardzības prasībām (*TLS* 28. panta 2. punkta 6. apakšpunkts kopsakarā ar *TTOS* 12. panta 1. punkta pirmo teikumu). Šajā nolūkā *TTOS* 13. pantā ir noteiktas darba devēja tiesības un pienākumi (1. punkts) un tajā darba devējam ir paredzētas tiesības piemērot uzņēmumā stingrākus darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus nekā tie, kas noteikti likumā (2. punkts). Darba devējam tostarp ir pienākums identificēt darba vides apdraudējumus, novērtēt riskus darba ņēmēju veselībai un drošībai un veikt pasākumus, lai novērstu un mazinātu riskus darba ņēmēju veselībai (*TTOS* 13. panta 1. punkta 3. apakšpunkts un 134. panta 1. un 2. punkts). Atbilstoši *TTOS* 2. panta 1. punktam darba veselības aizsardzība šī likuma izpratnē ietver sevī, tostarp, medicīnisku pasākumu piemērošanu nolūkā novērst kaitējumu darba ņēmēju veselībai.

11.3. Aizsardzības nolūkā pret bioloģiskiem aģentiem darba vietā (piemēram, vīrusiem, kas izraisa infekcijas slimības) darba devējam ir jāveic pasākumi, ņemot vērā bioloģisko aģentu infekciozitāti (*TTOS* 8. panta 2. punkts). Saskaņā ar *TTOS* 8. panta 3. punktu [Igaunijas] Republikas valdība paredz darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus darba videi, kuru ietekmē bioloģiskie aģenti. Noteikumu par bioloģiskiem aģentiem, kas pieņemti, pamatojoties uz iepriekš minēto tiesību normu, 6. panta 2. punkta 7. apakšpunktā ir paredzēts, ka darba devējam gadījumā, ja viņa veiktā riska novērtējuma rezultāti liecina par to, ka darba vidi ietekmē bioloģiskie aģenti, ir jānovērš darba ņēmēju veselības apdraudējums vai tas jāmazina līdz minimumam, tostarp, nodrošinot iespēju vakcinēties darba ņēmējiem, kas pakļauti tādu bioloģisku aģentu iedarbībai, pret kuriem ir pieejamas efektīvas vakcīnas. Saskaņā ar šo noteikumu 6. panta 2. punkta 11. apakšpunktu, kas stājās spēkā 2021. gada 17. augustā, darba devēja pienākums ir nodrošināt, ka nepastāv risks inficēties no darba ņēmējiem, kuri SARS-CoV-2 vīrusa izplatības gadījumā darba vietā saskaras ar citām personām; to it īpaši var īstenot tādējādi, ka darba devējs nodrošina, ka darba ņēmēji ir vakcinēti pret Covid-19, pārbaudot sertifikātu, kas apliecina, ka nepastāv SARS-CoV-2 infekcijas risks, vai veicot darba ņēmēju testēšanu ar SARS-CoV-2 testu. No 2022. gada 15. marta iepriekš minētais noteikums tika papildināts, piešķirot darba devējam tiesības pārbaudīt sertifikātu par darba ņēmēja izveseļošanos no Covid-19. Darba devēja pienākums nodrošināt vakcināciju un vajadzības gadījumā darba ņēmēju profilaktisku ārstēšanu darba vietās, kur pastāv risks saslimt ar infekcijas slimībām, ir paredzēts arī *NETS* 24. panta 3. punktā.

11.4. Turklāt darba devējiem un darba ņēmējiem ir ar likumu noteikts pienākums sadarboties drošas darba vides interesēs (*TTOS* 12. panta 3. punkts). Šajā kontekstā darba ņēmējiem tostarp ir pienākums līdzdarboties drošas darba vides veidošanā, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus (*TTOS* 14. panta 1. punkta 1. apakšpunkts).

12. Ar *TTOS* ir transponēta, tostarp, Padomes Direktīva 89/391/EEK par drošību un veselības aizsardzību darbā (turpmāk tekstā – “Pamatdirektīva”) un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2000/54/EK par risku, kas saistīts ar bioloģisku aģentu iedarbību (turpmāk tekstā – “Direktīva par bioloģisku aģentu iedarbību”).

12.1. Pamatdirektīvā ir noteikti vispārīgi principi, lai uzlabotu darba drošību un veselības aizsardzību, neskarot valstu un Kopienas noteikumus, kas ir vēl labvēlīgāki darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai (1. pants). Saskaņā ar Pamatdirektīvas 6. panta 1. punktu un 9. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktu darba devējs līdz ar citiem pienākumiem veic vajadzīgos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības pasākumus un lemj, tostarp, kādus aizsardzības pasākumus veikt un kādus aizsarglīdzekļus lietot, kas ir vajadzīgi īpašu apdraudējumu dēļ.

12.2. Atbilstoši Direktīvas par bioloģisku aģentu iedarbību 8. apsvērumam būtu jāveic profilakses pasākumi bioloģisko aģentu iedarbībai pakļauto darba ņēmēju veselības aizsardzībai un drošībai, un saskaņā ar 1. panta 1. punktu šajā direktīvā

ir noteikti konkrēti minimālo prasību noteikumi darba ņēmēju un viņu veselības aizsardzībai. Direktīvas par bioloģisku aģentu iedarbību 3. pantā ir noteikts, ka pakļaušanu bioloģisku aģentu iedarbībai identificē ar riska novērtējuma palīdzību, lai būtu iespējams novērtēt visus draudus darba ņēmēju drošībai vai veselībai un noteikt veicamos pasākumus. Riska novērtējumā būtu jānosaka tie darba ņēmēji, kam var būt nepieciešami īpaši aizsargpasākumi. Vajadzības gadījumā tiem darba ņēmējiem, kas vēl nav imūni pret bioloģisko aģentu, kura iedarbībai viņi ir vai varētu būt pakļauti, jādara pieejamas iedarbīgas vakcīnas. Darba devējiem, darot vakcīnas pieejamas, būtu jāievēro ieteicamais prakses kodekss, kas izklāstīts VII pielikumā (14. panta 3. punkts).

12.3. Atbilstoši Direktīvas par bioloģisku aģentu iedarbību VII pielikuma 1. un 2. punktam tad, ja atklājas, ka pastāv draudi darba ņēmēju veselībai un drošībai, jo viņi ir pakļauti tādu bioloģisku aģentu iedarbībai, pret kuriem ir pieejamas iedarbīgas vakcīnas, tad darba devējiem jāpiedāvā darba ņēmējiem vakcinēties. Vakcinācija jāveic saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi. Darba ņēmējus jāinformē par ieguvumiem un zaudējumiem, kas rodas gan vakcinēšanās, gan nevakcinēšanās gadījumā. Iepriekš minētais attiecas uz darbībām I pielikuma indikatīvā saraksta izpratnē, tostarp, uz darbu veselības aprūpē (4. panta 2. punkts un I pielikuma 4. punkts). Ar Eiropas Komisijas Direktīvu (ES) 2020/739 SARS-CoV-2 tika iekļauts Direktīvas par bioloģisku aģentu iedarbību III pielikumā ietvertajā bioloģisku aģentu sarakstā, kas var inficēt cilvēku.

## II

13. Saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (2016/C 202/02) 3. pantu ikvienai personai ir tiesības uz neaizskaramību, turklāt medicīnas un bioloģijas jomā jo īpaši jāievēro attiecīgās personas apzināta un brīva piekrišana saskaņā ar tiesību aktos noteiktām procedūrām (2. punkta a) apakšpunkts). Hartas 31. panta 1. punktā ir noteikts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem. Atbilstoši Hartas 52. panta 1. punktam visiem šajā Hartā atzīto tiesību un brīvību izmantošanas ierobežojumiem ir jābūt noteiktiem tiesību aktos, un tajos jārespektē šo tiesību un brīvību būtība. Ievērojot proporcionalitātes principu, ierobežojumus drīkst uzlikt tikai tad, ja tie ir nepieciešami un patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības.

14. *Riigikohus*, atsaucoties uz Eiropas Cilvēktiesību tiesas (turpmāk tekstā – “ECT”) judikatūru, vairākkārt ir paudusi viedokli, ka gan tiešs, gan netiešs pienākums vakcinēties nozīmē iejaukšanos personas fiziskajā neaizskaramībā.

Fiziskā neaizskaramība primāri tiek aizsargāta tiesību uz privāto dzīvi ietvaros (*Pohiseadus* [Igaunijas Republikas Konstitūcija, turpmāk tekstā – “PS”] 26. pants; Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 8. pants; ECT spriedums lietā Nr. 25358/12, *Paradiso* un *Campanelli* pret Itāliju, 159. punkts). Ar vakcīnām saistītie riski aizskar tiesības uz veselības aizsardzību (Konstitūcijas



28. panta 1. punkts) un nopietnākajā gadījumā var izraisīt nāvi (Konstitūcijas 16. pants). Iejaukšanās intensitāti nemazināja tas, ka to mērķis, pakārtoti, bija pašu ierobežojumu adresātu aizsardzība. Obligātas vakcinācijas noteikšana nolūkā aizsargāt rīcībspējīgas personas veselību, kad nav skartas citu personu tiesības vai sabiedrības intereses, piemēram, slimnīcu noslodze, brīvā un demokrātiskā valstī nebūtu likumīga un neatbilstu cilvēka cieņas principam (*RKHKm [Riigikohus Administratīvo lietu palātas rīkojums] 25.11.2021., 3-21-2241/11, 20.–22. punkts; RKPSJVKo [Riigikohus Konstitucionālās uzraudzības palātas spriedums] 31.11.2022., 5-22-4/13, 48. punkts*). Tomēr gan *Riigikohus*, gan ECT atzina, ka vakcinācijas prasību cita starpā var pamatot ar nepieciešamību aizsargāt sabiedrības veselību (*RKHKm 25.11.2021., 3-21-2241/11, 36. punkts; ECT spriedums lietā Nr. 47621/13, Vavrička u.c. pret Čehijas Republiku, 281.–284. punkts*).

15. Tā kā atbildētāja vakcinācijas prasību ieviesa kā nosacījumu darbam neatliekamās medicīniskās palīdzības dienestā un darba līgumus ar prasītājiem izbeidza, pamatojoties uz to, ka prasītāji nebija iesnieguši pierādījumus par vakcināciju pret SARS-CoV-2 vīrusu vai par kontrindikācijām pret šo vakcināciju, tā ir vismaz netieša obligāta vakcinācija (skat. arī *RKHKm 25.11.2021., 3-21-2241/11, 20. un nākamie punkti; ECT spriedums lietā Nr. 47621/13, Vavrička u.c. pret Čehijas Republiku, 258.–260. punkts*).

### III

16. Atbildētāja kasācijas sūdzībā balstās uz to, ka *Riigikohus* Administratīvo lietu palāta nav izslēgusi iespēju, ka obligāta vakcinācija, pamatojoties uz likumu, var tikt ieviesta ar zemāka juridiska spēka normatīviem aktiem. Administratīvo lietu palāta, vērtējot obligātas vakcinācijas bruņotajos spēkos juridisko pamatu, ir nospriedusi, ka civildienestā un cita veida valsts dienestā nodarbinātām personām vakcinācijas pienākumu var noteikt ar tiesību aktu, piemēram, iekšēju administratīvu aktu, kas pieņemts, pamatojoties uz *TTOS* 13. panta 2. punktu un Noteikumu par bioloģiskiem aģentiem 6. panta 2. punkta 11. apakšpunktu (*RKHKm 25.11.2021., 3-21-2241/11, 23. un 24. punkts un tajā minētā judikatūra*). Atbildētāja uzsver, ka neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests sniedz dzīvībai svarīgu pakalpojumu un tās darbības un reaģēšanas spēju saglabāšana ir tikpat nozīmīga kā valsts pamatfunkciju nodrošināšana (piem., valsts aizsardzība). Tāpēc atbildētāja uzskata, ka tā varēja vienpusēji noteikt vakcinācijas pienākumu.

17. Prasītāji norāda, ka atbildētāja nevarēja ieviest vakcinācijas pienākumu bez viņu piekrišanas, jo privātās darba tiesiskajās attiecībās darba līgumu var grozīt tikai, pusēm vienojoties (*TLS* 12. pants).

18. Darba tiesības ir daļa no saistību tiesībās ietvertajām līgumtiesībām (*Võlaõigusseadus* [Saistību tiesību likums, turpmāk tekstā – “*VÕS*”] 1. panta 1. punkts un *TLS* 1. panta 3. punkts), kurās piemēro principu, ka noslēgtie līgumi ir jāpilda (*pacta sunt servanda*). Par šī principa izpausmi var uzskatīt to, ka atbilstoši *TLS* 12. pantam darba līgumu var grozīt tikai pēc pušu vienošanās. Darba līguma

noteikumi, par kuriem ir jāvienojas, ir noteikumi, kas pusēm ir būtiski, un vienošanās rezultātā darba līgumu var uzskatīt par noslēgtu (piemēram, darba saturs, atalgojums, darba vieta, darba laiks utt.) (*TLS* 4. panta 1. punkts un *VŌS* 9. panta 1. punkts). Tāpēc *TLS* 12. pantu it īpaši piemēro šo noteikumu grozījumu gadījumā. Tomēr *TLS* ir paredzēta virkne izņēmumu, kas darba devējam dod tiesības bez darba ņēmēja piekrišanas grozīt noteikumus, kas darba līgumā iekļauti pēc vienošanās, tā, piemēram, darba devējs var grozīt darba saturu (*TLS* 17. panta 4. punkts), darba laika organizāciju (*TLS* 47. panta 4. punkts) un atalgojuma apmēru (*TLS* 37. panta 1. punkts).

19. Lai gan darba devēja pienākums aizsargāt darba ņēmēju balstās uz pušu noslēgto līgumu, kas tām nosaka pienākumu sadarboties (tostarp, *TLS* 28. panta 2. punkta 6. apakšpunkts un *TTOS* 12. panta 1. punkta pirmais teikums), tomēr darba drošības un veselības aizsardzības noteikumi izriet no tiesību aktiem. Darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus, tostarp, tos, kas ir stingrāki par tiesību aktos paredzētajiem noteikumiem, nosaka darba devējs (*TTOS* 13. pants).

20. Izskatāmajā lietā pēc tam, kad atbildētāja bija veikusi riska novērtējumu, pamatojoties uz darba drošības un veselības aizsardzības noteikumiem, ar kuriem tika transponēta Pamatdirektīva un Direktīva par bioloģisku aģentu iedarbību, tā noteica prasītājiem pienākumu vakcinēties pret SARS-CoV-2 vīrusu. Attiecīgās lietas izvērtēšanas laikā palātai ir radušās šaubas par to, vai valsts tiesiskais regulējums, kas darba devējam ļauj darba ņēmējiem, kuri ar to atrodas darba tiesiskās attiecībās, bez viņu piekrišanas kā nosacījumu darba tiesisko attiecību turpināšanai noteikt pienākumu vakcinēties, ir saderīgs ar Pamatdirektīvu un Direktīvu par bioloģisku aģentu iedarbību, arī ņemot vērā Pamattiesību hartas 3. pantā nostiprinātās tiesības uz neaizskaramību.

21. No vienas puses, iespēja vakcinēt darba ņēmējus, lai viņiem nodrošinātu darba drošību un veselības aizsardzību, ir reglamentēta Direktīvā par bioloģisku aģentu iedarbību, no kuras 14. panta 3. punkta un VII pielikuma var secināt, ka darba ņēmējiem vakcinācijai jābūt brīvprātīgai un ka darba devējam ir tikai pienākums nodrošināt iespēju vakcinēties, kā arī informēt darba ņēmējus par vakcinācijas un nevakcinēšanās priekšrocībām un trūkumiem. Arī Pamattiesību hartas 3. panta 2. punkta a) apakšpunkts liecina par to, ka medicīniska iejaukšanās fiziskajā neaizskaramībā ir atļauta tikai ar attiecīgās personas brīvprātīgu piekrišanu.

No otras puses, gan no Pamatdirektīvas 1. panta 3. punkta, gan no Direktīvas par bioloģisku aģentu iedarbību 1. panta 1. punkta izriet, ka šajās direktīvās ir noteiktas tikai minimālās prasības attiecībā uz darba drošību un veselības aizsardzību un tās neizslēdz tādu noteikumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai darba vietā. Tādēļ ir iespējama arī interpretācija, ka par darba drošības un veselības aizsardzības pasākumu, kas ir labvēlīgāks darba ņēmēju veselības aizsardzībai un drošībai, var tikt uzskatīts darba devēja tiesības bez darba ņēmēju piekrišanas noteikt viņiem pienākumu vakcinēties. Iepriekš raksturoto iemeslu dēļ [iesniedzējtiesas] palātai lietas

izvērtēšanas laikā radās šaubas par to, vai, ņemot vērā Pamattiesību hartas principus, Pamatdirektīvas un Direktīvas par bioloģisku aģentu iedarbību noteikumi ļauj uzskatīt, ka darba devējs nolūkā nodrošināt darba drošību un veselības aizsardzību var prasīt, lai darba ņēmēji, kuri ir pakļauti bioloģisku aģentu riskam, tiktu vakcinēti (t.i., spēkā esošās darba tiesiskajās attiecībās bez darba ņēmēja piekrišanas ieviest vakcinācijas pienākumu).

22. Palātas ieskatā prasītāju darba līgumu izbeigšanas, neievērojot uzteikuma termiņu, un nolēmuma par ar to saistīto kompensācijas prasījumu likumība nevar tikt vērtēta, nesagaidot Tiesas atzinumu attiecībā uz Pamatdirektīvas un Direktīvas par bioloģisku aģentu iedarbību interpretāciju. Tad, ja ar tiesību aktiem par veselības aizsardzību darba vietā noteiktais vakcinācijas pienākums būtu pretrunā attiecīgajām direktīvām, Palātas ieskatā *TTOS* un [Igaunijas] Republikas valdības pieņemtie Noteikumi par bioloģiskiem aģentiem būtu jāinterpretē atbilstoši šīm direktīvām tādējādi, ka tie nepiešķir darba devējam tiesības vienpusēji ieviest vakcinācijas pienākumu darba ņēmējiem, tādēļ prasītāju darba līgumu izbeigšanai nebūtu juridiska pamatojuma.

23. Arī tad, ja Direktīvā par bioloģisku aģentu iedarbību ir noteiktas minimālās prasības darba ņēmēju aizsardzībai un atbilstoši šīs direktīvas VII pielikumam vakcināciju veic saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, kā arī tad, ja darba devējs saskaņā ar Igaunijas tiesību normām var paredzēt stingrākus darba drošības un veselības aizsardzības noteikumus par tiem, kas ir noteikti tiesību aktos, tas neietekmē faktu, ka *Riigikohus* ir jāiegūst skaidrība par attiecīgo direktīvu interpretāciju.

[..]