



Kohtuasja avaldamisnumber	:	C-219/24
Menetlusedokumendi number	:	1
Registreerimisnumber	:	1287119
Esitamise kuupäev	:	22/03/2024
Registreerimiskuupäev	:	22/03/2024
Menetlusedokumendi liik	:	Eelotsusetaotlus
<hr/>		
Menetlusedokumendi e-Curia kaudu esitamise viitenumber	:	Menetlusedokument DC203067
Faili number	:	1
Menetlusedokumendi esitaja	:	Loog Ragne (J365183)



RIIGIKOHUS

TSIVIILKOLLEGIUM

KOHTUMÄÄRUS

Kohtuasja number	2-21-12706
Määruse kuupäev	Tartu, 12. märts 2024. a
Kohtukoosseis	Eesistuja Kalev Saare, liikmed Kai Kullerkupp ja Vahur-Peeter Liin
Kohtuasi	A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M ja N hagi Tallinna linna vastu töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks ning hüvitise ja viivise saamiseks
Menetlusosalised	Hageja A Hageja B Hageja C Hageja D Hageja E Hageja F Hageja G Hageja H Hageja I Hageja J Hageja K Hageja L Hageja M Hageja N Hagejate esindajad vandeadvokaat Jaanika Reilik-Bakhoff ja vandeadvokaat Kristina Sööt Kostja Tallinna linn (Tallinna Kiirabi kaudu) Kostja esindajad vandeadvokaat Ants Nõmper ja vandeadvokaat Hanna Pahk
Vaidlustatud kohtulahend	Tallinna Ringkonnakohtu 26. mai 2023. a otsus
Menetluse alus Riigikohtus	Tallinna linna (Tallinna Kiirabi kaudu) kassatsioonkaebus
Asja läbivaatamine	Kirjalik menetlus

RESOLUTSIOON

1. Taotleda Euroopa Kohtult eelotsust järgmises küsimuses:

Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. septembri 2000. a direktiivi 2000/54/EÜ töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest töö art 14 lg-t 3 ja sama direktiivi VII lisa p-e 1 ja 2 võib koostoides sama direktiivi preambuli p-ga 8, art 1 lg-ga 1 ja art 3 p-dega 1 ja 2 tõlgendada nii, et sellega on kooskõlas regulatsioon, mille kohaselt tööandjal on õigus kohustada ennast vaksineerima bioloogilistest ohuteguritest ohustatud töötajaid, kellega tööandjal on kehtiv töösuhe?

Täpsustavad küsimused:

- a) **Kas direktiivi 2000/54/EÜ art 14 lg 3 mõttes on vaksineerimine töötervishoiu abinõu, mille tööandja võib kehtestada kehtivas töösuhtes ilma bioloogilistest ohuteguritest ohustatud töötaja nõusolekuta?**
 - b) **Kas see, kui tööandja kehtestab vaksineerimisnõude kehtivas töösuhtes, on kooskõlas nõukogu 12. juuni 1989. a direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta art 1 lg-s 3, art 6 lg-s 1 ja lg 2 p-des a ja g, art 9 lg 1 p-des a ja b ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta art 3 lg-s 1, art 31 lg-s 1 ja art 52 lg-s 1 sätestatuga?**
- 2. Peatada kohtuasja menetlus kuni Euroopa Kohtu lahendi jõustumiseni eeltoodud küsimustes.**

ASJAOLUD JA MENETLUSE KÄIK

1. Hagejad töötasid kostja kiirabis väljakutsetega seotud ametikohtadel (operatiivtöötajad). Maailma Terviseorganisatsioon teavitas 30. jaanuaril 2020 rahvusvahelisest terviseala hädaolukorrast, millega algas ametlikult SARS-CoV-2 viiruse levikust põhjustatud COVID-19 pandeemia. Kostja kinnitas 4. märtsil 2021 töökeskkonna riskianalüüsi, mille tegevuskavas nähti ohtlikku nakkushaigusesse, nt SARS-CoV-2 viirusesse nakatumise ohu vähendamiseks ja riskide maandamiseks mh ette töötajate vaksineerimine. Kostja muutis 16. aprillil 2021 kiirabitöötajate ametijuhendeid, sätestades töötamise eelduseks vaksineerituse ohtliku nakkushaiguse vastu. Kostja andis hagejatele tähtaja SARS-CoV-2 viiruse vastu vaksineerimise või selle vastunäidustuse tõendi esitamiseks, hoiatades, et tõendi esitamata jätmise korral võidakse tööleping üles öelda. Hagejad ei esitanud kostjale vaksineerimise või selle vastunäidustuse tõendit. Kostja ütles hagejatega sõlmitud töölepingud juulis 2021 erakorraliselt üles põhjendustega, et kiirabitöö eripära tõttu on oluline ja põhjendatud töötajaid vaksineerida ning kuna muud meetmed ei ole patsientide, teiste töötajate ja töötaja enda tervise kaitsmiseks piisavad, saavad kiirabitööd teha üksnes vaksineeritud töötajad.

2. Hagejad vaidlustasid töölepingute erakorralise ülesütlemise ning nõudsid kostjalt ebaseadusliku ülesütlemise tõttu rahalist hüvitist. Hagejate peamise väite kohaselt ei võinud kostja öelda töölepinguid üles, kuna tal ei olnud õigust nõuda hagejatel enda vaksineerimist SARS-CoV-2 viiruse vastu. Hagejate kohustust ennast vaksineerida ei olnud kehtestatud ühegi õigusaktiga ega lepitud kokku pooltega sõlmitud töölepingutes. Eestis on vaksineerimine vabatahtlik, kuni Riigikogu ei ole otsustanud teisiti. Tööandja ei saa otsustada töötajate vaksineerimise kohustuslikkuse üle.

3. Kostja peamise vastuväite kohaselt oli tal õigus öelda töölepingud erakorraliselt üles. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 8 lg 2 järgi peab tööandja kaitseks töökohas toimivate bioloogiliste ohutegurite eest võtma tarvitusele abinõud, arvestades ohuteguri nakatamisvõimet. Enne riskianalüüsi valmimist nõudis kostja kõigilt töötajatelt hügieeninõuete täitmist, isikukaitsevahendite kasutamist ning vajaduse korral SARS-CoV-2 viiruse tuvastamiseks PCR-testi tegemist. Riskianalüüsi tulemuste tõttu sätestati tegevuskavas nakatumisohu vähendamiseks ja riskide maandamiseks ka töötajate vaksineerimine. Kuigi hagejatel ei ole võimalik ilma SARS-CoV-2 viiruse vastu vaksineerimata kostja juures töötada, ei esitanud nad kostjale tema nõutud tõendit.

4. Harju Maakohus rahuldab 29. septembri 2022. a otsusega hagi osaliselt. Maakohus leidis, et töölepingute erakorraline ülesütlemine on tühine, kuna kostjal ei olnud õigust vaksineerimiskohustust ühepoolset kehtestada. Maakohus mõistis kostjalt välja hagejate nõutust väiksemad hüvitised.

Maakohtu otsuse kohaselt ei ole kostjale seaduse ega täidesaatva võimu määrusega antud õigust nõuda hagejatelt enda vaksineerimist. Kuigi teatud ulatuses on tööandjal võimalik muuta tööohutuse nõudeid ühepoolset (TTOS § 13 lg 2), saab seda teha üksnes üksikute töövõtete või töökaitsevahendite kasutamise osas, mis ei muuda oluliselt töötingimusi ega töötaja sobivust töökohale. Vaksineerimiskohustuse kehtestamine eeldab poolte kokkulepet (töölepingu seaduse (TLS) § 12), kuid pooltel ei ole sellist kokkulepet.

5. Hagejad esitasid apellatsioonkaebuse maakohtu otsuse hüvitisnõuete osalise rahuldamata jätmise peale. Kostja vaidlustas maakohtu otsuse osas, milles hagejad rahuldati.

6. Tallinna Ringkonnakohus tühistas 26. mai 2023. a otsusega maakohtu otsuse osaliselt kostjalt hagejate kasuks väljamõistetud hüvitiste suuruse osas. Ringkonnakohus muutis oma lahendiga kostjalt hagejate kasuks väljamõistetud hüvitiste suurust. Samas nõustus ringkonnakohus maakohtu seisukohaga, et kostjal ei olnud õigust vaksineerimiskohustust kehtestada.

Ringkonnakohtu otsuse kohaselt ei andnud nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse (NETS) § 13 lg-d 15-17, TTOS § 13 lg-d 1 ja 2 ega Vabariigi Valitsuse 5. mai 2000. a määruse nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (bioloogiliste ohutegurite määrus) § 6 lg 2 p 7 ja lg 3 kostjale õigust kohustada hagejaid ennast vaksineerima. Kuna vaksineerimiskohustuse kehtestamine riivab intensiivselt isikute kehalist puutumatus, peab selle seadmiseks andma aluse seadus, st seaduses peab olema konkreetne volitusnorm, mis annab täitevvõimule aluse määrata vaksineerimiskohustus.

MENETLUSOSALISTE PÕHJENDUSED

7. Kostja palub kassatsioonkaebuses ringkonnakohtu otsuse tühistada ja teha uue otsuse, millega jätta hagi täielikult rahuldamata või saata asja ringkonnakohtule uueks läbivaatamiseks.

Kaebuse ühe väite kohaselt leidsid kohtud valesti, et kostjal ei olnud õigust vaksineerimiskohustust kehtestada. Riigikohus on haldusasjas nr 3-21-2241 leidnud, et TTOS § 13 lg 2 ja bioloogiliste ohutegurite määruse § 6 lg 2 p 11 annavad piisava aluse kehtestada vaksineerimiskohustus tööandja siseaktiga. Seetõttu oli kostjal õigus kehtestada vaksineerimise nõue käskkirjaga.

8. Hagejad vaidlevad kassatsioonkaebusele vastu ja paluvad jätta selle rahuldamata.

Seadus ei andnud kostjale alust kehtestada vaksineerimiskohustust. Asjas ei kohaldu Riigikohtu seisukohad haldusasjas nr 3-21-2241, mille raames vaieldi kaitseväge teenistujate vaksineerimiskohustuse üle. Praegu on poolte vahel eraõiguslik, lepinguvabadusel põhinev töösuhe, kus pooled lepivad vastastikused õigused ja kohustused kokku ning tööandja ei saa kehtestada neid ühepoolset.

KOLLEGIUMI SEISUKOHT

9. Kolleegium leiab, et tsiviilasja lahendamine eeldab eelotsuse taotlemist direktiivi 2000/54/EÜ art 14 lg 3 ja VII lisa p-de 1 ja 2 tõlgendamiseks koostoimes sama direktiivi p-s 8, art 1 lg-s 1 ja art-s 3 ning direktiivi 89/391/EMÜ art 1 lg-s 3, art-s 6 ja art 9 lg 1 p-des a ja b ning põhiõiguste harta art-s 3, art 31 lg-s 1 ja art 52 lg-s 1 sätestatuga (Euroopa Liidu toimimise lepingu art 267 lg 1 p b). Kuni

eelotsusetaotluse lahendamiseni tuleb kohtuasja menetlus peatada (tsiviilkohtumenetluse seadustiku § 356 lg 3).

10. Tsiviilasja lahendamiseks tuleb muu hulgas vastata küsimusele, kas kostjal oli õigus nõuda hagejatelt kiirabis töötamise jätkamise eeldusena SARS-CoV-2 viiruse vastu vaksineerimist või eeldas selline kohustus poolte kokkulepet. Kolleegiumi arvates sõltub eeltoodud küsimuse vastus mh sellest, kas vaksineerimine on käsitatav töötervishoiu ja tööohutuse nõude või abinõuna, mida tööandja rakendab ühepoolselt.

Kolleegium esitab esmalt ülevaate vaidlusalust küsimust puudutavast Eesti riigisisest õigusraamistikust ja asjakohaste direktiivide sätetest (I), käsitleb seejärel lühidalt kehalise puutumatus riivet vaksineerimisnõude kaudu (II) ning lõpetuseks menetlusosaliste väiteid ja tekkinud küsimusi (III).

I

11. Erinevalt paljudest teistest liikmesriikidest ei ole Eesti seadusandja ega Vabariigi Valitsus võtnud vastu õigusakte, mis sätestaks tegevusvaldkonnad või ametikohad, kus töötamine eeldab SARS-CoV-2 viiruse vastu vaksineerimist. Tööandja kohustused nakkushaiguste tõrjel on sätestatud NETS-is. Töötamisele esitatavad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, tööandja ja töötaja õigused ja kohustused tervisele ohutu töökeskkonna loomisel ja tagamisel ning töötervishoiu ja tööohutuse korralduse näeb eelkõige ette TTOS, mille alusel kehtestatud bioloogiliste ohutegurite määrus käsitab terviseriski vähendamise abinõuna mh töötajate vaksineerimise võimalust.

11.1. NETS § 24 p-de 1–4 kohaselt on tööandja kohustatud looma nakkushaigusesse nakatumise ohuga tööaladel töötajatele võimalikult nakkusohutud tööolud, tagama nakkusohutusnõuete täitmise töötamiskohal ning nakatumisohuga tööalade töötajate immuniseerimise ja vajaduse korral ennetava ravi, samuti lubama töötajal nakkushaiguse või haiguskandluse avastamiseks käia tööajal terviseuuringul või vältimatu abi korras immuniseerimisel.

11.2. Tööandja peab tagama töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused igas tööga seotud olukorras (TLS § 28 lg 2 p 6 koostoimes TTOS § 12 lg 1 esimese lausega). Selleks sätestab TTOS § 13 tööandja õigused ja kohustused (lg 1) ning annab talle õiguse kehtestada ettevõttes õigusaktides ettenähtust rangemaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid (lg 2). Muu hulgas peab tööandja selgitama välja töökeskkonna ohutegurid, hindama riske töötajate tervisele ja ohutusele ning rakendama töötajate terviseriski vältimiseks ja vähendamiseks abinõusid (TTOS § 13 lg 1 p 3 ning § 13⁴ lg-d 1 ja 2). TTOS § 2 lg 1 kohaselt mõistetakse selle seaduse tähenduses töötervishoiuna mh meditsiiniabinõude rakendamist töötaja tervisekahjustuse vältimiseks.

11.3. Kaitseks töökohas toimivate bioloogiliste ohutegurite (mh nakkushaigust põhjustavate viiruste) eest peab tööandja võtma tarvitusele abinõud, arvestades ohuteguri nakatamisvõimet (TTOS § 8 lg 2). Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded kehtestab TTOS § 8 lg 3 järgi Vabariigi Valitsus. Selle sätte alusel kehtestatud bioloogiliste ohutegurite määru § 6 lg 2 p 7 kohaselt, kui tööandja riskianalüüsi tulemused näitavad, et töökeskkond on bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud, peab tööandja vältima töötajate tervise ohustamist või vähendama terviseriski võimalikult madala tasemeni mh vaksineerimise võimaluse tagamisega töötajatele, kes puutuvad kokku bioloogiliste ohuteguritega, mille vastu on olemas tõhus vaktsiin. Sama määru § 17. augustil 2021 jõustunud § 6 lg 2 p 11 järgi on tööandjal kohustus tagada SARS-CoV-2 viiruse leviku korral töökeskkonnas teiste inimestega kokku puutuvate töötajate nakkusohutus eelkõige töötajate COVID-19 haiguse vastase vaksineerimise tagamise, SARS-CoV-2 nakkusohutust kinnitava tõendi kontrollimise või töötajate testimisega SARS-CoV-2 testiga. Alates 15. märtsist 2022

lisati viidatud sättesse tööandja õigus kontrollida töötaja COVID-19 haiguse läbipõdemist kinnitavat tõendit. Tööandja kohustuse tagada nakkushaiguste tõrjeks nakkushaigusesse nakatumise ohuga tööalade töötajate immuniseerimine ja vajaduse korral ennetav ravi näeb ette ka NETS § 24 p 3.

11.4. Lisaks eelnevale tuleneb seadusest tööandja ja töötajate kohustus teha ohutu töökeskkonna nimel koostööd (TTOS § 12 lg 3). Seejuures on töötaja mh kohustatud osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid (TTOS § 14 lg 1 p 1).

12. TTOS-iga on mh üle võetud Euroopa Nõukogu direktiiv 89/391/EMÜ tööohutuse ja töötervishoiu kohta (raamdirektiiv) ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2000/54/EÜ bioloogiliste ohutegurite kohta (bioloogiliste ohutegurite direktiiv).

12.1. Raamdirektiiv kehtestab töötervishoiu ja -tööohutuse parandamise üldised põhimõtted, mis ei piira töötajate tervist ja ohutust paremini kaitsvate riigisiseste ja ühenduse sätete kohaldamist (art 1). Raamdirektiivi art 6 lg 1 ja art 9 lg 1 p-de a ja b kohaselt võtab tööandja oma vastutuse piires tarvitusele kõik töötajate ohutuse ja tervise kaitseks vajalikud meetmed, otsustades mh eririskidest tingitud kaitsemeetmete ja kaitsevahendite kasutamise.

12.2. Bioloogiliste ohutegurite direktiivi p 8 kohaselt tuleb bioloogiliste mõjuritega kokkupuutuvate töötajate tervise ja ohutuse kaitseks võtta ennetavaid meetmeid ning art 1 lg 1 järgi sätestab direktiiv töötajate ja nende tervise kaitseks konkreetseid miinimumnõuded. Bioloogiliste ohutegurite direktiivi art 3 kohaselt tuleb kokkupuude bioloogiliste ohuteguritega määrata kindlaks riskihinnangus, et saaks hinnata riski töötajate tervisele või turvalisusele ning näha ette vajalikud meetmed. Riskihindamise käigus tuleks teha kindlaks töötajad, kelle puhul võib tarvis minna erilisi kaitsemeetmeid, ning vajaduse korral tuleb neile töötajatele, kes ei ole veel immuunsed selle bioloogilise ohuteguri suhtes, millega nad kokku puutuvad või võivad kokku puutuda, teha kättesaadavaks tõhusad vaktsiinid. Vaktsiine kättesaadavaks tehes peaksid tööandjad võtma arvesse bioloogiliste ohutegurite direktiivi VII lisas sätestatud soovitatavaid tegevusjuhiseid (art 14 lg 3).

12.3. Bioloogiliste ohutegurite direktiivi VII lisa p-des 1 ja 2 sätestatu järgi peaksid tööandjad pakkuma bioloogilistest ohuteguritest, mille jaoks on olemas tõhusad vaktsiinid, ohustatud töötajatele vaktsineerimisvõimalust, kusjuures vaktsineerimine peab toimuma vastavalt riigisisestele õigusaktidele ja/või tavale ning töötajaid tuleb teavitada nii vaktsineerimise kui ka vaktsineerimata jätmise eelistest ja puudustest. Eeltoodu kehtib tegevustele, mille soovitusnimekiri on toodud bioloogiliste ohutegurite direktiivi I lisas, st mh tervishoiualal töötamise korral (art 4 lg 2 ja I lisa p 4). Euroopa Komisjoni direktiiviga (EL) 2020/739 lisati bioloogiliste ohutegurite direktiivi III lisas sätestatud inimesi nakatavate bioloogiliste mõjurite loendisse SARS-CoV-2.

II

13. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (2016/C 202/02) art 3 järgi on igaühel õigus isikupuutumatusse, kusjuures meditsiini ja bioloogia valdkonnas tuleb eelkõige mh austada asjaomase isiku seaduses ettenähtud korra kohaselt antud vaba ja teadliku nõusoleku nõuet (lg 2 p a). Igal töötajal on harta art 31 lg 1 kohaselt õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased. Hartaga tunnustatud õiguste ja vabaduste teostamist tohib harta art 52 lg 1 kohaselt piirata ainult seadusega ning arvestades nimetatud õiguste ja vabaduste olemust. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt võib piiranguid seada üksnes juhul, kui need on vajalikud ning vastavad tegelikult liidu tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele või kui on vaja kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi.

14. Riigikohus on Euroopa Inimõiguste Kohtu (EIK) praktikale tuginedes väljendanud korduvalt seisukohta, et nii otsene kui ka kaudne vaktsineerimise nõue sekkuvad inimese kehalisse puutumatusse.

Kehaline puutumatus on ennekõike kaitstav eraelu puutumatus raames (põhiseaduse (PS) § 26; inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni art 8; EIK otsus asjas nr 25358/12, *Paradiso ja Campanelli vs. Itaalia*, p 159). Vaktsiinidega kaasnevad riskid riivavad õigust tervise kaitsele (PS § 28 lg 1) ja võivad äärmuslikel juhtudel lõppeda surmaga (PS § 16). Riivete intensiivsust ei vähendanud asjaolu, et need kaitsesid kõrvalmõjuna ka piirangute adressaate endid. Teovõimelise isiku enda tervise kaitseks vaktsineerimismõnede kehtestamine, ilma et see mõjutaks nt haiglakoormuse kaudu teiste isikute õigusi või avalikke huve, ei oleks vabadusel ja demokraatial põhinevas riigis legitiimne ega vastaks inimväärikuse põhimõttele (RKHKm 25.11.2021, 3-21-2241/11, p-d 20-22; RKPSJVKo 31.11.2022, 5-22-4/13, p 48). Samas on nii Riigikohus kui ka EIK leidnud, et vaktsineerimismõne võib mh olla õigustatud vajadusega kaitsta rahva tervist (RKHKm 25.11.2021, 3-21-2241/11, p 36; EIK otsus asjas nr 47621/13, *Vavrička jt vs. Tšehhi Vabariik*, p-d 281-284).

15. Kuna kostja kehtestas kiirabis töötamise eelduseks vaktsineerituse ja ütles hagejatega sõlmitud töölepingud üles põhjusel, et hagejad ei esitanud SARS-CoV-2 viiruse vastu vaktsineerimise või selle vastunäidustuse tõendit, on tegemist vähemalt kaudse vaktsineerimismõnudega (vt ka RKHKm 25.11.2021, 3-21-2241/11, p 20 jj; EIK otsus asjas nr 47621/13 jt: *Vavrička jt vs. Tšehhi*, p-d 258-260).

III

16. Kostja tugineb oma kaebuses sellele, et Riigikohtu halduskolleegium ei ole välistanud vaktsineerimismõnede kehtestamist seaduse alusel madalama astme õigusaktiga. Kaitseväes vaktsineerimiskohustuse kehtestamise õiguslikku alust hinnates on halduskolleegium leidnud, et avalikus teenistuses ja muus vormis avalike ülesannete täitmisel osalevate inimeste suhtes võib vaktsineerimismõnede kehtestamine tulla kõne alla TTOS § 13 lg 2 ja bioloogiliste ohutegurite määruse § 6 lg 2 p 11 alusel kehtestatud aktiga, mh halduse siseaktiga (RKHKm 25.11.2021, 3-21-2241/11, p-d 23 ja 24 ning seal viidatud kohtupraktika). Kostja rõhutab, et kiirabi on elutähtsa teenuse osutaja ning tema töö- ja reageerimisvõime säilitamise olulisus sarnaneb riigi tuumikfunktsioonide (nt riigikaitse) tagamise olulisusele. Seetõttu leiab kostja, et ta võis kehtestada vaktsineerimismõnede ühepoolset.

17. Hagejate vastuväite kohaselt ei saanud kostja kehtestada vaktsineerimismõnet ilma hagejate nõusolekuta, kuna eraõiguslikus töösuhtes on võimalik töölepingut muuta üksnes poolte kokkuleppel (TLS § 12).

18. Tööõigus on osa võlaõiguslikust lepinguõigusest (võlaõiguseaduse (VÕS) § 1 lg 1 ja TLS § 1 lg 3), kus kehtib põhimõte, mille kohaselt tuleb sõlmitud lepinguid täita (*pacta sunt servanda*). Selle väljendusena sätestab TLS § 12 võimaluse töölepingut muuta üksnes poolte kokkuleppel. Töölepingu tingimusteks, milles tuleb kokku leppida, on sellised poolte jaoks olulised tingimused, milles kokkuleppele jõudmisest saab lugeda töölepingu sõlmituks (mh nt töö sisu, töötasu, töökoht, tööaeg jms) (TLS § 4 lg 1 ja VÕS § 9 lg 1). Seega kohaldub TLS § 12 eelkõige nende tingimuste muutmise korral. Samas sätestab TLS mitmeid erandeid, mil tööandjal on õigus töölepingus kokkulepitut tingimusi muuta ilma töötaja nõusolekuta, sh on tööandjal võimalik muuta nt töö sisu (TLS § 17 lg 4), tööaja korraldust (TLS § 47 lg 4) ja töötasu suurust (TLS § 37 lg 1).

19. Kuigi tööandja kohustus kaitsta töötajat põhineb poolte sõlmitud lepingul, kus pooltel on kohustus teha koostööd (mh TLS § 28 lg 2 p 6 ja TTOS § 12 lg 3 esimene lause), tulenevad töötervishoiu ja tööohutuse nõuded õigusaktidest. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded, mh õigusaktides ettenähtust rangemad nõuded, kehtestab tööandja (TTOS § 13).

20. Praeguses asjas kohustas kostja pärast riskianalüüsi tegemist hagejaid ennast SARS-CoV-2 viiruse vastu vaksineerima, tuginedes töötervishoiu ja tööohutuse normidele, millega on üle võetud raamdirektiiv ja bioloogiliste ohutegurite direktiiv. Kolleegiumil tekkis asja lahendades kahtlus, kas riigisisene normistik, mis võimaldab tööandjal kehtestada temaga töösuhtes olevatele töötajatele nende nõusolekuta töösuhte jätkumise eeldusena vaksineerimiskohustuse, on kooskõlas raamdirektiivi ja bioloogiliste ohutegurite direktiiviga, arvestades ka põhiõiguste harta art-s 3 sätestatud õigust isikupuutumatusel.

21. Ühelt poolt on töötajate vaksineerimise võimalused töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks reguleeritud bioloogiliste ohutegurite direktiiviga, mille art 14 lg-st 3 ja VII lisast võib järeldada, et vaksineerimine peaks olema töötajatele vabatahtlik ning tööandjal on üksnes kohustus tagada vaksineerimise võimalus, samuti töötajate teavitamine nii vaksineerimise kui ka vaksineerimata jätmise eelistest ja puudustest. Ka põhiõiguste harta art 3 lg 2 p a viitab järeldusele, et meditsiiniline sekkumine isiku kehalisse puutumatusesse on lubatav üksnes isiku vabatahtlikul nõusolekul.

Teisalt tuleneb nii raamdirektiivi art 1 lg-st 3 kui ka bioloogiliste ohutegurite direktiivi art 1 lg-st 1, et need sätestavad üksnes tööohutuse ja töötervishoiu miinimumnõuded ega välista selliste sätete kohaldamist, mis kaitsevad töötajate tervist ja ohutust tööl paremini. Seega on võimalik ka tõlgendus, et üheks töötervishoiu ja tööohutuse meetmeks, mis kaitseb töötajate tervist ja ohutust direktiivides sätestatud miinimumnõuetest paremini, on tööandja õigus kohustada töötajaid vaksineerima ilma nende endi nõusolekuta. Eeltoodust tulenevalt tekkis kolleegiumil asja lahendades kahtlus, kas raamdirektiivi ja bioloogiliste ohutegurite direktiivi sätted võimaldavad põhiõiguste harta põhimõtteid arvestades asuda seisukohale, et tööandja võib töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks nõuda bioloogilistest ohuteguritest ohustatud töötajatelt vaksineerimist (st kehtestada olemasolevas töösuhtes vaksineerimiskohustuse ilma töötaja nõusolekuta).

22. Ootamata ära Euroopa Kohtu seisukohta raamdirektiivi ja bioloogiliste ohutegurite direktiivi tõlgendamise suhtes ei pea kolleegium võimalikuks hinnata hagejate töölepingute erakorralist ülesütlemist ja sellega seotud hüvitisinõuete lahendamise õigsust. Olukorras, kus vaksineerimiskohustuse kehtestamine töötervishoiu normidega oleks vastuolus direktiividega, tuleks kolleegiumi hinnangul tõlgendada TTOS-i ja Vabariigi Valitsuse kehtestatud bioloogiliste ohutegurite määrust kooskõlas direktiividega selliselt, et neist ei tulene tööandjale õigust kehtestada ühepoolselt töötajatele vaksineerimiskohustus, mistõttu hagejatega töölepingu ülesütlemiseks ei olnuks õiguslikku alust.

23. Kuigi bioloogiliste ohutegurite direktiiv sätestab töötajate kaitseks miinimumnõuded ja selle direktiivi VII lisa järgi peab vaksineerimine toimuma vastavalt riigisisestele õigusaktidele ja/või tavale ning Eesti õiguse kohaselt võib tööandja kehtestada õigusaktides ettenähtust rangemaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, ei kummuta see Riigikohtu jaoks vajadust saada selgus direktiivide tõlgendamises.

(allkirjastatud digitaalselt)