



Vastuvõtmise kuupäev : 13/06/2025

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
SODNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE
DEN EUROPEISKE UNIONS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPAÏSCHEN UNIE
EUROOPA LIIDU KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION
COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE
CÚIRT BHEITHIÚNAIS AN AONTAIS EORPAIGH
SUDEUROPSKE UNIE
CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA



EIROPAS SAVIENĪBAS TIESA
EUROPOS SĄJUNGOS TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-UNJONI EWROPEA
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA
CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE
SODIŠČE EVROPSKE UNIJE
EUROOPAN UNIONIN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA UNIONENS DOMSTOL

1334028

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

12. juuni 2025*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalfoliitika – Töötajate ohutuse ja tervise kaitse –
Direktiiv 89/391/EMÜ – Töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist
soodustavad meetmed – Artiklid 5, 6 ja 9 – Tööandjate kohustused –
Direktiiv 2000/54/EÜ – Töötajate kaitse bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest
tulenevate ohtude eest tööl – Artikli 14 lõige 3 – Tervisekontroll – Tõhusate
vaktsiinide kättesaadavus – VII lisa punktid 1 ja 2 – Riigisisised õigusnormid, mis
lubavad tööandjal kehtestada bioloogilisest ohutegurist ohustatud töötajale
vaktsineerimiskohustuse – SARS-CoV-2 viirus

Kohtuasjas C-219/24,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Riigikohtu (Eesti) 12. märtsi 2024. aasta
otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. märtsil 2024,
menetluses

A jt

versus

Tallinna linn,

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: koja president D. Gratsias, kohtunikud E. Regan (ettekandja) ja
B. Smulders,

kohtujurist: L. Medina,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

* Kohtumenetluse keel: eesti.

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- A jt, esindajad: vandeadvokaadid J. Reilik-Bakhoff ja K. Sööt,
- Eesti valitsus, esindaja: M. Kriisa,
- Euroopa Komisjon, esindajad: E. Randvere, D. Recchia ja F. van Schaik,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

kohtuotsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töertvishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta (EÜT 1989, L 183, lk 1; ELT eriväljaanne 05/01, lk 349) artikli 1 lõiget 3, artikli 6 lõiget 1 ning lõike 2 punkte a ja g ning artikli 9 lõike 1 punkte a ja b; Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. septembri 2000. aasta direktiivi 2000/54/EÜ töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl (seitsmes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 2000, L 262, lk 21; ELT eriväljaanne 05/04, lk 48) (muudetud komisjoni 3. juuni 2020. aasta direktiiviga (EL) 2020/739 (ELT 2020, L 175, lk 11)) (edaspidi „direktiiv 2000/54“) artikli 1 lõiget 1, artikli 3 lõikeid 1 ja 2, artikli 14 lõiget 3 ning VII lisa punkte 1 ja 2 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 3 lõiget 1, artikli 31 lõiget 1 ja artikli 52 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud Tallinna Kiirabis (Eesti) väljakutsetega seotud ametikohtadel operatiivtöötajatena töötanud A jt ning Tallinna linna vahelises kohtuvaidluses nende töötajate töölepingute ülesütlemise üle põhjusel, et neil puudus SARS-CoV-2 viiruse vastu vaktsineerimise või selle vastunäidustuse tõend.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 89/391

- 3 Direktiivi 89/391 esimene põhjendus on sõnastatud järgmiselt:
 „asutamislepingu artikkel 118a näeb ette, et nõukogu võtab direktiividega vastu miinimumnõuded, et eelkõige töökeskkonna parandamisega tagada töötajate ohutuse ja tervise parem kaitse“.

4 Direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on ette nähtud:

„1. Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada meetmed, et soodustada töötajate töötervishoiu ja -ohutuse parandamist.

2. Selleks sisaldab käesolev direktiiv üldisi põhimõtteid, mis käsitlevad kutsealaste riskide vältimist, tervishoiu ja ohutuse kaitset, riski- ja õnnetustegurite kõrvaldamist, teavitamist, konsulteerimist ja tasakaalustatud osalust kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavade ning töötajate ja nende esindajate väljaõpet ning üldisi juhiseid kõnealuste põhimõtete rakendamiseks.

3. Käesoleva direktiivi kohaldamine ei piira selliste olemasolevate või tulevaste siseriiklike ja ühenduse sätete kohaldamist, mis töötajate tervist ja ohutust tööl paremini kaitsevad.“

5 Direktiivi artiklis 3 „Mõisted“ on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

d) *ennetamine* – meetmed, mida ettevõttes võetakse või kavandatakse ettevõtte töö kõikides etappides kutsealaste riskide ärahoidmiseks või vähendamiseks.“

6 Direktiivi 89/391 artikli 5 „Üldsäte“ lõikes 1 on sätestatud:

„Tööandja kohustus on tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides.“

7 Direktiivi artiklis 6 „Tööandjate üldised kohustused“ on sätestatud:

„1. Oma vastutuse piires võtab tööandja kõik töötajate ohutuse ja tervise kaitseks vajalikud meetmed, sealhulgas kutsealaste riskide ärahoidmine, teabe ja väljaõppe andmine ning vajaliku korralduse ja vajalike vahendite tagamine.

Tööandja peab olema valmis neid meetmeid vajadusel kohandama, et võtta arvesse muutunud asjaolusid, ja olukorda parandama.

2. Tööandja rakendab lõike 1 esimeses lõigus nimetatud meetmeid järgmiste üldiste ennetuspõhimõtete alusel:

a) riskide vältimine;

b) vältimatute riskide analüüs;

[...]

- g) sellise ühtse üldise ennetuspoliitika väljatöötamine, mis hõlmab tehnikat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju;

[...]“.

- 8 Direktiivi artikli 9 „Tööandjate muud kohustused“ lõikes 1 on sätestatud:

„Tööandja:

- a) käsutuses on töötervishoiu ja -ohutusega seotud riskide analüüs, mis käsitleb muu hulgas eriske, millega töötajate rühmad kokku puutuvad;
- b) otsustab kaitsemeetmete võtmise ja vajaduse korral kaitsevahendite kasutamise;

[...]“.

- 9 Direktiivi 89/391 artikli 16 „Üksikdirektiivid – Muudatused – Käesoleva direktiivi üldine reguleerimisala“ lõikes 3 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi sätteid kohaldatakse kõikide üksikdirektiivides käsitletud valdkondade suhtes täielikult, ilma et see piiraks kõnealustes üksikdirektiivides sisalduvate rangemate ja/või erisätete kohaldamist.“

Direktiiv 2000/54

- 10 Direktiivi 2000/54 põhjendus 8 on sõnastatud järgmiselt:

„Bioloogiliste mõjuritega kokkupuutuvate töötajate tervise ja ohutuse kaitseks tuleb võtta ennetavaid meetmeid.“

- 11 Direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on ette nähtud:

„1. Käesoleva direktiivi eesmärk on kaitsta töötajaid nende tervist ähvardava ohu eest, sealhulgas ära hoida tööl bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevad või tuleneda võivad ohud.

Direktiiv sätestab selles valdkonnas konkreetsed miinimumnõuded.

2. Direktiivi 89/391/EMÜ sätteid kohaldatakse tervikuna kogu lõikes 1 nimetatud valdkonnas, ilma et see piiraks käesolevas direktiivis sisalduvate rangemate ja/või erisätete kohaldamist.

[...]“.

- 12 Direktiivi 2000/54 artiklis 2 „Mõisted“ on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) *bioloogilised mõjurid* – mikroorganismid, sealhulgas geneetiliselt muundatud mikroorganismid, rakukultuurid ja inimese endoparasiidid, mis võivad põhjustada nakkust, allergiat või mürgistusnähte;

[...]

Bioloogilised mõjurid liigitatakse nelja riskirühma vastavalt oma nakkusohtlikkusele:

[...]

3. 3. rühma bioloogiline mõjur võib põhjustada inimeste rasket haigestumist ja kujutada endast tõsist ohtu töötajatele; võib esineda oht, et see levib elanikkonna hulgas, ent tavaliselt on selle vastu olemas tõhusad ennetus- või ravivahendid;

[...]“.

- 13 Direktiivi artiklis 3 „Reguleerimisala – ohu kindlaksmääramine ja riski hindamine“ on ette nähtud:

„1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse tegevuste suhtes, mille puhul töötajad oma töö tõttu puutuvad kokku või võivad kokku puutuda bioloogiliste mõjuritega.

2. Kõikide tööde korral, kus on oht kokku puutuda bioloogiliste mõjuritega, tuleb kindlaks määrata kokkupuute laad, ulatus ja kestus, et oleks võimalik igakülgsest hinnata riski töötajate tervisele või turvalisusele ning ette näha vajaminevad meetmed.

[...]“.

- 14 Direktiivi artiklis 6 „Ohtude vähendamine“ on sätestatud:

„1. Kui artiklis 3 osutatud hindamise tulemustest ilmneb oht töötajatele või nende tervisele, tuleb vältida töötajate kokkupuudet mõjuritega.

2. Kui see ei ole tegevuse laadi ja artiklis 3 osutatud ohuhindamist arvesse võttes tehniliselt võimalik, tuleb kokkupuudet mõjuriga vähendada nii palju, et asjaomased töötajad ja nende tervis oleksid piisavalt kaitstud[...]

[...]“.

- 15 Direktiivi artiklis 14 „Tervisekontroll“ on sätestatud:

„1. Liikmesriigid kehtestavad vastavalt siseriiklikule õigusele ja tavale vastavad tervisekontrolli eeskirjad nende töötajate kohta, kelle puhul artiklis 3 osutatud hindamise tulemustest ilmneb oht neile või nende tervisele.

[...]

3. Artiklis 3 osutatud hindamise käigus tuleks kindlaks teha töötajad, kelle puhul võib tarvis minna erilisi kaitsemeetmeid.

Vajaduse korral tuleb neile töötajatele, kes ei ole veel immuunsed selle bioloogilise mõjuri suhtes, millega nad kokku puutuvad või võivad kokku puutuda, teha kättesaadavaks tõhusad vaktsiinid.

Vaktsiine kättesaadavaks tehes peaksid tööandjad arvesse võtma VII lisa sätestatud soovitatavaid tegevusjuhiseid.

[...]“.

16 Direktiivi 2000/54 III lisa „Ühenduse liigitus (artikli 2 teine lõik ja artikkel 18)“ on rubriigi „Viirused“ 3. riskirühmas bioloogiline mõjur „[r]askekujulise ägeda respiratoorse sündroomi koroonaviirus-2 (SARS-CoV-2)“.

17 Selle direktiivi VII lisa „Soovitatavad tegevusjuhised vaktsineerimisel (artikli 14 lõige 3)“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. Kui artikli 3 lõikes 2 osutatud hindamisest ilmneb oht töötajatele ja nende tervisele, mis tuleneb nende kokkupuutest bioloogiliste mõjuritega, mille jaoks on olemas tõhusad vaktsiinid, peaksid tööandjad pakkuma neile vaktsineerimisvõimalust.

2. Vaktsineerimine peab toimuma vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale.

Töötajaid tuleb informeerida nii vaktsineerimise kui ka vaktsineerimata jätmise eelistest ja puudustest.

[...]“.

Eesti õigus

18 16. juuni 1999. aasta töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (RT I 1999, 60, 616) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „TTOS“) on § 13 „Tööandja kohustused ja õigused“ lõikes 2 ette nähtud:

„Tööandjal on õigus kehtestada ettevõttes õigusaktides ettenähtust rangemaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid.“

19 Vabariigi Valitsuse 5. mai 2000. aasta määruse nr 144 „Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ (RT I 2000, 38, 234) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „bioloogiliste ohutegurite määrus“) on § 6 „Terviseriski vähendamine“ lõike 2 punktis 7 sätestatud:

„[...] peab töötajate terviseriski vähendama võimalikult madala tasemeni, rakendades järgmisi abinõusid:

[...]

7) tagada vaktsineerimise võimalus töötajatele, kes puutuvad kokku bioloogiliste ohuteguritega, mille vastu on olemas tõhus vaktsiin“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 20 Maailma Terviseorganisatsioon (WHO) teavitas 30. jaanuaril 2020 rahvusvahelisest tervisealasest hädaolukorrast, millega algas ametlikult SARS-CoV-2 viiruse levikust põhjustatud COVID-19 pandeemia.
- 21 Tallinna linn kinnitas 4. märtsil 2021 töökeskkonna riskianalüüsi, mille tegevuskavas nähti ohtlikku nakkushaigusesse, nagu SARS-CoV-2 viirus, nakatumise ohu vähendamiseks ja riskide maandamiseks muu hulgas ette töötajate vaktsineerimine.
- 22 Tallinna linn muutis 16. aprillil 2021 kiirabitöötajate ametijuhendeid, sätestades töötamise eelduseks vaktsineerituse ohtliku nakkushaiguse vastu. Ta andis põhikohtuasja hagejatele tähtaja SARS-CoV-2 viiruse vastu vaktsineerimise või selle vastunäidustuse tõendi esitamiseks, hoiatades neid, et sellise tõendi puudumisel võidakse nende töölepingud üles öelda.
- 23 Kuna põhikohtuasja hagejad seda tõendit ei esitanud, ütles Tallinna linn 2021. aasta juulis nende töölepingud erakorraliselt üles põhjendusega, et kiirabitöö eripära tõttu on oluline ja põhjendatud töötajaid vaktsineerida ning kuna muud meetmed ei ole patsientide, teiste töötajate ja töötaja enda tervise kaitsmiseks piisavad, saavad kiirabitööd teha üksnes vaktsineeritud töötajad.
- 24 Harju Maakohus (Eesti), kellele põhikohtuasja hagejad esitasid hagi, et vaidlustada nende töölepingu ülesütlemine ja nõuda Tallinna linnalt hüvitist ebaseadusliku ülesütlemise tõttu, rahaldas 29. septembri 2022. aasta otsusega selle hagi osaliselt. Maakohus leidis, et see ülesütlemine on tühine, kuna Tallinna linnal ei olnud õigust vaktsineerimiskohustust ühepoolset kehtestada, kuna puudus seadus või täidesaatva võimu määrus, mis võimaldaks tal seda teha. Seetõttu mõistis ta Tallinna linnalt välja hüvitise, kuigi väiksemas summas kui see, mida nõudsid põhikohtuasja hagejad.
- 25 Põhikohtuasja hagejad ja Tallinna linn esitasid selle otsuse peale apellatsioonkaebuse Tallinna Ringkonnakohtule (Eesti), kes leidis 26. mai 2023. aasta otsuses – tühistades samas osaliselt Harju Maakohtu otsuse hüvitise suuruse osas –, et Tallinna linnal ei olnud õigust ühepoolset kehtestada vaktsineerimiskohustust, ja rõhutas sellega seoses, et eelkõige ei anna ei TTOS § 13 lõige 2 ega bioloogiliste ohutegurite määruse § 6 lõike 2 punkt 7 talle õigust sellist kohustust kehtestada.

- 26 Tallinna linn esitas selle otsuse peale kassatsioonkaebuse Riigikohtule (Eesti), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 27 See kohus leiab, et põhikohtuasja lahendamiseks tuleb muu hulgas vastata küsimusele, kas Tallinna linnal oli õigus nõuda põhikohtuasja hagejatelt kiirabis töötamise jätkamise tingimusena, et nad oleksid vaktsineeritud SARS-CoV-2 viiruse vastu, või eeldab see vaktsineerimine töölepingu poolte kokkulepet. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul sõltub vastus sellele küsimusele muu hulgas sellest, kas vaktsineerimist tuleb pidada töötervishoiu ja tööohutuse nõudeks või abinõuks, mida tööandja rakendab ühepoolselt olukorras, kus puuduvad riigisisesed õigusnormid, mis määratleksid tegevusvaldkonnad või ametikohad, kus töötamiseks on SARS-CoV-2 viiruse vastu vaktsineerimine kohustuslik.
- 28 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuletab meelde, et Eesti õiguse kohaselt peab tööandja tagama töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused ning et selleks näeb TTOS § 13 lõige 2 ette, et tööandja võib kehtestada riigisiseses õigusnormides ettenähtust rangemaid nõudeid. Käesoleval juhul kohustas Tallinna linn pärast riskianalüüsi tegemist põhikohtuasja hagejaid laskma end SARS-CoV-2 viiruse vastu vaktsineerida TTOS § 13 lõike 2 alusel, millega on Eesti õigusesse üle võetud direktiivide 89/391 ja 2000/54 sätted.
- 29 Selles kontekstis kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas riigisisesed õigusnormid, mis võimaldavad tööandjal kehtestada oma töötajatele ilma nende nõusolekuta töösuhte jätkumise eeldusena vaktsineerimiskohustuse, on nende direktiividega kooskõlas, võttes arvesse ka harta artikliga 3 tagatud õigust isikupuutumatusetele.
- 30 Ühelt poolt reguleerib töötajate vaktsineerimist töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks direktiiv 2000/54. Selle direktiivi artikli 14 lõikest 3 ja VII lisast võib aga järeldada, et vaktsineerimine on vabatahtlik ning tööandjal on üksnes kohustus tagada vaktsineerimise võimalus ning teavitada töötajaid nii vaktsineerimise kui ka vaktsineerimata jätmise eelistest ja puudustest. Samuti nähtub harta artikli 3 lõike 2 punktist a, et meditsiini valdkonnas on nõutav asjaomase isiku vaba ja teadlik nõusolek.
- 31 Teiselt poolt tuleneb direktiivi 89/391 artikli 1 lõikest 1 ja direktiivi 2000/54 artikli 1 lõikest 1, et need direktiivid kehtestavad üksnes töötervishoiu ja tööohutuse miinimumnõuded. Nimetatud direktiivid ei takista seega selles valdkonnas soodsamate riigisisesete sätete kohaldamist. Seega on võimalik ka tõlgendus, et töötervishoiu ja tööohutuse meetmeks, mis kaitseb töötajate tervist ja ohutust nendes direktiivides sätestatud miinimumnõuetest paremini, on tööandja õigus kohustada töötajaid end vaktsineerida laskma ilma nende endi nõusolekuta.
- 32 Olukorras, kus tööandja poolt vaktsineerimiskohustuse kehtestamine oleks vastuolus direktiividega 89/391 ja 2000/54, leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et TTOS-i ja bioloogiliste ohutegurite määrust tuleks tõlgendada kooskõlas nende

direktiividega selliselt, et neist ei tulene tööandjale õigust kehtestada ühepoolset oma töötajatele vaktsineerimiskohustus, mistõttu ei olnuks põhikohtuasja hagejatega töölepingu ülesütlemiseks õiguslikku alust.

- 33 Neil asjaoludel otsustas Riigikohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2000/54] artikli 14 lõiget 3 ja sama direktiivi VII lisa punkte 1 ja 2 võib koostoimes sama direktiivi preambuli põhjendusega 8, artikli 1 lõikega 1 ja artikli 3 [lõigetega] 1 ja 2 tõlgendada nii, et sellega on kooskõlas regulatsioon, mille kohaselt tööandjal on õigus kohustada ennast vaktsineerima bioloogilistest ohuteguritest ohustatud töötajaid, kellega tööandjal on kehtiv töösuhe?

Täpsustavad küsimused:

2. Kas [direktiivi 2000/54] artikli 14 lõike 3 mõttes on vaktsineerimine töötervishoiu abinõu, mille tööandja võib kehtestada kehtivas töösuhtes ilma bioloogilistest ohuteguritest ohustatud töötaja nõusolekuta?
3. Kas see, kui tööandja kehtestab vaktsineerimismääruse kehtivas töösuhtes, on kooskõlas [direktiivi 89/391] artikli 1 lõikes 3, artikli 6 lõikes 1 ja lõike 2 punktides a ja g, artikli 9 lõike 1 punktides a ja b ning [harta] artikli 3 lõikes 1, artikli 31 lõikes 1 ja artikli 52 lõikes 1 sätestatuga?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

- 34 Oma küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 89/391 artikli 6 lõikeid 1 ja 2 ning artikli 9 lõiget 1 ja direktiivi 2000/54 artikli 14 lõiget 3 koostoimes selle direktiivi VII lisa punktidega 1 ja 2 ning harta artikli 3 lõikega 1 ja artikli 31 lõikega 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt võib tööandja kohustada töötajaid, kellega ta on sõlminud töölepingu, laskma end vaktsineerida, kui nad on bioloogilisest ohutegurist ohustatud.
- 35 Mis puudutab esiteks direktiivi 89/391, siis tuleb märkida, et vastavalt selle artikli 1 lõigetele 1 ja 2 sisaldab see direktiiv töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamiseks üldpõhimõtteid, mis käsitlevad eelkõige kutsealaste riskide vältimist, tervishoiu ja ohutuse kaitset.
- 36 Nagu Euroopa Kohus on juba tõdenud, tuleneb selle direktiivi artikli 5 lõikest 1 ja artiklist 6, et tööandjad on kohustatud hindama ja ennetama töötajate töökeskkonnaga seotud riske tervise ja ohutuse seisukohast (9. märtsi 2021. aasta kohtuotsus Radiotelevizija Slovenija (väljakutsevalve kaugemates piirkondades), C-344/19, EU:C:2021:182, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 37 Täpsemalt on direktiivi 89/391 artikli 6 lõigetes 1 ja 2 ette nähtud, et tööandjal on kohustus võtta oma vastutuse piires vajalikud meetmed töötajate ohutuse ja tervise kaitseks, sealhulgas selle direktiivi artikli 3 punktis d määratletud kutsealaste riskide ärahoidmiseks, lähtudes üldistest ennetuspõhimõtetest. Nimetatud direktiivi artikli 6 lõike 2 punktide a, b ja g kohaselt seisnevad need üldpõhimõtted eelkõige riskide vältimises, vältimatute riskide analüüsis ning sellise ühtse üldise ennetuspoliitika väljatöötamises, mis hõlmab tehnikat, töökorraldust, töötingimusi, sotsiaalsuhteid ja töökeskkonnaga seotud tegurite mõju.
- 38 Nii peab tööandja direktiivi 89/391 artikli 9 lõike 1 punktide a ja b kohaselt hindama riske töötajate tervisele ja ohutusele ning määrama kindlaks kaitsemeetmed, mis tuleb võtta nende riskide vältimiseks või vähendamiseks.
- 39 Seevastu tuleb tõdeda, et direktiiv 89/391 ei sisalda ühtegi sätet töötajate vaksineerimise kohta, mistõttu ei saa sellest direktiivist tuletada mingeid juhiseid liikmesriikide võimaluse kohta näha ette vaksineerimiskohustus.
- 40 Teiseks, mis puudutab direktiivi 2000/54, siis tuleb märkida, et selle artikli 1 lõike 1 esimese lõigu kohaselt on selle direktiivi eesmärk kaitsta töotajaid nende ohutust ja tervist ähvardavate ohtude eest, sealhulgas ära hoida ohud, mis tulenevad või võivad tuleneda tööl bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest, mis on ühelt poolt määratletud nimetatud direktiivi artikli 2 esimese lõigu punktis a ja teiselt poolt liigitatud vastavalt artikli 2 teisele lõigule. Direktiivi 2000/54 III lisa kohaselt on SARS-CoV-2 kantud sellise bioloogilise mõjurina 3. riskirühma sama direktiivi artikli 2 teise lõigu punkti 3 tähenduses.
- 41 Vastavalt direktiivi 89/391 artikli 16 lõikele 3 ja direktiivi 2000/54 artikli 1 lõikele 2 kohaldatakse selle direktiivi rangemaid ja/või erisätteid kõikide direktiiviga 89/391 hõlmatud valdkondade suhtes.
- 42 Selles kontekstis tuleb eelkõige märkida, et direktiivi 2000/54 artikli 3 lõige 2 ning artikli 6 lõiked 1 ja 2 näevad sarnaselt direktiivi 89/391 artikli 6 lõigetele 1 ja 2 ning artikli 9 lõike 1 punktidele a ja b sisuliselt ette, et tööandja on kohustatud iga tegevuse puhul, millega võib kaasnedagi bioloogiliste mõjuritega kokkupuute oht, määrama kindlaks töötajate kokkupuute laadi, ulatuse ja kestuse, et hinnata ohte nende tervisele või ohutusele, ning võtma vajalikud kaitsemeetmed, et selliseid ohte vältida, või kui see ei ole tehniliselt võimalik, siis neid ohte vähendada.
- 43 Lisaks on direktiivi 2000/54 artikli 14 lõigetes 1 ja 3 sätestatud, et selleks, et tagada nende töötajate piisav tervisekontroll, kelle puhul selle hindamise tulemused näitavad, et esineb oht töötajate ohutusele või tervisele, tuleks hindamise käigus kindlaks teha töötajad, kelle puhul võib tarvis minna erilisi kaitsemeetmeid. Artikli 14 lõikes 3 on vastavalt teises ja kolmandas lõigus täpsustatud ühelt poolt, et „[v]ajaduse korral tuleb neile töötajatele, kes ei ole veel immuunsed selle bioloogilise mõjuri suhtes, millega nad kokku puutuvad või

võivad kokku puutuda, teha kättesaadavaks tõhusad vaktsiinid“, ja teiselt poolt, et „[v]aktsiine kättesaadavaks tehes peaksid tööandjad arvesse võtma [selle direktiivi] VII lisas sätestatud soovitatavaid tegevusjuhiseid“.

- 44 VII lisa punktides 1 ja 2 on täpsustatud, et kui ilmneb oht töötajatele ja nende tervisele, mis tuleneb nende kokkupuutest bioloogiliste mõjuritega, mille jaoks on olemas tõhusad vaktsiinid, peaksid tööandjad „pakkuma“ neile vaktsineerimisvõimalust, vaktsineerimine peab toimuma „vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavale“ ning töötajaid tuleb teavitada nii „vaktsineerimise kui ka vaktsineerimata jätmise“ eelistest ja puudustest.
- 45 Sellest järeldub, et kuigi direktiivi 2000/54 artikli 14 lõige 3 koostoimes selle direktiivi VII lisa punktidega 1 ja 2 paneb tööandjatele tõhusa vaktsiini olemasolu korral kohustuse teha asjaomastele töötajatele selline vaktsiin kättesaadavaks ja sellest tulenevalt annab töötajatele õiguse seda vaktsiini saada, ei näe see direktiiv ette, kas ja millistel asjaoludel võivad tööandjad kehtestada sellise vaktsineerimise kohustuse, et kaitsta asjaomaseid töötajaid või muid isikute kategooriaid, ning kas ja millistel asjaoludel võidakse omakorda nendele töötajatele panna kohustus lasta end vaktsineerida või kas nemad võivad hoopis sellest keelduda.
- 46 Sellest tuleneb, et direktiividega 89/391 ja 2000/54 ei soovinud Euroopa Liidu seadusandja määratleda tingimusi, mille alusel on liikmesriikidel õigus näha ette selline vaktsineerimiskohustus, nagu on kõne all põhikohtuasjas.
- 47 Sellega seoses tuleb täheldada, et vastavalt ETLT artikli 153 lõike 2 punktile b kehtestavad nii direktiiv 89/391, nagu nähtub selle esimesest põhjendusest, kui ka direktiiv 2000/54, nagu näeb ette selle direktiivi artikli 1 lõike 1 teine lõik, üksnes „miinimumnõuded“ töötajate ohutuse ja tervise kaitseks.
- 48 Selline vaktsineerimiskohustus, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kuna see lisandub tööandja kohustusele võimaldada vaktsineerimist, ei mõjuta ega piira iseenesest direktiivi 2000/54 artikli 14 lõikega 3 koostoimes selle direktiivi VII lisa punktidega 1 ja 2 tagatud minimaalset kaitset, selle direktiivi muid sätteid ega selle direktiivi ühtsust või sellega taotletavaid eesmärgi (vt analoogia alusel 19. novembri 2019. aasta kohtuotsus TSN ja AKT, C-609/17 ja C-610/17, EU:C:2019:981, punkt 51).
- 49 Mis puudutab kolmandaks harta artikli 3 lõiget 1 ja artikli 31 lõiget 1, mis käsitlevad vastavalt igapäevase õiguse kehalisele ja vaimsele puutumatusele ning iga töötaja õigust töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärikuse kohased, siis tuleb meenutada, et harta kohaldamisala on määratletud selle artikli 51 lõikes 1, mille kohaselt on harta sätted ette nähtud liikmesriikidele üksnes liidu õiguse kohaldamise korral.
- 50 Sellega seoses on oluline märkida, et mõiste „liidu õiguse kohaldamine“ selle sätte tähenduses eeldab, et liidu õigusakti ja käsitletava riigisisese meetme vahel on seos, mis ulatub kaugemale sellest, et asjaomaste valdkondade puhul on tegemist naabervaldkondadega või et üks neist valdkondadest avaldab teisele kaudset mõju

- (10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 34, ja 3. aprilli 2025. aasta kohtuotsus Swiftair, C-701/23, EU:C:2025:237, punkt 29).
- 51 Sellest tuleneb väljakujunenud kohtupraktika kohaselt, et liidu õiguskorras tagatud põhiõigused laienevad kõigile liidu õigusega reguleeritud olukordadele, kuid mitte väljapoole niisuguseid olukordi (26. veebruari 2013. aasta kohtuotsus Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkt 19, ja 13. juuni 2024. aasta kohtuotsus Monmorieux, C-380/23, EU:C:2024:500, punkt 29).
 - 52 Euroopa Kohus on muu hulgas leidnud, et liidu põhiõigused ei ole riigisiseste õigusnormide suhtes kohaldatavad, kuna asjaomast valdkonda reguleerivad liidu õigusnormid ei näe liikmesriikidele kõnealuse olukorra suhtes ette ühtegi konkreetset kohustust (10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 35, ja 28. novembri 2024. aasta kohtuotsus PT (prokuröri ja süüteo toimepanija vaheline karistuskokkulepe), C-432/22, EU:C:2024:987, punkt 36).
 - 53 Sellisel juhul jäävad riigisisised õigusnormid, mille liikmesriik on sellise olukorra kohta kehtestanud, väljapoole harta kohaldamisala ja seega ei saa seda olukorda hinnata harta sätete alusel (vt selle kohta 20. oktoobri 2022. aasta kohtuotsus Curtea de Apel Alba Iulia jt, C-301/21, EU:C:2022:811, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).
 - 54 Käesoleva kohtuotsuse punktides 35–48 tuleneb, et selline vaksineerimiskohustus, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul tuleneb TTOS § 13 lõikest 2, ei kuulu direktiivide 89/391 ja 2004/54 kohaldamisalasse. See vaksineerimiskohustus ei kujuta endast seega liidu õiguse „kohaldamist“ harta artikli 51 lõike 1 tähenduses (vt selle kohta 13. juuli 2023. aasta kohtuotsus Azienda Ospedale-Università di Padova, C-765/21, EU:C:2023:566, punkt 44).
 - 55 Sellest järeldub, et selline riigisisene õigusnorm nagu TTOS § 13 lõige 2 jääb väljapoole harta kohaldamisala ja seega ei saa seda hinnata harta sätete, muu hulgas selle artikli 3 lõike 1 või artikli 31 lõike 1 alusel.
 - 56 Järelikult tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 89/391 artikli 6 lõikeid 1 ja 2 ning artikli 9 lõiget 1 ja direktiivi 2000/54 artikli 14 lõiget 3 koostoimes selle direktiivi VII lisa punktidega 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt võib tööandja kohustada töötajaid, kellega ta on sõlminud töölepingu, laskma end vaksineerida, kui nad on bioloogilisest ohutegurist ohustatud.

Kohtukulud

- 57 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi

kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kümnes koda) otsustab:

Nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta artikli 6 lõikeid 1 ja 2 ning artikli 9 lõiget 1 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 18. septembri 2000. aasta direktiivi 2000/54/EÜ töötajate kaitse kohta bioloogiliste mõjuritega kokkupuutest tulenevate ohtude eest tööl (seitsmes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (muudetud komisjoni 3. juuni 2020. aasta direktiiviga (EL) 2020/739) artikli 14 lõiget 3 koostoimes direktiivi 2000/54 (muudetud redaktsioonis) VII lisa punktidega 1 ja 2

tuleb tõlgendada nii, et

nendega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt võib tööandja kohustada töötajaid, kellega ta on sõlminud töölepingu, laskma end vaksineerida, kui nad on bioloogilisest ohutegurist ohustatud.

Gratsias

Regan

Smulders

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 12. juunil 2025 Luxembourgis.

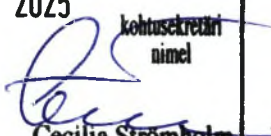
Kohtusekretär

Koja president

A. Calot Escobar



D. Gratsias

Koopia õigsust kinnitab,	
Luxembourgis.	12. 06. 2025
kohtusekretäri nimel	
	
Cecilia Strömholm	
Ametnik	

13