

PAOLO MENGOZZI

FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2007. január 18.<sup>1</sup>

## I – Bevezetés

1. A jelen ügyben az Európai Közösségek Bizottsága annak megállapítását kéri a Bíróságtól, hogy Nagy Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága – mivel az ésszerű kivitelezhetőségre korlátozta a munkáltatóknak a munkavállalók biztonságának és egészségének minden, a munkával kapcsolatos szempontból történő biztosítására irányuló kötelezettségét – nem teljesítette a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv<sup>2</sup> 5. cikkének (1) és (4) bekezdéséből eredő kötelezettségeit.

1 – Eredeti nyelv: olasz.

2 – HL L 183, 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.

## II – A hivatkozott jogi háttér

### A – A 89/391 irányelv

2. A 89/391 irányelv (az ún. keretirányelv), amely az EK-Szerződés 118a. cikke (az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–143. cikk lépett) alapján, a munkahelyi biztonsággal, higiéniával és egészségvédelemmel kapcsolatos 1987. október 23-i Harmadik Közösségi Cselekvési Program<sup>3</sup> végrehajtásaként került elfogadásra, olyan általános jellegű szabályozást tartalmaz a foglalkozási kockázatok megelőzése és a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme tárgyában, amely magában foglalja a biztonsági szabályok Közösségen belüli műszaki harmonizációs tervét (a továbbiakban: keretirányelv). A keretirányelv általános hatálya az 1. cikk (2) bekezdésén túl, amely megjelöli annak tárgyát, a 16. cikkből következik, amely, miután előírja (1) bekezdésében, hogy a Tanács a Szerződés 118a. cikke alap-

3 – HL C 28, 3. o.

ján a Bizottság javaslatára egyedi irányelveket fogad el (ún. származékos irányelvek<sup>4</sup>), (3) bekezdésében pontosítja, hogy „[e]nnek az irányelvnek a rendelkezései teljes mértékben alkalmazandók az egyedi irányelvek által érintett minden területen, az [ezekben] foglalt szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül”.

3. Ezt követően mindenekelőtt az EK-Szerződés 118a. cikkének szövegét, majd a keretirányelv jelen ügy szempontjából releváns rendelkezéseit, valamint nagy vonalakban az irányelv felépítését kell felidézni.

4. Az EK-Szerződésnek az Egységes Európai Okmány 21. cikkével beillesztett 118a. cikke a közösségi szociálpolitika keretén belül különleges és autonóm jelentőséget tulajdonított a munkahelyi biztonság területének. E cikk képezte a jogalapját az e tárgykörben elfogadásra kerülő ún. „második generációs” irányelveknek, amelyek, az előzőekkel ellentétben már nem az EK-Szerződés 100. cikkén (jelenleg EK 94. cikk) vagy 100a. cikkén (jelenleg, módosítást követően EK 95. cikk) alapulnak, amelyek nemigen voltak alkalmasak az ágazat kiterjedt szabályozására, mivel teleologikus köteléket hoztak létre az alapjukon elfogadott aktusokkal, amelyeknek a

közös piac létrehozását és működtetését kell szükségszerűen elősegíteniük.<sup>5</sup>

5. Az EK-Szerződés 118a. cikkének (1) bekezdése értelmében „[a] tagállamok különös figyelmet fordítanak arra, hogy javításokat ösztönözzenek különösen a munkakörnyezet tekintetében a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében, és célként tűzik ki, hogy a fejlődési folyamat fenntartása mellett összehangolják a feltételeket ezen a területen”. E célkitűzés elérésének elősegítésére a fenti cikk (2) bekezdése meghatározza, hogy a Tanács az e rendelkezésben foglalt eljárás keretében „irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogad el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat”, elkerülve az „olyan közgazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozásokat, amelyek gátolnák a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését”. Végezetül pedig ugyanezen cikk (3) bekezdése pontosítja, hogy „[a]z e cikk alapján elfogadott rendelkezések nem akadályozzák a tagállamokat abban, hogy a munkakörülmények védelme érdekében olyan szigorúbb intézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, amelyek e szerződéssel összeegyeztethetők”.

6. A keretirányelv négy szakaszra tagolódik. Az I. szakasz, melynek címe „Általános

4 – A mai napig tizenkilenc egyedi irányelv került elfogadásra a keretirányelv 16. cikkének (1) bekezdése alapján.

5 – A vizsgált ágazat különleges szempontjai szabályozásának megfelelő jogalap megválasztásáról lásd a C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítéletet (EBHT 1996., I-5755. o.).

rendelkezések”, négy cikkből áll. Az 1. és 2. cikk meghatározza az irányelv célját, illetve alkalmazási körét, míg a 3. cikk meghatározza a munkavállaló, a munkáltató, a munkavállalók képviselője és a megelőzés fogalmát. A 3. cikk b) pontja értelmében „munkáltató: az a természetes vagy jogi személy, akivel a munkavállaló munkaviszonyban áll, és aki felelős a vállalkozásért, illetve telephelyért”. A 4. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy „[a] tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatókat, a munkavállalókat és a munkavállalók képviselőit az ezen irányelv végrehajtásához szükséges jogszabályoknak vessék alá”.

7. A keretirányelv „A munkáltató kötelezettségei” című II. szakasza nyolc cikkből áll. Az „általános rendelkezések” alatt található 5. cikk (1) bekezdésében az alábbi módon rendelkezik a munkáltató biztonságra vonatkozó kötelezettségéről:

„A munkáltató kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból”.

8. Ugyanezen 5. cikk (2) és (3) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„(2) Ha a 7. cikk (3) bekezdése szerint a munkáltató külső szakértőket (személyeket vagy szolgáltatásokat) vesz igénybe, ez nem

mentesíti az e téren fennálló felelőssége alól.

(3) A munkavállalóknak a munkahelyi biztonság és egészségvédelem terén fennálló kötelezettségei nem érintik a munkáltató felelősségének elvét”.

9. Az 5. cikk (4) bekezdésének első albekezdése végül úgy rendelkezik, hogy az irányelv „nem korlátozza a tagállamoknak azt a választási lehetőségét, hogy a munkáltatók olyan tényekkel kapcsolatos felelősségének kizárását vagy korlátozását írják elő, amelyek bekövetkezése a munkáltató által nem befolyásolható, szokatlan és előre nem látható körülményeknek vagy olyan kivételes eseményeknek tulajdoníthatók, amelyek következményeit kellő gondossággal sem lehetett volna elhárítani”. Az 5. cikk (4) bekezdésének második albekezdése pontosítja, hogy „[a] tagállamok nincsenek az első albekezdésben említett választási lehetőség előírására kötelezve”.

10. A munkáltató biztonsággal kapcsolatos kötelezettségei ezek után a keretirányelv 6–12. cikkében kerülnek pontosításra.

11. A jelen ügy vizsgálata céljából különösen „A munkáltató általános kötelezettségei”

című 6. cikk rendelkezései relevánsak, amely cikk az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Kötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezetszervezés és az eszközök biztosítását.

A munkáltató készen kell, hogy álljon arra, hogy a változó körülményeket figyelembe véve módosítsa ezeket az intézkedéseket, és hogy a fennálló helyzet javítására törekedjen.

(2) A munkáltató az (1) bekezdés első albekezdésében említett intézkedéseket az alábbi általános megelőzési elvek alapján hajtja végre:

- a) kockázatok elkerülése;
- b) az elkerülhetetlen kockázatok értékelése;
- c) a kockázati források kiküszöbölése;
- d) a munkának az egyénhez való igazítása, főleg a munkahely kialakítását, a munkaeszköz, valamint a munka- és a gyártási módszerek kiválasztását illetően, különösen az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka visszaszorítására, és azok egészségre gyakorolt hatásának a csökkentésére;
- e) a műszaki fejlődéshez történő hozzáigazítás;
- f) a veszélyes tényezőknek nem, vagy kevésbé veszéllyel való helyettesítése;
- g) koherens, átfogó megelőzési politika kialakítása, amely érinti a technológiát, a munkaszervezést, a munkakörülményeket, a szociális kapcsolatokat és a munkakörnyezettel kapcsolatos tényezők hatását;
- h) csoportos védintézkedések előnyben részesítése az egyéni védintézkedésekkel szemben;
- i) megfelelő utasítások adása a munkavállalóknak.

(3) Az irányelv egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül a munkáltató, figyelembe véve a vállalkozás, illetve telephely tevékenységének jellegét,

a) értékeli a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatokat, többek között a munkaeszköz, valamint a használt vegyi anyagok vagy készítmények kiválasztásánál és a munkahelyek felszerelésénél.

Az értékelést követően és szükség szerint a munkáltató által végrehajtott megelőző intézkedéseknek és alkalmazott munka- és gyártási módszereknek

- biztosítaniuk kell a munkavállalóknak biztosított védelmi szint javítását a biztonságra és egészségvédelemre tekintettel;
- azokat a hierarchia minden szintjén integrálni kell a vállalkozás, illetve az intézmény minden tevékenységébe;

b) figyelembe veszi a munkavállaló képességeit az egészség és biztonság tekintetében, ha a munkavállalóra feladatokat bíz;

c) biztosítja, hogy konzultációra kerüljön sor a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel az új technológiák tervezéséről és bevezetéséről, a munkaeszközök kiválasztásának, a munkafeltételek kialakításának és a munkakörnyezet hatásának a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő következményeire tekintettel;

d) megfelelő lépéseket tesz annak biztosítására, hogy csak a megfelelő utasításokkal ellátott munkavállalók juthassanak be olyan területekre, ahol súlyos és különleges veszély áll fenn.

(4) Az irányelv egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül, ha több vállalkozás található egy munkahelyen, a munkáltatók együttműködnek a biztonságra, egészségvédelemre és higiéniaira vonatkozó rendelkezések végrehajtásában, és – a tevékenységek jellegét figyelembe véve – összehangolják cselekvésüket a foglalkozási kockázatok elleni védelem és azok megelőzése érdekében, és tájékoztatják egymást és saját munkavállalóikat, illetve munkavállalóik képviselőit ezekről a kockázatokról.

(5) A munkahelyi biztonsággal, higiéniaival és egészségvédelemmel kapcsolatos intézkedések költségei semmilyen körülmények között nem terhelhetik a munkavállalókat.”

12. A keretirányelv 7. és azt követő cikkei az alábbi, külön kötelezettségeket róják a munkáltatóra: védő és megelőző szolgáltatások megszervezése (7. cikk); elsősegély, tűzoltás és a munkavállalók evakuálása, súlyos és közvetlen veszély tárgyában megfelelő intézkedések elfogadása (8. cikk); rendelkezés a munkahelyi biztonságot és egészséget fenyegető kockázatokkal kapcsolatos értékeléssel, döntés a megteendő védintézkedésekről és szükség esetén a használandó védőeszközről; (9. cikk); továbbá tájékoztatói, konzultációs és a munkavállalók részvételével, valamint oktatásával kapcsolatos kötelezettségek (10., 11., illetve 12. cikk).

13. A keretirányelv III. szakasza egyetlen cikkből áll, amely a biztonságsszervezés terén a munkavállalókat terhelő kötelezettségeket határozza meg (13. cikk).

14. Végezetül az irányelv IV. szakasza egyes rendelkezéseket tartalmaz, köztük a fent hivatkozott 16. cikket<sup>6</sup>. A 18. cikk (1) bekezdése értelmében „[a] tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 1992. december 31-ig megfeleljenek”.

6 – Lásd a fenti 2. pontot.

## B – A nemzeti szabályozás

15. Az Egyesült Királyság az első iparosodott ország volt, amely jogszabályt fogadott el a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének tárgyában. Az első Factory Act, amelynek célja a kiskorúak munkavégzésének szabályozása volt, 1802-ben született, és ezt számos, hasonló tárgyú jogszabály követte, amelyek kezdetben meghatározott munkavállalói kategóriákra és gazdasági ágazatokra korlátozódtak, később pedig már az 1878-as Factory and Workshop Act révén kiterjedtek az ipari tevékenység egészére.

16. Annak érdekében, hogy a töredékes és pragmatizmussal áthatott jogalkotói megközelítéssel jellemezhető balesetvédelmi szabályozás egységes jelleget öltjön, Lord Robens elnökletével 1970-ben bizottságot hoztak létre, amely 1972-ben ismertette számos ajánlást tartalmazó jelentését, melyek alapján elfogadásra került az egészség és biztonság a munkahelyen címet viselő, 1974-es törvény (Health and Safety at Work Act 1974., a továbbiakban: HSW Act).

17. Ezen utóbbi alkotja az egész brit munkavédelmi rendszer sarokkövét. Lényegében az évek során többször módosított kerettörvényről van szó, amely a tevékenység ágazatól függetlenül határozza meg a munka-

vállalók egészére alkalmazandó minimumkövetelményeket. A HSW Act alapján számos, az általa előírtakat kiegészítő, szabályozási jellegű aktus került elfogadásra.

health, safety and welfare at work of all his employees”.

18. Ezen a ponton meg kell állapítani, hogy a 89/391 irányelv átültetése a brit jogban csekély számú jogszabályi beavatkozást eredményezett, egyrészt mivel a meglévő rendszert nagy vonalakban az irányelv előírásaival megfelelőnek tekintették, részben pedig az akkori konzervatív kormány által kifejezett politikai szándék folytán, mely az irányelv – és általánosabb értelemben a szociálpolitikát érintő közösségi beavatkozások – belső jogrendre gyakorolt hatását a lehető legkisebb mértékre kívánták csökkenteni.

20. Ugyanezen cikk (2) bekezdése nem kimerítő jelleggel felsorol néhány, a munkáltatót a fenti (1) bekezdésben általánosan kimondott biztonsági kötelezettség értelmében terhelő külön kötelezettséget. E bekezdés így rendelkezik:

„Without prejudice to the generality of an employer’s duty under the preceding subsection, the matters to which that duty extends include in particular:

19. A keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglaltakat a brit jogrendbe átültető rendelkezésekkel kapcsolatban az alperes kormány a HSW Act „a munkáltató kötelezettségei a munkavállalókkal szemben” című 2. cikkére hivatkozik, melynek (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

a) the provision and maintenance of plant and systems of work that are, so far as is reasonably practicable, safe and without risks to health;

„It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the

b) arrangements for ensuring, so far as is reasonably practicable, safety and absence of risk to health in connection with the use, handling, storage and transport of articles and substances;

- c) the provision of such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees; adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work”.
- d) so far as is reasonably practicable as regards any place of work under the employer’s control, the maintenance of it in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of means of access to and egress from it that are safe and without such risks;
- e) the provision and maintenance of a working environment for his employees that is, so far as is reasonably practicable, safe, without risks to health, and
21. A munkáltatóra a HSW Act 2. cikke által rótt kötelezettségek megszegése ugyanezen jogszabály 33. cikke (1) bekezdésének a) pontja és 47. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján büntetőjogi szankciókat von maga után.



22. Munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés esetén a károsultak az Industrial Injury Scheme rendelkezései alapján kapnak az általános adókból, tehát nem járulékalapú rendszer alapján finanszírozott kártérítést.

23. Továbbá, noha a HSW Act 47. cikke (1) bekezdésének értelmében az ugyanezen jogszabály 2. cikkében foglalt kötelezettségek megsértése nem alapozza meg a munkáltató polgári jogi felelősségét, ezen utóbbit az egészség és a biztonság munkahelyi kezelése címet viselő 1999-es rendelet (Management of Health and Safety at Work Regulations) számos, a keretirányelv és a származékos irányelvek több rendelkezését is átültető rendelkezése szabályozza.<sup>7</sup>

24. Végetetül a munkáltatónak az a kötelezettsége, miszerint a gondos eljárás kötelezettségének megsértésével okozott kárt megtéríteni tartozik a munkavállalóknak, a „common law” egyik elvét képezi.

25. 1972-től kezdve a munkáltató felelősségéről (kötelező biztosítás) szóló 1969-es törvény (Employer's Liability, compulsory insurance Act) értelmében a munkáltatók

nagyobb része köteles kötelező polgári felelősségbiztosítást kötni a munkahelyi balesetekből és foglalkozási megbetegedésekből eredő károk fedezésére.

26. A fent bemutatotthoz hasonló rendszer van érvényben Észak-Írországbán.<sup>8</sup>

### III – A pert megelőző eljárás

27. 1997. szeptember 29-én a Bizottság felszólító levelet küldött az Egyesült Királyságnak, amelyben a fenti tagállammal szemben kifogásokat fogalmazott meg a keretirányelv brit jogrendbe történő átültetésével kapcsolatban. Ezek között szerepelt az irányelv 5. cikkének hibás átültetése, többek között a vonatkozó belső szabályozásban szereplő klauzulára „so far as is reasonably practicable” („amennyire az ésszerűen kivitelezhető”, a továbbiakban: SFAIRP klauzula) tekintettel, amely a Bizottság véleménye szerint az említett cikk (1) bekezdésében foglaltakkal ellentétes módon korlátozta az ezen rendelkezés által a munkáltatóra rótt kötelezettség terjedelmét.

7 – Az ügy irataiból kiderül, hogy a munkáltatónak a munkavállalók biztonságára és egészségére vonatkozó rendelkezésekből rájuk háruló külön kötelezettségeik megsértéséből eredő polgári jogi felelőssége elismerésének akadályait, a Bizottság beavatkozását követően, végképp eltörölte az egészség és a biztonság munkahelyi kezelése címet viselő rendelet (Management of Health and Safety at Work Regulations) 2003. október 23-án hatályba lépett módosítása.

8 – A HSW Act 2. cikke (1) és (2) bekezdésének megfelelő rendelkezéseket tartalmaz az egészség és biztonság a munkahelyen címet viselő 1978-as törvény (Health and Safety at Work [Northern Ireland] Act) 4. cikkének (1) és (2) bekezdése.

28. E kifogással kapcsolatban az Egyesült Királyság a felszólító levélre adott 1997. december 30-i és 2001. október 23-i válaszában több nemzeti bírósági határozatra hivatkozva érvelt, amelyek értelmében – e tagállam álláspontja szerint – a fenti klauzula megfelel a keretirányelv 5. cikkének.

EK 226. cikk alapján megindította a jelen keresetet.

29. Mivel nem győzték meg az Egyesült Királyság által előadott érvek, a Bizottság indokolással ellátott véleményt bocsátott ki, melyet 2003. július 25-én küldött meg a fenti tagállamnak, és amelyben, a felszólító levélben már kifejtett okok alapján, felrótta e tagállamnak a keretirányelv 5. cikkének a jelen jogvita vonatkozásában releváns részében való megsértését. A Bizottság felszólította az Egyesült Királyságot, hogy két hónapos határidőn belül tegyen eleget az indokolással ellátott véleményben foglaltaknak. Az Egyesült Királyság kérésére e határidőt négy hónapra hosszabbították.

32. A Bizottság azt kéri, hogy a Bíróság:

- állapítsa meg, hogy Nagy Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága – mivel az ésszerű kivitelezhetőségre korlátozta a munkáltatónak a munkavállalók biztonságának és egészségének minden, a munkával kapcsolatos szempontból történő biztosítására irányuló kötelezettségét – nem teljesítette a keretirányelv 5. cikkének (1) és (4) bekezdéséből eredő kötelezettségeit;
- az Egyesült Királyságot kötelezze a költségek viselésére.

30. Az indokolással ellátott véleményre 2003. november 24-én adott válaszelevelében az Egyesült Királyság vitatta a keretirányelv 5. cikkének állítólagos megsértését.

33. Az Egyesült Királyság azt kéri, hogy a Bíróság:

- utasítsa el a keresetet;

#### IV – A felek kérelmei

31. A Bíróság Hivatalához 2005. március 21-én benyújtott keresetlevelével a Bizottság az

- a Bizottságot kötelezze a költségek viselésére.

## V – Elemzés

## A – A felek érvei

34. A Bizottság álláspontja szerint a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése, amely kimondja azt az alapelvet, mely szerint a munkáltató kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból, az irányelvben foglalt védelmi rendszer alapeleme. E rendelkezés Bizottság által adott olvasata alapján a munkáltató felelős minden, a vállalkozásában bekövetkező, a munkavállalók egészségét és biztonságát károsító eseményért, a keretirányelv 5. cikkének (4) bekezdésében kifejezetten feltüntetett esetek egyetlen lehetséges kivételével. Ezen utóbbi rendelkezést mint a munkáltató felelőségének általános elve alóli kivételt, megszorítóan kell értelmezni.

35. A Bizottság azt állítja, hogy a keretirányelv 5. cikkének általa javasolt értelmezését erősítik a jogszabály előkészítő munkálatai, amelyekből kitűnik a közösségi jogalkotó egyértelmű szándéka, hogy a munkáltatót objektív felelősségi rendszernek vesse alá, amely csak akkor zárható ki vagy korlátozható, ha az említett cikk (4) bekezdésében foglalt kivételes körülmények állnak fenn. Ezt az értelmezést támasztja alá továbbá az a körülmény, hogy míg a munkavállalók biztonságára és egészségvédelmére körében elfoga-

dott első irányelvek, a 118a. cikknek a Szerződésbe történő beillesztését megelőzően tartalmazták az SFAIRP klauzulát a munkáltató kötelezettségeinek meghatározása során, a fenti cikk alapján elfogadott „új generációs” irányelvek, köztük a keretirányelv határozottan elhagyták ezt a klauzulát.

36. A Bizottság, noha egyetért az Egyesült Királysággal abban, hogy a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése nem kötelezi a munkáltatókat a tökéletes biztonságú munkahely biztosítására, hangsúlyozza, hogy megközelítése eltér az Egyesült Királyságtól a tekintetben, hogy mik a következményei annak, ha ezen eredmény elérésének lehetetlenségét állapítják meg. A Bizottság álláspontja szerint a munkáltató biztonsági kötelezettségének abszolút módon történő meghatározása azt feltételezi, hogy amennyiben a megelőző intézkedések nem járnak sikerrel, a munkáltató továbbra is objektíve felelős a munkavállalók egészségét érintő következményekért.

37. A Bizottság úgy véli, hogy az Egyesült Királyság másodlagosan felhozott érvelését, mely szerint az SFAIRP klauzula összeegyeztethető a keretirányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének együttes rendelkezéseivel, el kell utasítani.

38. Ennek kapcsán a Bizottság megállapítja, hogy az 5. cikk (4) bekezdése, ellentétben az

Egyesült Királyság érveiben foglaltakkal, nem vezet be az ésszerűség elvén alapuló eltérést a munkáltató felelősségének elvétől, hanem azon esetek szabályozására szorítkozik, amelyekben a munkáltató kivételesen mentesülhet a felelősség alól, lévén a *vis maiorra* mint igazoló tényezőre könnyen visszavezethetők.

magában foglalja a megelőző intézkedések pénzügyi költségeinek tekintetbe vételét, és ez nyilvánvalóan ellentétes a keretirányelv tizenharmadik preambulumbekzdésében foglaltakkal, amelynek értelmében „a munkavállalók munkahelyi biztonságának, higiéniájának és egészségvédelmének fejlesztése olyan cél, amelyet nem szabad tisztán gazdasági megfontolásoknak alárendelni”.

39. Márpedig a brit bíróságok ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy az érdekeknek a bírák által, az SFAIRP klauzula alapján elvégzendő mérlegelését minden olyan esetben meg kell tenni, amelyekben felmerül a munkáltató felelőssége, akkor is, amikor a munkavállalók egészségét károsító eseményeket teljes mértékben előre látható tények bekövetkezése okozta. Mivel a jogvita tárgyát képező klauzulának nincs olyan meghatározása, amely kizárólag azokra az esetekre korlátozná alkalmazását, ha a munkavállalók egészségét ért károkra előre nem látható körülmények vagy rendkívüli események okozták, továbbá nincs olyan ítélkezési gyakorlat, amelyből az következne, hogy a fenti klauzulára mint védekezési eszközre kizárólag ilyen körülmények vagy események fennálltakor hivatkozhat a munkáltató, a Bizottság úgy véli, hogy alkalmazása a brit jogrendben nem teszi lehetővé a keretirányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének együttes rendelkezéseiben foglalt eredmény elérését.

40. A Bizottság ugyancsak kiemeli, hogy az SFAIRP klauzula alapján végzendő értékelés

41. Az Egyesült Királyság álláspontja szerint a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése, noha egyrészt a munkáltatót olyan jogalanyként határozza meg, akit elsődlegesen terhel a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének biztosítása, és együttes olvasatban ugyanezen irányelv 6–12. cikkével és az arányosság általános elvének megfelelően meghatározza a fenti kötelezettség terjedelmét, másrészt nem szól a munkáltató felelősségének jellegéről arra az esetre, ha e kötelezettségének nem tenne eleget. Ezen kérdést a tagállamokra bízva a közösségi jog alkalmazásának és hatékonyságának biztosításához szükséges intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettségük értelmében, amelyről a keretirányelv 4. cikke kifejezetten rendelkezik.

42. A munkáltatóra a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése által rótt kötelezettség terjedelmével kapcsolatban az Egyesült Királyság úgy véli, hogy ez a kötelezettség, noha abszolút módon nyer kifejezést, nem ró

a munkáltatóra olyan eredménykötelezettséget, amely mindenfajta kockázattól mentes munkahely biztosításában állna.

43. Az említett tagállam véleménye szerint ez az értelmezés koherens úgy a keretirányelvnek a fenti cikkben foglalt kötelezettséget konkretizálni kívánó rendelkezéseivel és különösen a 6. cikk (2) bekezdésével, amely „a kockázatok elkerülés[ének vagy korlátozásának]”, illetve „a veszélyes tényezőknek nem, vagy kevésbé veszéllyel való helyettesítés[ének]”<sup>9</sup> kötelezettségét rója a munkáltatóra, mint a „származékos irányelvek” bizonyos előírásaival, amelyek az egyes termelési ágazatokban megteendő megelőző intézkedések pontosítása során ezen intézkedések „kivitelezhetőségére” vagy „megfelelőségére” hivatkoznak. Ezen értelmezés megfelel továbbá az arányosság általános elvének és az EK-Szerződés keretirányelv jogalapját képező 118a. cikkének, amelynek értelmében az ennek alapján elfogadott irányelvek célja kizárólag „fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények” bevezetése.

44. A munkáltató felelősségével kapcsolatban az Egyesült Királyság megjegyzi, hogy a keretirányelvben és különösen annak 5. cikke (1) bekezdésében semmi sem sugallja, hogy a munkáltatót objektív felelősségi rendszernek kellene alávetni. Először is, az említett cikk kizárólag a munkavállalók biztonsága és

egészsége biztosításának kötelezettségét írja elő, a munkahelyi balesetekből eredő károk megtérítésének kötelezettsége nélkül. Másodszer a keretirányelv meghagyja a tagállamok szabadságát annak eldöntésében, hogy a felelősség mely formájával (polgári vagy büntetőjogi) terheli a munkáltatót. Harmadszor ugyancsak a tagállamokra bízva annak eldöntését, hogy kinek – az egyes munkáltatóknak, a munkáltatói kategória összességének vagy a közösségnek – kell viselnie a munkahelyi balesetekből eredő költségeket.

45. A brit jogrend keretirányelvhez való igazításával és a Bizottság által megfogalmazott kifogásokkal kapcsolatban az Egyesült Királyság mindenekelőtt arra hivatkozik, hogy e jogrendet az jellemzi, hogy a jogalkotó büntetőjogilag rendeli büntetni a munkavállalók biztonságára és egészségvédelmére vonatkozó rendelkezések, illetve ezzel a HSW Act 2. cikkének (1) bekezdésében foglalt általános biztonsági kötelezettség megsértését.

46. E tagállam álláspontja szerint ez a jogalkotói választás hatékonyabb rendszert biztosít, mivel a büntetőjogi szankció elrettentő ereje nagyobb, mint a polgári jogi kártérítési felelősségé, amely tekintetében a munkáltatók biztosítást köthetnek. Továbbá a büntetőjogi szankciók rendszerének alkalmazása jobban összeegyeztethető a brit rendszerhez hasonló, a megelőzésen alapuló védelmi rendszerrel. Egyébiránt a brit rendszer hatékonyságát statisztikák is bizonyítják, amelyekből kiderül, hogy az Egyesült Király-

9 – Kiemelés tőlem.

ság hosszú ideje egyike azon tagállamoknak, amelyekben a legalacsonyabb a munkahelyi balesetek száma.

49. A brit jogban e kártérítés előírására a szociális biztonsági rendszer alapján került sor.

47. Az Egyesült Királyság kiemeli, hogy a HSW Act 2. cikke „automatikus” büntetőjogi felelősséget ír elő, amely alól a munkáltató kizárólag akkor mentesülhet, ha bizonyítja, hogy megtett minden ésszerűen kivitelezhetőt a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatok létrejöttének elkerülése végett. A munkáltató csak akkor mentesül a bizonyítási teher alól, ha bizonyítja, hogy nyilvánvaló aránytalanság („gross disproportion”) állt fenn a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázat, valamint az arra fordítandó költség, idő vagy fáradtság („sacrifice, whether in money, time or trouble”) között, amellyel az említett kockázat létrejöttének elkerüléséhez szükséges intézkedések megtétele járt volna, és ezen kockázat jelentéktelen volt az említett ráfordításhoz képest. Az Egyesült Királyság kifejti, hogy az SFAIRP klauzula alapján végzett vizsgálat teljességgel objektív értékelést foglal magában, amelyből ki van zárva a munkáltató pénzügyi képességére vonatkozó bármiféle megállapítás.

50. Az Egyesült Királyság arra is hivatkozik, hogy a munkáltató felelős a munkavállalók felé a *common law* által előírt gondossági kötelezettség megsértéséből eredő károkért. E kötelezettség értelmében a munkáltatónak egészséges és biztonságos munkahelyet kell teremtenie, fel kell mérnie a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatokat, és megfelelő megelőző intézkedéseket kell tennie.

51. A fent bemutatott érvek alapján az alperes tagállam úgy véli, helyesen ültette át a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdését.

48. Az alperes tagállam kijelenti továbbá, hogy az a választás, miszerint az 5. cikk (1) bekezdését olyan kötelezettségek előírásával ültetik át, amelyek megsértése büntetőjogi következményeket von maga után, nem jelenti, hogy munkahelyi baleset esetén a károsultak ne kaphatnának kártérítést.

52. Másodlagosan az Egyesült Királyság arra hivatkozik, hogy az SFAIRP klauzula alkalmazási köre, a brit bíróságok alkalmazásában, egybeesik a keretirányelv 5. cikke (4) bekezdésének alkalmazási körével.

B – *Értékelés*

## 1. Előzetes észrevételek

53. Bármennyire is nehéznek vagy mester-ségesnek tűnhet, hogy elválasszuk a munka-biztonsági jogszabályok értelmében a munkáltatókat terhelő kötelezettségek tartalmára és terjedelmére vonatkozó vizsgálatot az ezek megsértéséből eredő közigazgatási, polgári jogi vagy büntetőjogi felelősség egyes formáinak vizsgálatától, mindazonáltal úgy vélem, különbséget lehet tenni az SFAIRP klauzula lehetséges alkalmazhatóságának két különböző szintje között, amelynek a keretirányelv 5. cikkének (1) és (4) bekezdésével való megfelelését a Bizottság a jelen jogvita keretén belül vitatja.

54. A hivatkozott klauzula alkalmas először is arra, hogy a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése által a munkáltatóra rótt általános biztonsági kötelezettség korlátjaként alkalmazzák. Ilyen értelemben a megelőző tevékenység körének és korlátainak meghatározása során is szerepe lehet.

55. Másodsor, a vitatott klauzula alkalmas arra, hogy közvetetten, a fenti kötelezettség megsértéséből eredően a munkáltatóval szemben megállapítható felelősség korlátjaként is működjön.

56. A vizsgált klauzulának a keretirányelv rendelkezéseivel való összeegyeztethetőségének kérdése a logika szintjén a fent kifejtett mindkét alkalmazhatósági körrel kapcsolatban felmerül.

57. Előzetesen azt kell tehát megvizsgálni, melyek a fenti klauzula jogellenességének a Bizottság által jelen jogvita tárgyát képező keresetben hangsúlyozni kívánt szempontjai.

58. A Bizottság által benyújtott írásbeli beadványokból kellően egyértelműen kirajzolódnak a felperes álláspontjának körvonalai. A Bizottság szerint a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése, azon túl, hogy abszolút módon meghatározza a munkáltató kötelezettségét a munkavállalók biztonságának és egészségének biztosítása tekintetében minden, a munkával kapcsolatos szempontból, e kötelezettség folyamánként kimondja a munkáltató felelősségét minden, a vállalkozásában bekövetkező, a munkavállalók egészségét károsító eseményért. A keretirányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének együttes rendelkezései alapján a Bizottság az említett felelősség jellegét objektívnek minősíti. Az említett intézmény szerint a munkáltató továbbra is felelős minden, a vállalkozásában bekövetkező, a munkavállalók egészségét károsító eseményért, függetlenül azon megelőző intézkedésektől, amelyeket konkrétan megtett vagy megtehetett volna, a keretirányelv 5. cikkének (4) bekezdésében

kifejezetten feltüntetett esetek egyetlen kivételével. Mivel a HSW Act rendelkezéseiből, különösen pedig a 2. cikk (1) bekezdéséből, együttes olvasatban a 33. és 47. cikkel, az következik, hogy a munkáltató nem felelős a vállalkozásában felmerülő kockázatokért vagy bekövetkező események következményeiért, amennyiben bizonyítani tudja, hogy megtett minden ésszerűen kivitelezhető intézkedést munkavállalói biztonságának és egészségének biztosítása érdekében, a Bizottság úgy véli, hogy az Egyesült Királyság szabályozása nem felel meg a keretirányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének.

59. A kereseti kérelmek megfogalmazásakor használt kifejezések ellenére, a Bizottság által benyújtott beadványok tartalmából, valamint az írásbeli szakasz és a tárgyalás során kialakult vita egészéből egyértelműen következik, hogy az említett intézmény nem abból a szempontból vitatja a szóban forgó klauzula jogszerűségét, hogy az képes-e befolyásolni a munkáltató biztonsági kötelezettségének terjedelmét, hanem azon, ettől eltérő szempontból, hogy alkalmas arra, hogy a munkáltatónak a vállalkozásában bekövetkező, a munkavállalók egészségét károsító események vonatkozásában fennálló felelőssége korlátjaként szolgáljon.

60. Nyilvánvaló, hogy az esetleges jogellenesség két aspektusa nem választható el egymástól, amennyiben tekintetbe vesszük, hogy a keretirányelv 5. cikkének (4) bekezdése, önmagában vagy az (1) bekezdéssel

együttes olvasatban, meghatározza a munkáltatónak a biztonsági kötelezettsége megsértéséből eredő felelősségének terjedelmét, kettéválnak ugyanakkor, ha arra a következtetésre jutunk, hogy a fenti rendelkezés a munkáltató kiterjedtebb felelősségét kívánta körvonalazni.

61. Végezetül pedig azt kell megvizsgálni, hogy – amint azt az Egyesült Királyság állítja – egybeesik-e a munkáltató biztonsági kötelezettségének terjedelme és a keretirányelv vonatkozó rendelkezéseiből eredő munkáltatói felelősség mértéke, vagy pedig, amint azt a Bizottság állítja, ez a felelősség felöleli minden, a munkavállalók egészségét károsító esemény következményét az 5. cikk (4) bekezdésében foglalt esetek egyetlen kivételétől eltekintve, függetlenül attól, hogy ez az esemény és ezek a következmények felröghatók-e a munkáltatónak a megelőző intézkedések megtétele során tanúsított bármilyen gondatlanságának.

2. A keretirányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének értelmezéséről

62. A Bizottság és az Egyesült Királyság a keretirányelv 5. cikke (1) bekezdésének két különböző értelmezéséből indulnak ki. A Bizottság álláspontja e rendelkezés azon olvasatán alapul, mely főként a munkáltatónak a munkavállalók egészségét ért károk



tekintetében fennálló felelősségére vonatkozik, míg az Egyesült Királyság ugyanezen rendelkezésnek abból az értelmezéséből indul ki, amely főként a munkáltatót a szükséges megelőző intézkedések megtétele tekintetében terhelő kötelezettségekre vonatkozik.

63. Az Egyesült Királyság értelmezési elmélete a keretirányelv 5. cikke (1) bekezdésének szó szerinti olvasatán alapul. A Bizottság ezzel szemben e rendelkezés rendszertani értelmezéséből indul ki, és hangsúlyozza többek között az 5. cikk (1) és (4) bekezdése közötti kapcsolatot.

64. Semmi kétség afelől, hogy az 5. cikk (1) bekezdése értelmezésének a szövegen alapuló, első szakaszában nem lehet e rendelkezésnek más rendeltetést tulajdonítani, mint hogy meghatároz egy jogalanyt, és e jogalanyra kötelezettséget ró, amely kötelezettség tárgya a szintén meghatározott jogi érdek védelmének biztosítása.

65. Ebből a nézőpontból a fenti rendelkezés a munkahelyi biztonságra vonatkozó szabályozás alapelvének hagyományos szerepét tükröző szabályozást tartalmaz: a munkáltató meghatározása kettős, a munkaviszonyban jogosult, illetve a termelési tényezőket szer-

vezői szerepében (lásd a keretirányelv 3. cikkének b) pontját), mint a biztonsági kötelezettség legfőbb kötelezettje.

66. Ugyanakkor, ha a vizsgált rendelkezésnek kizárólag a szövegezéséből kiinduló értelmezéstől továbbhaladunk a szöveggörnyezetében történő vizsgálata felé, nehéz nem úgy olvasni az említett 5. cikk (1) bekezdésének tartalmát, mint amelynek célja nem csupán a munkáltatót terhelő általános biztonsági kötelezettség kimondása, hanem az is, hogy felvázolja azon minimális felelősségi rendszer határait, amelynek a munkáltatót alá kell vetni a biztonsági kötelezettségek kötelezettjének minőségében, amennyiben a munkavállalók egészségét károsító események következnek be.

67. E tekintetben nem is annyira az 5. cikk ezt követő (2) és (3) bekezdésének rendelkezései meghatározók, mint inkább ugyanezen cikk (4) bekezdése első albekezdésének szövege.

68. Ugyanis, noha az 5. cikk (2) és (3) bekezdésében foglalt rendelkezések kifejezetten a felelősség fogalmára hivatkoznak, értelmezhetők olyan szabályokként, amelyek célja az (1) bekezdésben foglalt kötelezettség jellegének és terjedelmének pontosítása, kimondva, hogy ez a munkáltatón kívüli jogalanyokra át nem ruházható, akikre e munkáltató meghatalmazása (5. cikk, (2) bekezdés) vagy kifejezett előírás (5. cikk, (3) bekezdés) értelmében külön kötelezettségek hárulnak

a védő és megelőző tevékenység szervezése tekintetében, illetve általánosságban a munkahelyi biztonság és egészségvédelem tekintetében. E rendelkezések egyébiránt a munkáltató felelősségének (vagy inkább kötelezettségének) felelevenítésére szorítkoznak, kizárólag a jogilag védett érdeket károsító események megelőző tevékenységére történő hivatkozással.

eltér a vétkesség szempontjától, és inkább az objektív módon kifejezett felelősséghez közelít.

69. Ugyanakkor az 5. cikk (4) bekezdésének első albekezdése kifejezetten a munkáltatónak a munkavállalók egészségét károsító események következményeiért való felelősségének rendszerére hivatkozik.

70. A keretirányelv 5. cikke (4) bekezdése első albekezdése szövegének *a contrario* értelmezéséből szükségszerűen kifejezést nyer az az elv, amelynek értelmében a tagállamok nem zárhatják vagy korlátozhatják a munkáltató felelősségét olyan tényekből vagy eseményekből eredő károk vonatkozásában, amelyek a fenti rendelkezésben leírt esetek között nem szerepelnek.

71. A keretirányelv 5. cikke (4) bekezdésének első albekezdéséből ténylegesen a jogalkotó azon szándéka látszik körvonalazódni, hogy a munkavállalók egészségét ért károk felróhatósága közös modelljének körvonalait javasolja, amely modell, úgy tűnik első ránézésre,

72. Ugyanakkor behatóbban meg kell vizsgálni ezen, a Bizottság által fenntartott értelmezés helyességét.

73. E tekintetben előjáróban szükségesnek vélem annak pontosítását, hogy a keretirányelv rendelkezéseinek a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme közösségi rendszerének részét képező objektív munkáltatói felelősség választása tekintetében történő olvasata kizárólag az 5. cikk (4) bekezdésének ez irányú értelmezésével igazolható.

74. A Bizottság azon álláspontját, mely szerint ez az olvasat már a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése alapján is lehetséges, ugyanakkor nem tudom osztani.

75. Amint azt fentebb jeleztem, ez utóbbi rendelkezés ugyanis a munkáltatót terhelő, biztosításra irányuló kötelezettség kimondására szorítkozik, amelyet elsősorban meg-

előzési kötelezettségként kell értelmezni, ugyanakkor nem szól azon felelősségről, amely a kötelezett jogalanyt abban az esetben terheli, ha a fenti kötelezettség előírása által védett érdeket károsító esemény következik be.

lehetne következtetni, hogy a munkáltató egy alapjában véve megelőző jellegű kötelezettségnek van alávetve, ezzel egy időben pedig objektív, ezáltal pedig attól független felelőségi rendszernek, hogy a kötelezett jogalanynak felróható-e bármely vétkesség vagy gondatlanság a megelőző intézkedések megtétele során, a fenti kötelezettség előírása által védendő jogi érdeket károsító események esetén.

76. Természetesen igaz, hogy e rendelkezés implicit módon felelősségre vonatkozó szabályt is tartalmaz, mivel egy kötelezettség megállapítása anélkül, hogy a megsértése esetére vonatkozóan szabályozva lenne a felelősség bármely formája, az e kötelezettséget kimondó rendelkezéseket elkerülhetetlenül pusztán programszerű kinyilatkoztatásokként minősítené, ugyanakkor a keretirányelvben foglalt kötelezettségek előíró jellege egyértelműen kirajzolódik a 4. cikk (1) bekezdéséből, amely előírja, hogy a tagállamok „megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkáltatókat [...] az ezen irányelv végrehajtásához szükséges jogszabályoknak vessék alá”.

78. Azt kell tehát megvizsgálni, hogy a Bizottság álláspontja, amely alapján a keretirányelv rendelkezései kötelezik a tagállamokat arra, hogy a munkáltatót objektív felelőségi rendszernek vessék alá a munkavállalók egészségét károsító események esetén, alapulhat-e csupán az említett irányelv 5. cikke (4) bekezdésének első albekezdésén.

77. Ugyanakkor, ellentétben a Bizottság álláspontjával, még ha el is akarnánk tekinteni e rendelkezés szövegétől, hogy azt a szövegösszefüggés fényében értelmezzük, álláspontom szerint nehezen állítható, hogy a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdése, azzal, hogy kifejezetten jogi kötelezettséget ró a jogalanyra, implicit módon arra is irányulna, hogy ugyanezen jogalanyra kiterjedtebb felelősséget rójon, mint a fenti kötelezettség esetleges megsértéséhez kapcsolódó felelősség. Más szóval, nem hiszem, hogy pusztán e rendelkezés szövegéből arra

79. E rendelkezés értelmében a keretirányelv „nem korlátozza a tagállamoknak azt a választási lehetőségét, hogy a munkáltatók” meghatározott körülményeknek vagy eseményeknek tulajdonítható „tényekkel kapcsolatos felelőségének kizárását vagy korlátozását írják elő”.

80. Véleményem szerint bizonyos elemek, amelyek mind a vizsgált rendelkezés szó szerinti, mind történeti olvasatából következnek, a Bizottság álláspontja szerinti értelmezés ellen szólnak.

81. Először is, a rendelkezés megfogalmazása szerintem nehezen összeegyeztethető azon jelentéssel és rendeltetéssel, amelyet a benne foglalt kijelentéshez kapcsolni kellene, amennyiben azt a felperes intézmény által javasolt módon értelmeznénk.

82. Ebből a szempontból az „ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a választási lehetőséget” kifejezés úgy tűnik, pontosítani kívánja az irányelv rendelkezéseinek terjedelmét, és ehhez kapcsolódva a tagállamok mozgásterét e rendelkezéseknek a nemzeti jogba történő átültetése során, mintsem hogy a vizsgált rendelkezés *a contrario* értelmezése alapján ez utóbbiak azon kötelezettségét írja elő, amelyet az irányelv más rendelkezései sem kifejezetten sem hallgatólagosan nem támasztanak alá, hogy a vonatkozó jogrendekben a munkáltató objektív felelősségi rendszeréről rendelkezzenek.

83. Másodszer az a lehetőség, hogy az 5. cikk (4) bekezdésének első albekezdésében foglalt rendelkezés a Bizottság által javasoltak szerint is értelmezhető lenne, kételyeket támaszt azon jogalkotási technika szempontjából is, amelyet a közösségi jogalkotó alkalmazott.

84. Kevésbé tűnik ugyanis valószínűnek, hogy a munkáltató objektív felelőssége elvének választását a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme közösségi rendszerének

keretében, valamint a nemzeti felelősségi rendszerek e választásból eredő harmonizációját *a contrario* kellene levezetni egy olyan rendelkezésből, amely kifejezetten arra szorítkozik, hogy elismeri a tagállamok azon lehetőségét, hogy különleges esetekben korlátozzák vagy kizárják a munkáltató felelősségét. A közösségi jogalkotó ezen eljárása még kevésbé tűnik valószínűnek, ha tekintetbe vesszük, hogy több tagállam, mint például az Egyesült Királyság számára idegenek a nem vétkességen alapuló felelősségi formák.

85. Harmadszor a keretirányelv 5. cikke (4) bekezdése első albekezdésének terjedelmét jelentősen korlátozzák az e rendelkezés kialakulásából eredő értelmezési érvek.

86. E vonatkozásban az ügy irataiból kiderül, hogy az 5. cikk (4) bekezdését azért illesztették a keretirányelvbe, hogy a brit és ír delegációknak a keretirányelv tervezetéről a Tanácson belül folyó vita során felvetett javaslataira választ adjon.

87. Az Egyesült Királyság által benyújtott, a szociális kérdések munkacsoportjának 1998. június 21. és 22-i ülésére vonatkozó dokumentációból kiderül, hogy ez alkalommal a brit és ír delegációk felvetették azon problémáknak a kérdését, melyeket az irányelv

átültetése okozott volna az érintett országokban, ha ezen irányelvnek a munkáltatókra nézve kötelezettségeket előíró rendelkezései megtartották volna a Bizottság által javasolt merev megfogalmazást.

88. Lényegében az említett tagállamok arra hivatkoztak, hogy a munkavállalók biztonsága és egészsége területén a brit és ír bíróságoknak, ellentétben a civil law rendszerek bíróságaival, nincsen mozgásterük az írott jog értelmezésében. Következésképpen a munkáltatót terhelő kötelezettségek nagy részének abszolút módon történő megfogalmazása az irányelv-tervezetben szükségtelenül szigorította volna a keretirányelv előírásainak a common law országokban történő alkalmazását. E delegációk azt javasolták tehát, hogy az irányelvtervezet érintett rendelkezéseibe vezessenek be az SFAIRP-hoz hasonló rugalmassági klauzulát, mint amilyen már szerepelt az ún. első generációs irányelvekben.

89. A brit és ír delegációk által kifejtett igények teljesítése érdekében tekintetbe vett lehetséges megoldások<sup>10</sup> közül az 5. cikk

10 – E megoldások között szerepelt a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozata, az irányelv szövegében szereplő általános klauzula vagy az irányelv egyes rendelkezéseibe illesztett speciális klauzula előírása, míg annak lehetőségét, hogy az egyes nyelvi változatokban a keretirányelv érintett rendelkezései különböző szövegezéssel szerepeljenek, amely megoldással él néhány, a Nemzetközi Munkáügyi Szervezet által elfogadott egyezmény, kezdettől fogva elvetették.

(4) bekezdésében testet öltő általános klauzula beillesztése mellett döntöttek.

90. A keresetlevélben a Bizottság emlékeztet arra, hogy a Tanács és a Bizottság közös nyilatkozatban, amely a Tanács 1989. június 12-i ülésének jegyzőkönyvében szerepel, pontosította, hogy a keretirányelv 5. cikke (4) bekezdésének célja az, hogy „hozzájáruljon az angolszász jog országai jogi problémáinak megoldásához”, és ez nem igazolja az irányelv nemzeti jogrendekbe történő átültetése során „a munkavállalók biztonsága és egészségvédelmének közösségi szintjétől való eltéréseket”.

91. Az 5. cikk (4) bekezdését tehát a Tanácsban annak kapcsán felmerült vita kimenetelként illesztették be a keretirányelvbe, hogy milyen módon oldják meg azon problémákat, amelyeket a *munkáltató biztonsági kötelezettségének* abszolút módon történő megfogalmazása a „common law” rendszerekben felvet, tekintettel az ilyen jogrendek bíróságainak azon kötelezettségére, mely szerint az írott jogot szó szerint kell értelmezniük.

92. Ebből következik, hogy a keretirányelv jogalkotási eljárásából származó érvek fényében is nehéz az 5. cikk (4) bekezdésének első albekezdésében foglalt rendelkezésnek a Bizottság által kívánt jelentést tulajdonítani.

93. Végezetül közbevetőleg meg kell jelezni, hogy a felperes intézmény álláspontja, úgy tűnik, korlátokba ütközik a keretirányelv jogalapját tekintve is, mivel nem nyilvánvaló, hogy az EK-Szerződés 118a. cikke alapján, amely arra szorítkozik, hogy „fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelmények” irányelvek útján történő elfogadását írja elő, a közösségi jogalkotó jogosult-e eljárni a tagállamok hatályos felelősségi rendszereinek harmonizációja tárgyában.

94. A fenti 80–92. pontban tekintetbe vett elemek összessége, noha egyrészt a Bizottság értelmezésre vonatkozó álláspontjának elvetéséhez vezet, másrészt lehetővé teszi a keretirányelv 5. cikke (4) bekezdése első albekezdése eltérő értelmezésének felvetését és alátámasztását.

95. A vizsgált rendelkezés keletkezése lehetővé teszi különösen annak megértését, hogy e rendelkezés hogyan illeszkedik az 5. cikk kontextusába, és milyen kapcsolatban áll különösen e cikk (1) bekezdésével.

96. A keretirányelv jogalkotási eljárásával kapcsolatban fentebb bemutatottakból véleményem szerint az következik, hogy az 5. cikk (4) bekezdésének első albekezdését abból a célból illesztették ezen irányelv szövegébe, hogy pontosítsa az 5. cikk (1) bekezdésében

foglalt, a *munkáltató biztonsági kötelezettségének terjedelmét*,<sup>11</sup> következőképpen az esetleges megsértéséből eredő *felelősség kiterjesztését*. Ez a pontosítás főként azon esetek kifejezett beazonosítása és meghatározása útján történik, amelyekben egy meghatározott, a munkavállalók egészségét károsító esemény és annak következményei nem kapcsolhatók a biztonsági kötelezettség megsértéséhez, tehát nem róhatók fel *vétkeség* címén a munkáltatónak.

97. Ilyen értelemben az 5. cikk (4) bekezdésének első albekezdése az 5. cikk (1) bekezdésének egyfajta értelmezési klauzuláját alkotja.

98. Még ha el is tekintünk attól az igénytől, hogy a vizsgált rendelkezést a közösségi jogalkotó által neki tulajdonított, a keretirányelv előkészítő munkálataiból következő rendeltetésnek megfelelően értelmezzük, az értelmezésre vonatkozóan fent bemutatott álláspont megerősítést nyer a rendelkezés szövegéből eredő, a fenti 82. pontban kiemelt elemekkel.

11 – Úgy tűnik, egyébiránt a Bizottság is így értelmezte ezt az irányelv szövegébe történő beillesztésekor. A Tanács 1989. június 12-i ülésének jegyzőkönyvében foglalt és a keresetlevél 25. pontjában szereplő nyilatkozatban a Bizottság megjegyezte, hogy [a keretirányelv 5. cikkének (4) bekezdésében szereplő] hivatkozás olyan rendkívüli eseményekre, amelyek következményeit kellő gondossággal sem lehetett volna elhárítani, semmi esetre sem értelmezhető akként, hogy meghagyja a munkáltató szabadságát annak mérlegelésében, hogy alkalmazni kell-e az intézkedéseket, tekintettel a végrehajtásukra fordítandó időre, fáradságra és költségekre”.

99. Ezen a ponton meg kell vizsgálni, hogy ez az álláspont megerősítést nyer-e az 5. cikk (1) bekezdésének rendszertani értelmezése által is.

100. A fentiekben már kifejtettem, hogy ezen rendelkezés kimondja a munkáltatónak a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítására vonatkozó kötelezettségét. E tekintetben konkrétan meg kell határozni az, amint láttuk, abszolút módon megfogalmazott, említett kötelezettség tartalmát és terjedelmét.

101. E tekintetben egyetérttek a felekkel abban, hogy e meghatározást a keretirányelv rendelkezései összességének, különösen pedig 6. cikkének fényében kell elvégezni, amely meghatározza a munkáltató általános kötelezettségeit, noha erre vonatkozó jelzések véleményem szerint már az 5. cikk (1) bekezdése szövegének olvasatából is következnek.

102. Először is egyértelműnek tűnik számomra, hogy e rendelkezés pozitív magatartási kötelezettséget ír elő a kötelezett számára, amely a jogszabály által a munkavállalók biztonságaként és egészségüként meghatározott jogi érdek védelme céljának megvalósítására irányuló intézkedések megtételéből áll.

103. Másodsor, mivel a szóban forgó kötelezettség az említett jogi érdek védelmének „biztosításában” áll, ezen intézkedéseknek e célra alkalmasnak és elegendőeknek kell lenniük. Más szóval a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt kijelentés megfogalmazását tekintve, az e rendelkezés által a munkáltatóra rótt kötelezettség álláspontom szerint magában foglalja valamennyi olyan intézkedés megtételét, amely a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméhez szükséges, minden, a munkával kapcsolatos szempontból.

104. E következtetést egyébiránt megerősíti a keretirányelv 6. cikke (1) bekezdésének első albekezdése is, amelynek értelmében „[k]ötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében [...]”.

105. Harmadsor a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt védelemre irányuló célkitűzés a munkáltatót terhelő kötelezettség főként megelőző értelemben való értelmezését követeli meg. E kötelezettség tehát egyrészt a vállalkozás tevékenysége által létrehozott és a munkavállalók biztonságát és és egészségét érintő kockázatok előrejelzéséből és értékeléséből, másrészt a szükséges megelőző intézkedések meghatározásából és megtételéből áll.

106. A keretirányelv 9. cikkének (1) bekezdése kifejti az imént pontosított értelemben a munkáltatót terhelő megelőző kötelezettségek tartalmát. E rendelkezés értelmében a munkáltató „rendelkezik a munkahelyi biztonságot és egészséget fenyegető kockázatokkal kapcsolatos értékeléssel, beleértve azokat a kockázatokat, amelyek a különleges kockázatoknak kitett munkavállalók csoportját érintik” (9. cikk, (1) bekezdés, a) pont), és „dönt a megteendő védintézkedésekről és szükség esetén a használandó védőeszközről” (9. cikk, (1) bekezdés, b) pont).

107. Ugyanígy, amikor felsorolja a megelőzés általános elveit, amelyeken keresztül konkrét formát ölt a munkáltatót terhelő biztonsági kötelezettség, a keretirányelv 6. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató által megtett megelőző intézkedések célja különösen: a „kockázatok elkerülése” (a) pont), „az elkerülhetetlen kockázatok értékelése” (b) pont), „a kockázati források kiküszöbölése” (c) pont), „[...] megelőzési politika kialakítása” (g) pont).

108. Negyedszer, mivel a technológiai fejlesztések és a termelési rendszerek fejlődése vezethet úgy a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő új kockázatok létrejöttéhez, mint a védintézkedések diverzifikációjához és tökéletesedéséhez, a munkáltatót terhelő biztonsági kötelezettséget dinamikusan kell értelmezni, és az magában foglalja a munkavállalókat érintő kockázatok mennyiségére és jelentőségére, valamint az e kockázatok

elkerüléséhez vagy korlátozásához szükséges intézkedések hatékonyságára hatással lévő körülményekhez való állandó alkalmazkodást.

109. Ebben az értelemben a keretirányelv 6. cikkének (2) bekezdése pontosítja, hogy a munkáltató a megelőző intézkedések megtevése során „a műszaki fejlődéshez történő hozzáigazítást” (e) pont) szem előtt tartja.

110. Végezetül pedig a keretirányelv 6. cikkének (2) bekezdésében foglalt általános megelőzési elvek b) pontjából, – amely, mint fentebb láttuk, előírja a munkáltató számára „az elkerülhetetlen kockázatok értékelését” – és f) pontjából, amelynek értelmében a munkáltatónak kötelessége „a veszélyes tényezőknek nem, vagy kevésbé veszéllyel való helyettesítése” következik, hogy az 5. cikk (1) bekezdésében foglalt általános biztonsági kötelezettség nem terjed ki odáig, hogy a munkáltatót kötelezze a bármiféle kockázattól mentes munkahely megteremtésére.

111. Az elemzés alapjául szolgáló, fenti 102–110. pontban bemutatott tényezőkből kiindulva levonható az a következtetés, hogy a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt biztonsági kötelezettség értelmében a munkáltatónak kötelessége, hogy megelőzőn vagy korlátozzon, amennyire lehetséges,



és tekintettel a műszaki fejlődés szintjére, valamennyi, a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő, konkrétan előre látható kockázatot.

112. A felelősség vonatkozásában a fenti megállapítás azt vonja maga után, hogy a munkáltatónak felróható úgy a munkavállalók biztonságát fenyegető, előre látható és elkerülhető kockázatok felmerülése, mint az ezen kockázatokot konkrétan megvalósító események következményei, mivel mindkét esetben a fentiek szerint meghatározott általános biztonsági kötelezettség megsértésének eredményéről van szó.

113. Ezzel ellenkezőleg, e jogcímen nem róható fel a munkáltatónak sem az előre nem látható és/vagy nem elkerülhető kockázatok felmerülése, sem az olyan események következményei, amelyek e kockázatok konkrét megvalósulását jelentik.

114. Márpedig a fel nem róhatóság fentebb leírt esetei felölelik a keretirányelv 5. cikke (4) bekezdésének első albekezdésében foglalt esetek összességét, míg a fenti 112. pontban leírt fel nem róhatósági esetek azoknak felelnek meg, amelyek vonatkozásában e rendelkezés, *a contrario* értelmezve, kizárja a tagállamok azon választási lehetőségét, hogy rendelkezzenek a munkáltató felelősségének kizárásáról vagy korlátozásáról.

115. A fenti 96. pontban bemutatott elméletet tehát megerősíti a keretirányelv 5. cikke (1) bekezdésének rendszertani értelmezése.

116. A fenti megfontolások összességéből következik, hogy a keretirányelv 5. cikke (4) bekezdésének első albekezdését akként kell értelmezni, hogy az meghatározza a munkáltatónak az ugyanezen cikk (1) bekezdésében előírt általános biztonsági kötelezettség be nem tartásából eredő felelősségének terjedelmét.

117. Ellentétben a Bizottság álláspontjával, ez a rendelkezés tehát nem teszi lehetővé sem önálló, sem az 5. cikk (1) bekezdésével együttes olvasatban annak megállapítását, hogy a keretirányelv a munkáltató objektív felelősségét kívánta felállítani.

118. Jóllehet különösen tág értelemben került meghatározásra, a munkáltatónak az említett irányelv 5. cikkének (1) és (4) bekezdéséből eredő felelőssége *vétkességen alapuló felelősség*, amely a munkáltatót terhelő biztonsági kötelezettség megsértéséből ered.

119. Ezt a megállapítást nem gyengíti az 5. cikk (4) bekezdése első albekezdésének megfogalmazása a tagállamok azon pusztán választási lehetőségére vonatkozóan, hogy az

e rendelkezés által előírt esetekben kizárják vagy korlátozzák a munkáltató felelősségét. Az, hogy a közösségi jogalkotó e megfogalmazás mellett döntött, megmagyarázható azzal a szándékkal, hogy meghagyja a tagállamok szabadságát, hogy a munkáltatót a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdéséből és (4) bekezdésének első albekezdéséből eredő felelősségnél kiterjedtebb felelősségnek vessen alá, amely felelősség tehát kiterjed a munkavállalók egészségét károsító bármely eseményre, akkor is, amennyiben a megelőző intézkedések megtétele terén semmiféle gondatlanság nem róható fel a munkáltatónak. Véleményem szerint ilyen módon kellene értelmezni az 5. cikk (4) bekezdésének második albekezdésében foglalt további pontosítást, amelynek értelmében „[a] tagállamok nincsenek az első albekezdésben említett választási lehetőség előírására kötelezve”.

120. Azon következtetésekből kiindulva, melyekre a keretirányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének értelmezése során jutottam, most áttérek a Bizottság által a jelen keresetben kifejtett kifogások megalapozottságának vizsgálatára.

3. A keretirányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének az Egyesült Királyság részéről történt állítólagos megsértéséről

121. Az eddigiek során bemutatottak fényében úgy vélem, a Bizottság érvei a keretirányelv rendelkezéseinek téves értelmezéséből indulnak ki.

122. Noha, álláspontom szerint, ez a megállapítás már önmagában elegendő a kereset elutasításához, szükségesnek tartom néhány további megjegyzés megtételét arra az esetre, ha a Bíróság, még ha osztja is a fenti rendelkezések általam javasolt értelmezését, szükségesnek tartaná a kereset vizsgálatának folytatását, és ezen értelmezés fényében az Egyesült Királyságnak felrótt kötelezettség-szegés fennálltának értékelését.

123. Ellenkérelmében az alperes tagállam több ízben kiemelte, hogy a HSW Act 2. cikke által a munkáltatóra rótt kötelezettség megsértése büntetőjogi következményekkel bír. E tagállam álláspontja szerint a brit jogalkotó azon választása, hogy a munkáltatót büntetőjogi felelősség terhelje megelőzési kötelezettségeinek megsértése miatt, hatékonyabb védelmi rendszert biztosít, és tökéletesen összeegyeztethető a keretirányelv rendelkezéseivel, mivel ez utóbbi nem írja elő a tagállamok számára, hogy e kötelezettség-szegések szankcionálására meghatározott felelősségi formáról rendelkezzenek. Az Egyesült Királyság arra hivatkozik ugyanakkor, hogy az említett irányelv 5. cikke (1) és (4) bekezdésének Bizottság által javasolt értelmezése, amennyiben ezt a Bíróság támogatja, arra kényszerítené a brit jogalkotót, hogy mondjon le e választási lehetőségről, mivel az nem összeegyeztethető az objektív büntetőjogi felelősséggel.

124. Ezzel kapcsolatban szükségesnek tartom pontosítani, hogy a keretirányelv, azon túl, hogy nem írja elő a tagállamok számára egy meghatározott felelősségi *forma* elfoga-

dását, amint azt az Egyesült Királyság helyesen hangsúlyozta, nem is tételezi fel az egyes nemzeti jogrendek által előírt különféle, polgári jogi, büntetőjogi vagy egyéb felelősségi formák *terjedelmének azonosságát*.

125. Másként fogalmazva: noha a keretirányelv értelmében a tagállamoknak az ezen irányelv rendelkezéseiből következő modellnek megfelelő felelősségi rendszerről kell rendelkezniük, a tagállamok szabadságot élveznek a tekintetben, hogy milyen felelősségi formát választanak, illetve, hogy előírnak-e *további* felelősségi formákat, amelyek esetleg kevésbé kiterjedtek, mint a fenti rendelkezések által előírtak. Így álláspontom szerint nem kifogásolható valamely tagállam választása, mely szerint a munkáltató polgári jogi felelősségét írja elő a fenti értelmezés szerinti általános biztonsági kötelezettség megsértése esetére, és ezzel egy időben korlátozott büntetőjogi felelősségi formát, például kizárólag a baleset-megelőzési szabályozás pontosabb előírásainak megsértése esetére.

126. Következésképpen a jelen jogvita tárgyát képező klauzula nem kifogásolható, amennyiben arra a megállapításra kell jutnunk, hogy e klauzula, noha a munkáltató kevésbé kiterjedt felelősségét határozza meg, mint amelyet a keretirányelv alapján előírtak kell tekintenünk, ám ezt a felelősséget kizárólag a büntetőjogi területre korlátozza, valamint a brit jogrend rendelkezik a munkáltató polgári jogi felelősségéről, amelynek terjedelme viszont teljes egészében megfelel a keretirányelv által elérni kívánt felelősségi rendszernek.

127. Márpedig, ha igaz is, hogy a brit rendszerben a munkáltató polgári jogi felelőssége kizárólag a külön törvényi rendelkezések által a munkáltatóra rótt, pontosan meghatározott kötelezettségek megsértésének, nem pedig a HSW Act<sup>12</sup> 2. cikkének (1) bekezdésében foglalt általános biztonsági kötelezettség megsértésének esetére van előírva, mindazonáltal az ügy irataiból kiderül, hogy a *common law*-ban létezik a munkáltatót a munkavállalóival szemben terhelő gondossági köteletség megsértéséből eredő polgári jogi felelősségi forma.

128. Azon előfeltevésnek megfelelően, amelyre a Bizottság álláspontját alapozta a munkáltatóra a keretirányelv által rótt felelősség objektív jellegét illetően, a fenti felelősségi formát a kereset keretében nem vették tekintetbe.

129. Abban az esetben, ha a Bíróság, noha osztja a keretirányelv 5. cikkének (1) és (4) bekezdésére vonatkozó értelmezést, amelyre a jelen elemzés során jutottam, ám a kereset elutasításához nem tartja elegendőnek azt a megállapítást, hogy az az értelmezés, amelyből a Bizottság kiindul, téves, és úgy véli tehát, hogy a kereset vizsgálatát folytatni kell, az Egyesült Királyság álláspontjának helyes értékelése véleményem szerint nem tekinthet el annak átgondolásától, hogy a polgári jogi felelősség, amelynek a mun-

12 - Amely vonatkozásában, amint azt láttuk, a polgári jogi felelősséget kifejezetten kizárja a HSW Act 47. cikkének (1) bekezdése.

káltató a *common law*-ban alá van vetve, kiterjedt-e legalább olyan mértékben, mint az amely a keretirányelv rendelkezéseiből következik. Ugyanis amennyiben igen, a Bizottság által hivatkozott kötelezettségszegés nem áll fenn.

130. Az ítélezési gyakorlat értelmében ugyanis egy irányelv belső jogba való átültetéséhez nem feltétlenül szükséges rendelkezéseinek valamely kifejezett vagy sajátos jogi normába történő alak- és szövegszerű átvétele, hanem elegendő lehet hozzá egy általános jogi szöveggörnyezet – amennyiben ez az irányelv eléggé világos és pontos – teljes érvényesülését hatékonyan biztosítja.<sup>13</sup>

131. E tekintetben egyébként emlékeztetni kell, hogy az EK 226. cikk alapján indított eljárásban a Bizottságot terheli annak bizonyítása, hogy a felrótt kötelezettségszegés fennáll, és a Bizottság feladata az e kötelezettségszegés fennállásának vizsgálatához szükséges bizonyítékoknak a Bíróság előtti bemutatása, de a Bizottság semmiféle vélelemre nem alapíthatja keresetét.<sup>14</sup>

132. A bemutatott indokok összessége folytán úgy vélem, hogy a Bíróságnak, ha osztja is

a keretirányelv 5. cikkének (1) és (4) bekezdésére vonatkozóan általam javasolt értelmezést, ám a kereset elutasításához nem tartja elegendőnek annak megállapítását, hogy az az értelmezés, amelyből a Bizottság kiindul, téves, mindenképpen el kell utasítania a keresetet, mivel az a brit rendszernek a keretirányelv előírásainak való megfelelétség szempontjából történő pontatlan elemzésén alapul.

133. Azon következtetések, amelyekre eddig jutottam, abból, a fenti 57–59. pontban bemutatott előfeltevésből indulnak ki, miszerint a kereset az SFAIRP klauzula jogszerűségének vitatására kizárólag abból a szempontból irányul, hogy alkalmas-e a munkáltató *felelőssége* terjedelmének körülírására a munkavállalók egészségét károsító eseményekből eredő következmények tekintetében, a keretirányelv 5. cikkének (1) és (4) bekezdésében foglaltakkal ellentétes módon.

134. Tehát csupán másodlagosan és csakis abban az esetben, ha a Bíróság úgy kívánná értelmezni a keresetet, mint amely az említett klauzula jogellenességére hivatkozik a tekintetben, hogy az a munkáltatónak a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt biztonsági *kötelezettségének* terjedelmét korlátozhatja, fogom megvizsgálni röviden az alábbiakban e kifogás megalapozottságát.

13 – Lásd különösen a Bíróság C-58/02. sz., Bizottság kontra Spanyolország ügyben 2004. január 7-én hozott ítéletének (EBHT 2004., I-621. o.) 26. pontját és a C-6/04. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2005. október 20-án hozott ítéletének (EBHT 2005., I-9017. o.) 21. pontját.

14 – Lásd a C-287/03. sz., Bizottság kontra Belgium ügyben 2005. május 12-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-3761. o.) 27. pontját és az ott hivatkozott ítélezési gyakorlatot.

135. A fenti 102–110. pontban foglalt megfontolások segítségével kijelölhetők az általános biztonsági kötelezettségnek a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdéséből, valamint az irányelv e kötelezettségnek konkrét formát adó egyéb rendelkezéseiből eredő körvonalai.

136. A fenti 111. pontban megállapítást nyert, hogy a keretirányelv 5. cikkének (1) bekezdésében foglalt biztonsági kötelezettség értelmében a munkáltató köteles megelőzni vagy korlátozni, amennyire lehetséges és tekintettel a műszaki fejlődés szintjére, minden, a munkavállalók biztonságát és egészségét fenyegető és konkrétan előre látható kockázatot.

137. Ebből az következik különösen, hogy a munkavállalók biztonságát és egészségét érintő kockázatok kiküszöbölésének vagy csökkentésének objektív technikai lehetősége alapvető paraméter annak konkrét mérlegelése során, hogy a munkáltató magatartása megfelel-e a keretirányelvből következő előírásoknak.

138. Márpedig a HSW Act 2. cikkének (1) bekezdésében szereplő utalás az „ésszerű kivitelezhetőség” fogalmára, mivel a megelőző tevékenység megfelelő volta értékelésének kevésbé szigorú paraméterét vezeti be a pusztán technikai lehetőséghez képest, álláspontom szerint nem egyeztethető össze azzal a terjedelmével, amelyet a keretirányelv

5. cikkének (1) bekezdésében előírt általános biztonsági kötelezettségnek tulajdonítani kell.

139. Azon vizsgálat, melyet a brit bíróságoknak el kell végezniük annak mérlegelése során, hogy a munkáltató magatartása megfelel-e a HSW Act 2. cikke (1) bekezdésének, olyan értékelést foglal magában, amely túlmutat annak megállapításán, hogy valamely kockázat felmerülésének megelőzése vagy mértékének korlátozása a technika segítségével lehetséges, és lehetővé teszi (azaz inkább előírja) – még a konkrétan kiküszöbölhető kockázatok tekintetében is – egyrészt a megelőző intézkedések nem csupán gazdasági vonatkozású költségeinek, másrészt a munkavállalók egészségét érintő kockázatokból esetlegesen bekövetkező károk súlyának és mértékének mérlegelését.

140. Márpedig az ilyen költség-haszon elemzés – akár azt is elfogadva, hogy, amint azt az Egyesült Királyság kiemelte, a gyakorlatban nehezen vezethet a munkáltató számára kedvező eredményhez – álláspontom szerint nem engedhető meg a munkavállalók biztonsága és egészségvédelmének közösségi rendszere alapján, amely a munkavállaló személyének védelmére helyezi a hangsúlyt a gazdasági kezdeményezés védelmével szemben.<sup>15</sup>

15 – A keretirányelv számos ilyen értelmű elemet tartalmaz. Tekintetbe kell venni, különösen a Bizottság által hivatkozott tizenharmadik preambulumbekkezdésén túl, a 6. cikk (2) bekezdésének d) pontjában előírt szempontot, amely „a munkának az egyénhez való igazítása”.

141. Ebből következik, hogy amennyiben a Bíróság a Bizottság által megfogalmazott kifogásokat a fenti 134. pontban leírtak szerint értelmezi, a keresetnek álláspontom szerint helyt kell adni.

kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte.

## VI – A költségekről

142. Az eljárási szabályzat 69. cikkének 2. §-a alapján a Bíróság a pervesztes felet

143. Mivel azt javasolom, a Bíróság utasítsa el a keresetet, és tekintve, hogy az Egyesült Királyság kérte, hogy a Bíróság a felperest kötelezze a költségek viselésére, úgy vélem, a költségeket a Bizottságnak kell viselnie.

## VII – Véggkövetkeztetések

144. A fenti indokok összessége alapján azt javasolom, hogy a Bíróság a következőképpen határozzon:

- „A Bíróság a keresetet elutasítja.
  
- Az Európai Közösségek Bizottságát kötelezi a költségek viselésére.”