

GENERALINIO ADVOKATO
PAOLO MENGOZZI IŠVADA,
pateikta 2007 m. sausio 18 d.¹

I — Įvadas

1. Šioje byloje Europos Bendrijų Komisija prašo Teisingumo Teismo pripažinti, kad darbdavių pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais apribodama pareiga tai atlikti tiek, kiek šitai protingai įvykdoma, Jungtinė Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystė neįvykdė išpareigojimų pagal 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo 5 straipsnio 1 ir 4 dalis².

1 — Originalo kalba: italų.

2 — OL L 183, p. 1.

II — Teisinis pagrindas

A — Direktyva 89/391

2. Remiantis EB sutarties 118a straipsniu (EB sutarties 117–120 straipsniai buvo pakeisti EB 136–143 straipsniais) pagal 1987 m. spalio 23 d. trečiąją Bendrijos veiksmų programą dėl darbuotojų saugos, higienos ir sveikatos apsaugos darbo vietoje³ priimtoje Direktyvoje 89/391, vadinamojoje „pagrindų direktyvoje“, nustatytas bendrojo pobūdžio reglamentavimas profesinės rizikos prevencijos bei darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje, kuris apima saugos taisyklių techninio suderinimo projektą Bendrijos viduje (toliau – pagrindų direktyva). Bendra šios direktyvos taikymo sritis nurodyta 1 straipsnio 2 dalyje, kurioje apibrėžta jos paskirtis, 16 straipsnio 1 dalyje nurodžius, kad Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu pagal Sutarties 118a straipsnį, priima atskiras

3 — OL C 28, 1988, p. 3.

direktyvas (vadinamąsias „antrines direktyvas“⁴), toliau šio straipsnio 3 dalyje patikslinama, kad „šios direktyvos nuostatos visapusiškai taikomos visoms sritims, nurodytoms atskirose direktyvose, nepažeidžiant griežtesnių ir (arba) specialių nuostatų, pateiktų tose atskirose direktyvose“.

3. Todėl pirmiausiai reikia priminti Sutarties 118a straipsnio turinį, o po to – pagrindų direktyvos nuostatas, į kurias reikia atsižvelgti šioje byloje, bei bendrais bruožais jos struktūrą.

4. Suvestinio Europos akto 21 straipsniu į EB sutartį įtrauktas 118a straipsnis saugos darbe sričiai suteikė specifinę ir savarankišką reikšmę Bendrijos socialinės politikos srityje. Jis tapo teisiniu pagrindu šioje srityje priimant vadinamąsias „antrosios kartos“ direktyvas, kurių priėmimas jau buvo grindžiamas ne EB sutarties 100 straipsniu (po pakeitimo – EB 94 straipsniu) ar 100a straipsniu (dabar, po pakeitimo – EB 95 straipsniu), kaip ankstesniųjų, nelabai tikusių plačiam šios srities reglamentavimui dėl jais numatyto teleologinio ryšio, o tai reiškė, jog šių straipsnių pagrindu priimti teisės aktai būti-

nai skirti sukurti bendrąją rinką ir tam, kad ji veiktų⁵.

5. Pagal Sutarties 118a straipsnio 1 dalį „valstybės narės įsipareigoja skatinti sąlygų, visų pirma darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga srityje, gerinimą bei suderinimą, tuo pačiu metu išsaugodamos tai, kas jau pasiekta“. Minėto straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šiuo tikslu Taryba pagal šioje nuostatoje nurodytą procedūrą „atsižvelgdama į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles direktyvomis nustato būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus“ ir vengia „nustatyti administracinius, finansinius ir teisinius apribojimus, galinčius varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių steigimą ir plėtrą“. Galiausiai to paties straipsnio 3 dalyje patikslinta, kad „pagal šį straipsnį priimtos nuostatos nekliaudo jokiai valstybei narei ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių darbo sąlygų apsaugos priemonių, atitinkančių šią Sutartį“.

6. Pagrindų direktyvą sudaro keturi skirsniai. I skirsnį „Bendrosios nuostatos“ sudaro

4 — Šiandien remiantis bendros direktyvos 16 straipsnio 1 dalimi yra priimta devyniolika atskirų direktyvų.

5 — Dėl specifiniams nagrinėjamos srities aspektams reglamentuoti tinkamo teisinio pagrindo pasirinkimo žr. 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimą *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą*, C-84/94, Rink. p. I-5755.

keturi straipsniai. Atitinkamai 1 ir 2 straipsniuose apibrėžta direktyvos paskirtis ir taikymo sritis, o 3 straipsnyje apibrėžtos darbuotojo, darbdavio, darbuotojų atstovo ir prevencijos sąvokos. 3 straipsnio b punkte nustatyta, kad darbdavys – bet kuris fizinis arba juridinis asmuo, susijęs su darbuotoju darbo santykiais ir atsakingas už įmonę ir (arba) įstaigą. 4 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių, kad užtikrintų, kad darbdaviai, darbuotojai ir darbuotojų atstovai laikytųsi teisinių nuostatų, būtinų šiai direktyvai įgyvendinti.

7. Pagrindų direktyvos II skirsnį „Darbdavių pareigos“ sudaro aštuoni straipsniai. 5 straipsnio „Bendrosios nuostatos“ 1 dalyje darbdaviui nustatyta pareiga užtikrinti saugą: „Darbdavio pareiga – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais“.

8. Šio straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatyta:

„2. Jei pagal 7 straipsnio 3 dalį darbdavys samdo kompetentingas išorės tarnybas arba

asmenis, tai nepanaikina jo atsakomybės šioje srityje.

3. Darbuotojų pareigos saugos ir sveikatos darbe srityje nedaro įtakos principui dėl darbdavio atsakomybės“.

9. Galiausiai 5 straipsnio 4 dalies pirmojoje pastraipoje nustatyta, kad direktyva „neriboja valstybių narių galimybės numatyti darbdavių atsakomybės panaikinimą arba apribojimą, kai nelaimingi atsitikimai įvyksta dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbdavių valios, arba dėl ypatingų įvykių, kurių pasekmių nebuvo galima išvengti, nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių“. 5 straipsnio 4 dalies antrojoje pastraipoje patikslinta, kad „valstybės narės nebūtinai turi pasinaudoti pirmojoje pastraipoje nurodyta galimybe“.

10. Darbdaviui tenkančios pareigos užtikrinti saugą turinys patikslintas pagrindų direktyvos paskesniuose 6–12 straipsniuose.

11. Nagrinėjant šią bylą, ypatingą dėmesį reikia skirti nuostatomis, įtvirtintoms

6 straipsnyje „Bendros darbdavių pareigos“, kuriame nustatyta, kad:

„1. Atsižvelgdamas į atsakomybės sritis, darbdavys imasi priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, įskaitant profesinės rizikos rūšių prevenciją, informavimą bei profesinį mokymą, taip pat būtiną organizavimą ir priemones.

Darbdavys atidžiai stebi, ar nereikia pakoreguoti šių priemonių atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes ir siekį gerinti esamą padėtį.

2. Darbdavys įgyvendina 1 dalies pirmojoje pastraipoje paminėtas priemones, remdamasis toliau pateiktais bendraisiais prevencijos principais:

- a) rizikos rūšių vengimas;
- b) rizikos rūšių, kurių neįmanoma išvengti, įvertinimas;
- c) rizikos rūšių šalinimas jų atsiradimo vietoje;
- d) darbo pritaikymas asmeniui, ypač darbo vietų įrengimas, darbo priemonių, darbo bei gamybos metodų pasirinkimas, siekiant pirmiausia palengvinti monotonišką darbą ar darbą iš anksto nustatytu tempu bei sumažinti tokio darbo poveikį sveikatai;
- e) derinimas su technikos pažanga;
- f) pavojingo darbo pakeitimas nepavojingu ar mažiau pavojingu;
- g) nuoseklios bendros prevencijos politikos, apimančios technologiją, darbo organizavimą, darbo sąlygas, socialinius santykius ir su darbo aplinka susijusių veiksmų poveikį, sukūrimas;
- h) pirmenybės suteikimas kolektyvinėms apsaugos priemonėms, palyginti su asmeninėmis apsaugos priemonėmis;
- i) atitinkami nurodymai darbuotojams.

3. Nepažeisdamas kitų šios direktyvos nuostatų ir atsižvelgdamas į įmonės arba (ir) įstaigos veiklos pobūdį, darbdavys:

a) įvertina rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšis, *inter alia*, atsižvelgdamas į pasirinktas darbo priemones, chemines medžiagas ar naudojamus preparatus bei į darbo vietų įrengimą.

Įvertinus šią riziką, jeigu reikia, darbdavio naudojamos prevencinės priemonės ir darbo bei gamybos metodai privalo:

— užtikrinti geresnį darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos lygį;

— būti neatsiejama visų įmonės ir (arba) įstaigos veiklos sričių dalis visais pavaldumo lygiais;

b) patikėdamas darbuotojui užduotis, atsižvelgia į darbuotojo sveikatos bei saugos galimybes;

c) užtikrina, kad planuojant ir įdiegiant naujas technologijas su darbuotojais ir (arba) jų atstovais būtų aptartas pasirinktų priemonių, darbo sąlygų ir darbo aplinkos poveikis darbuotojų saugai bei sveikatai;

d) imasi reikiamų priemonių, kad tik atitinkamai instruktuoti darbuotojai galėtų patekti į tas teritorijas, kuriose kyla didelis ir konkretus pavojus.

4. Nepažeisdami kitų šios direktyvos nuostatų, kai vienoje darbo vietoje dirba kelios įmonės, darbdaviai bendradarbiauja įgyvendindami saugos, sveikatos ir profesinės higienos nuostatas ir atsižvelgdami į veiklos pobūdį koordinuoja savo veiksmus apsaugos nuo profesinės rizikos rūšių ir jų prevencijos klausimais, ir informuoja vienas kitą bei atitinkamus savo darbuotojus ir (arba) darbuotojų atstovus apie tokias rizikos rūšis.

5. Jokiu būdu negalima reikalauti, kad už priemones, susijusias su darbuotojų sauga, higiena ir sveikata darbe, mokėtų darbuotojai.“

12. Pagrindų direktyvos 7 ir paskesni straipsniai darbdaviui priskiria tokias konkrečias pareigas: apsaugos ir prevencinių priemonių organizavimas (7 straipsnis), tinkamų priemonių priėmimas pirmosios medicinos pagalbos, gaisrų gesinimo ir darbuotojų evakuacijos srityse didelio ir neišvengiamo pavojaus atvejais (8 straipsnis), pareiga pasirūpinti rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai įvertinimu bei priimti sprendimus, kokių apsaugos priemonių reikia imtis ir kokią apsaugos įrangą naudoti (9 straipsnis), taip pat įpareigojimai darbuotojų informavimo, konsultavimosi su darbuotojais, darbuotojų dalyvavimo ir darbuotojų mokymo srityse (atitinkamai 10, 11 ir 12 straipsniai).

13. Pagrindų direktyvos III skirsnį sudaro vienintelis straipsnis, kuris apibrėžia darbuotojų pareigas saugos valdymo srityje (13 straipsnis).

14. Galiausiai pagrindų direktyvos IV skirsnyje įtvirtintos įvairios nuostatos, tarp kurių ir minėtasis 16 straipsnis⁶. Pagal 18 straipsnio 1 dalį „valstybės narės įstatymais ir kitais teisės aktais įtvirtina nuostatas, būtinas, kad šios direktyvos būtų pradėta laikytis ne vėliau kaip nuo 1992 m. gruodžio 31 dienos.“

6 — Žr. šios išvados 2 punktą.

B — Nacionalinės teisės aktai

15. Jungtinė Karalystė yra pirmoji pramoninė šalis, priėmusi teisės aktą darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje. Vaikų darbo reglamentavimui skirtas pirmasis *Factory Act* priimtas 1802 m., o po to šioje srityje buvo priimta daug teisės aktų, kurie iš pradžių taikyti tik tam tikroms specifinėms darbuotojų kategorijoms ir konkrečioms ekonominiams sektoriams, o vėliau, 1878 m. priėmus *Factory and Workshop Act*, jų galiojimas išplėstas visai pramonei veiklai.

16. Siekiant nuoseklesnio reglamentavimo, kuris iki tol kovos su nelaimingais atsitikimais darbe srityje buvo fragmentiškas ir jam buvo būdingas pragmatiškumas, 1970 m. buvo sudaryta komisija, kuriai pirmininkavo Lord Robens, 1972 m. parengusi ataskaitą su įvairiomis rekomendacijomis, kuriomis remiantis buvo priimtas Sveikatos apsaugos ir saugos darbe įstatymas (*Health and Safety at Work Act 1974*, toliau – SASD įstatymas).

17. Šis Įstatymas yra visos nacionalinės saugos darbe sistemos kertinis akmuo. Iš esmės tai pagrindų įstatymas, metams bėgant ne kartą keistas, nustatantis visiems darbuotojams galiojančius būtiniausius reikalavimus

neatsižvelgiant į veiklos sektorių. Remiantis SASD įstatymu buvo priimti poįstatyminiai teisės aktai, skirti papildyti Įstatymo nustatytą sistemą.

(„It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees“).

18. Reikia pažymėti, kad perkėlus Direktyvą 89/391 į nacionalinę teisę buvo padaryta nedaug norminių aktų pakeitimų dėl to, kad nustatyta sistema buvo laikoma iš esmės atitinkanti direktyvos reikalavimus, o taip pat dėl tuo metu konservatyvios vyriausybės išreikštos politinės valios kiek galima sumažinti minėtos direktyvos, o ir apskritai Bendrijos veiksmų socialinės politikos srityje poveikį vidaus teisės sistemai.

20. To paties straipsnio 2 dalyje, pateikiant nebaigtinį sąrašą, išvardytos specifinės pareigos, kurios darbdaviui nustatytos remiantis minėtoje 1 dalyje bendrai suformuluota pareiga užtikrinti saugą. Joje nurodyta:

„Nepažeidžiant bendrosios darbdavio pareigos pagal pirmesnę dalį, ši pareiga apima būtent tokias sritis:

19. Kalbėdama apie nuostatas, kuriomis į nacionalinę teisę perkelti pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalies reikalavimai, vyriausybė atsakovė remiasi SASD įstatymo 2 straipsniu „Bendrosios darbdavių pareigos darbuotojams“, kurio 1 dalyje nustatyta:

a) įdiegti ir prižiūrėti, kiek tai protingai įvykdoma, saugią ir nekeliančią rizikos sveikatai darbo įrangą ir sistemas;

„Kiekvienas darbdavys turi užtikrinti visų savo darbuotojų sveikatą, saugą ir gerovę darbe tiek, kiek tai protingai įvykdoma.“

b) imtis priemonių užtikrinant, kiek tai protingai įvykdoma, saugų ir rizikos sveikatai nekeliančių gaminių ir medžiagų naudojimą, paruošimą, saugojimą ir vežimą;

- c) teikti tokią informaciją, nurodymus, mokymus ir priežiūrą, kurie reikalingi užtikrinti, kiek tai protingai įvykdoma, darbuotojų sveikatą ir saugą darbe;
- 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;
- d) kiek tai protingai įvykdoma, kiekviena darbdavio kontroliuojama darbo vieta turi būti saugi ir nekelti rizikos sveikatai, turi būti įrengti ir prižiūrimi saugūs ir tokios rizikos nekeliantys įėjimai į ją ir išėjimai iš jos;
- 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;
- e) darbuotojams sudaryti ir palaikyti, kiek tai protingai įvykdoma, saugią, nekeliančią rizikos sveikatai ir tinkamą darbo aplinką, kiek tai susiję su įranga ir priemonėmis, reikalingomis darbuotojų gerovei darbe“.
- 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;

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

- 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;
- 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 adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work“).

21. Už SASD įstatymo 2 straipsnyje darbdaviui nustatytų pareigų pažeidimą nustatyta baudžiamoji atsakomybė pagal to paties įstatymo 33 straipsnio 1 dalies a punkto ir 47 straipsnio 1 dalies a punkto nuostatas.

22. Nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų atveju nukentėjusiesiems žala atlyginama pagal *Industrial Injury Scheme* nuostatas, kuri finansuojama iš bendrųjų mokesčių, t. y. pagal neįmokinę sistemą.

valo apsidrausti privalomuoju civilinės atsakomybės draudimu, pagal kurį atlyginama dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų atsiradusi žala.

23. Be to, nors pagal SASD įstatymo 47 straipsnio 1 dalį už to paties įstatymo 2 straipsnyje darbdaviui nustatytų pareigų nevykdymą darbdaviui civilinė atsakomybė nenustatyta, tačiau ji numatyta kituose su sveikatos ir saugos darbe valdymu susijusiuose poįstatyminiuose teisės aktuose (*Management of Health and Safety at Work Regulations 1999*), kuriais perkeltos kai kurios pagrindų direktyvos ir antrinių direktyvų nuostatos⁷.

26. Šiaurės Airijoje galioja analogiška pirmiau aprašytajai sistemai⁸.

24. Galiausiai pareiga atlyginti žalą, kurią darbuotojai patyrė dėl to, kad darbdavys pažeidė rūpestingumo darbuotojų atžvilgiu pareigą, yra bendrosios teisės sistemos (*common law*) principas.

25. Nuo 1972 m. pagal 1969 m. Įstatymą dėl darbdavio atsakomybės (privalomasis draudimas) (*Employer's Liability, compulsory insurance Act*) didžioji dalis darbdavių pri-

27. 1997 m. rugsėjo 29 d. Komisija Jungtinei Karalystei išsiuntė oficialų pranešimą, kuriame ji minėtai valstybei pateikė keletą kaltinimų dėl pagrindų direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę. Vienas iš jų susijęs su klaidingu 5 straipsnio perkėlimu, nes į atitinkamą vidaus teisės aktą buvo įtraukta išlyga „tiek, kiek tai protingai įvykdoma“ („so far as is reasonably practicable“, toliau – SFAIRP išlyga), kuri, Komisijos nuomone, pažeisdama minėto straipsnio 1 dalį, riboja šioje nuostatoje darbdaviui nustatytos pareigos apimtį.

7 — Iš bylos medžiagos matyti, kad kliūtys taikyti darbdaviams civilinę atsakomybę už specifinių pareigų, nustatytų darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos srities nuostatose, pažeidimą buvo galutinai pašalintos po Komisijos veiksmų, priimtų 2003 m. spalio 23 d. įsigaliojusį Sveikatos apsaugos ir saugos darbe administravimo taisyklių (*Management of Health and Safety at Work Regulations*) pakeitimą.

8 — SASD įstatymo 2 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtintas nuostatas atitinka 1978 m. Šiaurės Airijos įstatymo dėl sveikatos apsaugos ir saugos darbe (*Health and Safety at Work (Northern Ireland) Act*) 4 straipsnio 1 ir 2 dalys.

28. Jungtinė Karalystė atsakė į oficialų pranešimą dėl šio kaltinimo 1997 m. gruodžio 30 d. ir 2001 m. spalio 23 d. laiškuose perduodama keletą nacionalinių teismų sprendimų, iš kurių, šios valstybės nuomone, matyti, kad minėta išlyga atitinka pagrindų direktyvos 5 straipsnį.

Komisija pagal EB 226 straipsnį pateikė šioje byloje nagrinėjimą ieškinį.

29. Kadangi Jungtinės Karalystės pateikti argumentai Komisijos neįtikino, ji priėmė pagrįstą nuomonę, šiai valstybei narei išsiųstą 2003 m. liepos 25 d., kurioje ją kaltino, kiek tai susiję su šia byla, pažeidus pagrindų direktyvos 5 straipsnį dėl oficialiame pranešime jau nurodytų priežasčių. Komisija nurodė Jungtinei Karalystei per du mėnesius tinkamai atsižvelgti į pagrįstą nuomonę. Jungtinei Karalystei paprašius, minėtas terminas buvo pratęstas iki keturių mėnesių.

32. Komisija Teisingumo Teismo prašo:

— pripažinti, kad darbdavių pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais apribodama pareiga tai atlikti „tiek, kiek šitai protingai įvykdoma“, Jungtinė Karalystė neįvykdė įsipareigojimų pagal Direktyvos 89/391 5 straipsnio 1 ir 4 dalis,

— priteisti iš Jungtinės Karalystės bylinėjimosi išlaidas.

30. 2003 m. lapkričio 24 d. laiške, atsakydama į pagrįstą nuomonę, Jungtinė Karalystė ginčijo nurodytą pagrindų direktyvos 5 straipsnio pažeidimą.

33. Jungtinė Karalystė Teisingumo Teismo prašo:

— atmesti ieškinį,

IV — Šalių reikalavimai

31. Dokumentu, kuris Teisingumo Teismo kanceliarijai pateiktas 2005 m. kovo 21 d.,

— priteisti iš Komisijos bylinėjimosi išlaidas.

V — Analizė

A — Šalių argumentai

34. Komisijos nuomone, pagrindinės direktyvos 5 straipsnio 1 dalis, kurioje įtvirtintas pagrindinis principas, pagal kurį darbdaviui tenka pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais, yra minėtoje direktyvoje nustatytos apsaugos sistemos pagrindas. Atsižvelgiant į tai, kaip šią nuostatą aiškina Komisija, darbdavys yra atsakingas už žalingas darbuotojų sveikatai ir saugai pasekmes, kurios atsiranda dėl bet kokio jo įmonėje nutikusio įvykio, išskyrus vienintelę galimą išimtį – pagrindinės direktyvos 5 straipsnio 4 dalyje aiškiai numatytus atvejus. Ši nuostata, kuri yra bendrojo principo dėl darbdavio atsakomybės išimtis, turi būti aiškinama siaurai.

35. Komisija tvirtina, kad tokį jos pagrindų direktyvos 5 straipsnio aiškinimą pagrindžia šio teisės akto parengiamieji darbai, iš kurių matyti aiškus Bendrijos teisės aktų leidėjo siekis darbdaviui nustatyti objektyviosios atsakomybės sistemą, nuo kurios gali būti atleidžiama arba ji gali būti ribojama tik esant minėto straipsnio 4 dalyje numatytoms ypatingoms aplinkybėms. Taip pat tokį aiškinimą pagrindžia ir ta aplinkybė, kad nors

pirmosios direktyvos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos srityje, kurios buvo priimtos anksčiau nei į Sutartį įtrauktas 118a straipsnis, numatė SFAIRP išlygą, minėto straipsnio pagrindu priimtose „naujosios kartos“ direktyvose, tarp jų ir pagrindų direktyvoje, buvo visiškai atsisakyta šios išlygos.

36. Sutikdama su Jungtine Karalyste, kad pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalis neįpareigoja darbdavių užtikrinti absoliučiai saugią darbo aplinką, Komisija pabrėžia, kad, kalbant apie pasekmes, kurios atsiranda nustačius, jog neįmanoma pasiekti tokio rezultato, jos požiūris nesutampa su Jungtinės Karalystės. Komisijos nuomone, įtvirtinta kaip besąlyginė darbdavio pareiga užtikrinti saugumą reiškia, kad tuo atveju, jei prevencijos priemonės neveiksmingos, daroma prielaida, kad už darbuotojų sveikatai atsiradusias pasekmes kyla objektyvi darbdavio atsakomybė.

37. Komisija mano, kad Jungtinės Karalystės papildomai pateikti argumentai, jog SFAIRP išlyga suderinama su kartu skaitomomis bendros direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalimis, turi būti atmesti.

38. Šiuo klausimu Komisija pažymi, kad 5 straipsnio 4 dalis, priešingai nei teigia

Jungtinė Karalystė, neįtvirtina „protingumo principu“ pagrįstos nuo darbdavio atsakomybės principo leidžiančios nukrypti nuostatos, bet tik numato atvejus, – kurie gali būti lengvai priskirti *force majeure* atvejams, — kai darbdavys išimties tvarka gali būti atleistas nuo atsakomybės.

išlyga, reiškia, jog reikia atsižvelgti į prevencijos priemonių finansines sąnaudas, o tai akivaizdžiai prieštarauja pagrindų direktyvos tryliktai konstatuojamajai daliai, pagal kurią „darbuotojų saugos, higienos ir sveikatos apsaugos gerinimo tikslų neturėtų nusverti vien tik ekonominiai motyvai“.

39. Taigi iš nacionalinių teismų praktikos matyti, kad interesai, kuriuos turi palyginti teismas pagal SFAIRP išlygą, turi būti vertinami visais su darbdavio atsakomybe susijusiais atvejais, netgi jei žalos darbuotojų sveikatai padariusius įvykius lėmė visiškai numatomos aplinkybės. Kadangi neegzistuoja jokie apibrėžimo, pagal kurį ginčijamą išlygą galima taikyti tik tais atvejais, kai žala darbuotojų sveikatai padaryta dėl nenumatytų aplinkybių ar ypatingų įvykių, ir nėra jokios teismo praktikos, pagal kurią darbdavys minėta išlyga gali remtis kaip gynybos priemone tik esant tokioms aplinkybėms ar įvykiams, Komisija mano, kad jos taikymas nacionalinėje teisėje neleidžia pasiekti kartu skaitomose pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių nuostatose nustatyto rezultato.

40. Be to, Komisija pabrėžia, kad įvertinimas, kuris turi būti atliktas remiantis SFAIRP

41. Pagal Jungtinę Karalystę, nors, viena vertus, pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbdavys yra asmuo, kurio pirmiausia pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbo vietoje, ir, skaitoma kartu su tos pačios direktyvos 6–12 straipsniais bei atsižvelgiant į bendrąjį proporcingumo principą, nustato minėtos pareigos apimtį, tačiau, kita vertus, joje nėra nieko pasakytą apie darbdavio atsakomybės pobūdį šios pareigos nesilaikymo atveju. Šis klausimas yra patikėtas spręsti valstybėms narėms pagal pagrindų direktyvos 4 straipsnyje konkrečiai nurodytą jų pareigą imtis būtinų priemonių tam, kad būtų užtikrinti Bendrijos teisės taikymas ir veiksmingumas.

42. Dėl pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje darbdaviui nustatytos pareigos apimties Jungtinė Karalystė mano, kad nors ši pareiga įtvirtinta kaip besąlyginė, ji nenustato darbdaviui rezultato įpareigojimo,

t. y. užtikrinti nuo bet kokios rizikos apsaugotą darbo aplinką.

43. Minėtos valstybės narės nuomone, šis aiškinimas atitinka tiek pagrindų direktyvos nuostatas, kuriomis siekiama sukonkretinti minėtame straipsnyje įtvirtintą pareigą, ir ypač 6 straipsnio 2 dalį, kurioje darbdaviui nustatyta pareiga „vengti rizikos ar ją *vertinti*“ ir „pavojingą darbą pakeisti nepavojingu ar *mažiau pavojingu*“⁹, tiek įvairius „antrinių direktyvų“ reikalavimus, kurie, patikslindami, kokių prevencijos priemonių reikia imtis specifiniuose pramonės sektoriuose, nukreipia į su šių priemonių „įvykdymu“ ar „proporcingu“ susijusius reikalavimus. Be to, toks aiškinimas atitiktų bendrąjį proporcingumo principą ir Sutarties 118a straipsnį, pagal kurį tokiu pagrindu priimtomis direktyvomis siekiama tik įtvirtinti „būtinausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus“.

44. Dėl darbdavio atsakomybės Jungtinė Karalystė pažymi, kad niekas bendrojoje direktyvoje ir ypač jos 5 straipsnio 1 dalies neparodo, jog darbdaviui turėtų būti taikoma objektyvios atsakomybės sistema. Pirma, šis straipsnis numato tik pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, o ne kartu ir pareigą atlyginti su nelaimingais atsitikimais

darbe susijusią žalą. Antra, pagrindų direktyva leidžia valstybėms narėms nuspręsti, kokia atsakomybės rūšis, civilinė ar baudžiamoji, turi būti taikoma darbdaviui. Trečia, spręsti klausimą, kas – atskiras darbdavys, bendra darbdavių kategorija ar visuomenė – turi padengti dėl nelaimingų atsitikimų darbe atsiradusias išlaidas, taip pat patikėta valstybėms narėms.

45. Dėl nacionalinės teisės derinimo ir Komisijos pateiktų kaltinimų Jungtinė Karalystė visų pirma tvirtina, kad minėtoje teisės sistemoje įstatymų leidėjas pasirinko už darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos nuostatų nesilaikymą taikyti baudžiamąją atsakomybę ir todėl taip pat SASD įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nustatytą bendrąją pareigą užtikrinti saugą.

46. Minėtos valstybės narės nuomone, toks pasirinkimas užtikrina veiksmingesnę sistemą, nes atgrasomasis baudžiamosios sankcijos poveikis yra didesnis nei kilus civilinei atsakomybei dėl žalos atlyginimo, kurią darbdaviai gali apdrausti. Be to, baudžiamosios atsakomybės taikymas geriau dera su prevencija grindžiama apsaugos sistema, kokia yra ir Jungtinėje Karalystėje. Ši Jungtinės Karalystės sistemos veiksmingumą taip pat įrodo statistikos duomenys, pagal kuriuos

9 — Pažymėta mano.

Jungtinė Karalystė jau seniai yra viena iš valstybių narių, kurioje nelaimingų atsitikimų darbe įvyksta mažiausiai.

47. Jungtinė Karalystė pabrėžia, kad SASD įstatymo 2 straipsnyje nustatyta „savaiminė“ baudžiamoji atsakomybė, kurios darbdavys galėtų išvengti tik įrodęs, jog jis ėmėsi visko, kas buvo protingai įvykdoma, siekiant sutrukdyti, kad kultūrų rizika darbuotojų saugai ir sveikatai. Darbdavys jam tenkančios įrodinėjimo pareigos gali išvengti tik tuo atveju, jei įrodo, kad egzistavo „didelis skirtumas“ („gross disproportion“) tarp rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai ir pastangų sąnaudų, laiko arba sunkumų prasme („sacrifice, whether in money, time or trouble“), kurias būtų reikėję įdėti priimančioms priemonėms, būtinas minėtai rizikai išvengti, ir kad, palyginti su minėtomis pastangomis, ši rizika būtų nedidelė. Jungtinė Karalystė patikslina, kad pagal SFAIRP išlygą atliekamas įvertinimas reiškia tik objektyvų vertinimą, kai visiškai nenagrinėjamas darbdavio finansinis pajėgumas.

48. Be to, atsakove esanti valstybė narė tvirtina, kad tai, jog perkeliama 5 straipsnio 1 dalį už pareigų nevykdymą nustatyta baudžiamoji atsakomybė, nereiškia, kad nelaimingų atsitikimų darbe atveju nukentėjusieji negali gauti žalos atlyginimo.

49. Jungtinės Karalystės teisėje šis žalos atlyginimas numatytas pagal socialinio draudimo sistemą.

50. Be to, Jungtinė Karalystė pažymi, kad darbdavys taip pat atsakingas už žalą, atsiradusią pažeidus bendrosios teisės sistemoje numatytą rūpestingumo darbuotojų atžvilgiu pareigą. Vykdydamas šią pareigą darbdavys privalo užtikrinti sveiką ir saugią darbo aplinką, numatyti rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšis ir imtis tinkamų prevencijos priemonių.

51. Remiantis tuo, kas pirmiau pasakyta, atsakove esanti valstybė narė mano, kad pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalį ji perkėlė tinkamai.

52. Papildomai Jungtinė Karalystė tvirtina, kad SFAIRP išlygos taip, kaip ją taiko jos nacionaliniai teismai, taikymo sritis yra tapati pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalies taikymo sričiai.

B — *Vertinimas*

56. Nagrinėjamos išlygos suderinamumo su pagrindų direktyva klausimas logikos požiūriu kyla pirmiau aprašytuose dviejuose jos taikymo lygmenyse.

1. Įvadinės pastabos

53. Nors teisės aktuose darbo saugos srityje darbdaviams nustatytų pareigų turinio ir apimties nagrinėjimą atskirti nuo administracinės, civilinės ar baudžiamosios atsakomybės rūšių, kurios taikomos neįvykdžius šių pareigų, gali pasirodyti sunku ar dirbtina, tačiau, mano nuomone, galima išskirti du atskirus lygmenis, kai taikoma SFAIRP išlyga, kurios suderinamumą su pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalimis šioje byloje ginčija Komisija.

54. Minėtai išlygai būdinga tai, kad, visų pirma, ji riboja pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje darbdaviui nustatytą bendrąją pareigą užtikrinti saugą. Šiuo požiūriu ji gali būti svarbi nustatant prevencinės veiklos taikymo sritį ir ribas.

55. Antra, ginčijamai išlygai būdinga ir tai, kad ji netiesiogiai riboja galimybę už minėtos darbdavio pareigos neįvykdymą jam taikyti atsakomybę.

57. Todėl visų pirma reikia išsiaiškinti neteisėtus minėtos išlygos aspektus, kurias Komisija pateikia šioje byloje nagrinėjamame ieškinyje.

58. Ieškovės nurodytas teiginys aiškėja skaitant Komisijos pateiktus pareiškimus. Pastarosios teigimu, pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalis ne tik nustato besąlyginę darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais, bet ir, kaip neišvengiamą šios pareigos pasekmę, darbdavio atsakomybę už žalą darbuotojų sveikatai, atsiradusią dėl bet kokio jo įmonėje nutikusio įvykio. Iš kartu skaitomų pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių Komisija daro išvadą apie minėtos atsakomybės pobūdį ir laiko ją objektyvia. Minėtos institucijos nuomone, darbdavys yra atsakingas už žalingas pasekmes darbuotojų sveikatai, kurios atsiranda dėl bet kokio jo įmonėje nutikusio įvykio, nesvarbu, kokių konkrečių prevencijos priemonių jis ėmėsi ar galėjo imtis, išskyrus vienintelę išimtį, t. y. atvejus, kurie aiškiai numatyti pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalyje. Kadangi iš

SASD įstatymo nuostatų, ypač iš jo 2 straipsnio 1 dalies, skaitomos kartu su 33 ir 47 straipsniais, matyti, kad darbdavys neatsako už kilusią riziką ar už jo įmonėje nutikusią įvykių pasekmes, jeigu jis gali įrodyti, kad ėmėsi visų protingai įvykdomų priemonių užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, Komisija mano, kad Jungtinės Karalystės teisės aktas neatitinka pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių.

59. Nepaisant ieškinio reikalavimų formuluotės, iš Komisijos pateiktų pareiškimų turinio bei teisminių ginčų vykstant rašytinei proceso daliai ir per posėdį aišku, jog minėta institucija neigiamai vertina ginčijamos išlygos teisėtumą ne dėl to, kad ji gali daryti įtaką darbdaviui tenkančios saugos užtikrinimo pareigos apimčiai, o kitu aspektu – kad ji gali riboti darbdavio atsakomybę už žalą darbuotojų sveikatai, atsiradusią dėl jo įmonėje nutikusio įvykio.

60. Aišku, kad abu galimo neteisėtumo aspektai yra neatsiejami, jei laikysime, kad pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalis, skaitoma atskirai ar kartu su 1 dalimi, nustato darbdavio atsakomybės už saugos

užtikrinimo pareigos pažeidimą apimtį, bet jie yra atskiri, jei darysime išvadą, kad minėta nuostata siekiama nustatyti didesnes darbdavio atsakomybės ribas.

61. Todėl reikia išsiaiškinti, ar, kaip teigia Jungtinė Karalystė, sutampa darbdaviui tenkančios saugos užtikrinimo pareigos apimtis su atitinkamose pagrindų direktyvos nuostatose nustatytos darbdavio atsakomybės apimtimi arba, kaip tai teigia Komisija, ar minėta atsakomybė apima bet kokio darbuotojų sveikatai žalingo įvykio pasekmes, išskyrus vienintelę išimtį – 5 straipsnio 4 dalyje numatytus atvejus, nesvarbu, ar egzistuoja galimybė minėtą įvykį ir minėtas pasekmes priskirti tam tikram darbdavio neatsargumui įgyvendinant prevencijos priemones.

2. Dėl pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių aiškinimo

62. Komisija ir Jungtinė Karalystė remiasi dviem skirtingais pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalies aiškinimais. Komisijos teiginys grindžiamas šią nuostatą iš esmės aiškinant remiantis darbdavio atsakomybe už

žalą darbuotojų sveikatai, o Jungtinė Karalystė tą pačią nuostatą iš esmės aiškina remdamasi darbdavio pareiga imtis būtinų prevencijos priemonių.

nio b punktą), kaip pagrindinio asmens, atsakingo už saugos užtikrinimo pareigos vykdymą, nustatymas.

63. Jungtinės Karalystės pateiktas aiškinimas grindžiamas pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalies aiškinimu pažodžiui. O Komisija pateikia iš esmės sisteminių šios nuostatos aiškinimą, ypač pabrėždama sąsają tarp 5 straipsnio 1 ir 4 dalių formuluočių.

66. Tačiau jei pereisime nuo nagrinėjamos nuostatos aiškinimo vien remiantis jos tekstu prie aiškinimo atsižvelgiant į jos kontekstą, 5 straipsnio 1 dalies turinį suprasime ne tik kaip darbdaviui nustatantį bendrąją saugos užtikrinimo pareigą, bet ir kaip apibrėžiantį minimalios atsakomybės, kuri jam nustatyta kaip pagrindiniam asmeniui, atsakingam už saugos užtikrinimo pareigos vykdymą, įvykus žalos darbuotojų sveikatai padariusiam įvykiui, tvarkos ribas.

64. Nėra abejonės, kad pirmajame 5 straipsnio 1 dalies aiškinimo remiantis tekstu etape šiai nuostatai tik galima priskirti funkciją nustatyti subjektą ir jam įtvirtinti pareigą užtikrinti teisinio gėrio, kuris taip pat yra apibrėžtas, apsaugą.

67. Šiuo požiūriu reikšmingos ne tiek 5 straipsnio 2 ir 3 dalių nuostatos, kiek to paties straipsnio 4 dalies pirmosios pastraipos formuluotė.

65. Šiuo požiūriu minėta nuostata išreiškia taisyklę, kuri tradiciškai laikoma pagrindiniu saugos darbe sritį reglamentuojančių teisės aktų principu: darbdavio, nurodant jo dvigubą vaidmenį – asmuo, susijęs su darbuotoju darbo santykiais ir gamybos veiksmų organizatorius (žr. pagrindų direktyvos 3 straips-

68. Iš tikrųjų nors 5 straipsnio 2 ir 3 dalyse įtvirtintos nuostatos aiškiai nukreipia į atsakomybės sąvoką, šios nuostatos gali būti aiškinamos kaip taisyklės, skirtos patikslinti 1 dalyje nurodytos pareigos pobūdį ir apimtį, nesuteikiant galimybės ją perkelti kitiems subjektams, išskyrus darbdavį, kuriems jo pavedimu (5 straipsnio 2 dalis) arba remiantis specialia nuostata (5 straipsnio 3 dalis) tenka specialios pareigos organizuojant ap-

saugos ir prevencijos veiklą arba bendrai saugą ir sveikatos apsaugą darbe. Tokios nuostatos nustato darbdavio atsakomybę (ar tik šliau – pareigas), tik nurodydamos prevencijos veiklą, skirtą apsaugoti nuo teisės saugomam gėriui grėsę keliančių įvykių.

sistemos gaires, sistemos, kuri iš pirmo žvilgsnio neatsižvelgia į kaltės kriterijų ir yra artimesnė objektyviai atsakomybei.

69. Tačiau 5 straipsnio 4 dalies pirmojoje pastraipoje aiškiai nurodyta darbdavio atsakomybės už žalingas pasekmes darbuotojų sveikatai sukėlusius įvykius tvarka.

72. Tačiau reikia išsamiau patikrinti šio aiškinimo, kuriuo tvirtai rėmėsi Komisija, pagrįstumą.

70. Priešingai aiškindami pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalies pirmosios pastraipos formuluotę, neišvengiamai nustatysime principą, kad valstybės narės neturi teisės panaikinti arba apriboti darbdavių atsakomybės už žalą, atsiradusią dėl nelaimingų atsitikimų ar įvykių, kurių neapima minėtoje nuostatoje išvardyti atvejai.

73. Todėl šiuo atžvilgiu, mano nuomone, pirmiausia reikia patikslinti, kad pagrindų direktyvos nuostatas suprantant kaip nustatančias objektyvią darbdavio atsakomybę pagal Bendrijos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos sistemą tai gali būti pagrįsta tik taip aiškinant 5 straipsnio 4 dalį.

74. Tačiau Komisijos teiginiui, kad toks aiškinimas galimas remiantis vien pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalimi, mano nuomone, negalima pritarti.

71. Iš tiesų iš pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalies pirmosios pastraipos matyti įstatymų leidėjo noras pasiūlyti bendras atsakomybės už žalą darbuotojų sveikatai

75. Iš tiesų, kaip pirmiau nurodyta, ši nuostata tik nustato darbdaviui tenkančią pareigą užtikrinti apsaugą, kurią iš esmės reikia suprasti kaip pareigą imtis prevencijos,

bet joje nieko nepasakyta apie atsakomybę, kuri priskiriama įpareigotam asmeniui tuo atveju, jei saugomam gėriui būtų pakenkta.

esmės imtis prevencijos priemonių) ir kartu objektyvios atsakomybės sistema, – dėl kurios nereikia nustatyti asmens, kuriam priskirta pareiga, tam tikros kaltės ar nerūpestingumo įgyvendinant prevencijos priemones, – dėl įvykio, padariusio žalos teisiui gėriui, kurį siekiama apsaugoti nustatant minėtą pareigą.

76. Iš tikrųjų ši nuostata netiesiogiai yra susijusi ir su atsakomybe, nes įtvirtinus pareigą ir nenustačius tam tikros atsakomybės rūšies jos nevykdymo atveju, minėtą pareigą įtvirtinančios nuostatos neišvengiamai virstų paprasčiausiomis programinėmis deklaracijomis, nors, priešingai, tai, kad pagrindų direktyva nustato imperatyviojo pobūdžio pareigas, aiškiai matyti iš 4 straipsnio 1 dalies, kuri valstybes nares įpareigoja „(imtis) būtinų priemonių, kad užtikrintų, jog darbdaviai <...> laikytųsi teisinių nuostatų, būtinų šiai direktyvai įgyvendinti“.

78. Taigi telieka patikrinti, ar Komisijos argumentas, kad pagrindų direktyvos nuostatos įpareigoja valstybes nares dėl įvykių, padariusių žalos darbuotojų sveikatai, darbdaviui nustatyti objektyvios atsakomybės sistemą, gali būti grindžiamas vien tik minėtos direktyvos 5 straipsnio 4 dalies pirmąja pastraipa.

77. Vis dėlto, priešingai nei teigia Komisija, net ir neatsižvelgiant į šios nuostatos formulotę ir aiškinant ją bendrame kontekste, sunku būtų tvirtinti, kad pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalimi, aiškiai įtvirtinančia asmeniui teisinę pareigą, taip pat dar netiesiogiai tam pačiam asmeniui nustatoma didesnė atsakomybė nei ta, kuri kyla pažeidus minėtą pareigą. Kitaip tariant, nemanau, jog vien iš šios nuostatos būtų galima daryti išvadą, kad darbdaviui nustatyta pareiga (iš

79. Pagal šią nuostatą pagrindų direktyva „neriboja valstybių narių galimybės numatyti darbdavių atsakomybės panaikinimą arba apribojimą, kai nelaimingi atsitikimai įvyksta“ dėl tam tikrų įvykių ar aplinkybių.

80. Mano nuomone, tiek iš nagrinėjamos nuostatos pažodinio, tiek istorinio jos aiškinimo išplaukiantys argumentai prieštarauja Komisijos siūlomam aiškinimui.

81. Visų pirma, jei aiškinsime taip, kaip siūlo ieškinį pateikusi institucija, nuostatos formuluotė atrodo sunkiai suderinama su joje įtvirtintos taisyklės prasme ir paskirtimi.

82. Šiuo požiūriu formuluote „ši direktyva neriboja valstybių narių galimybės“ siekiama patikslinti direktyvos nuostatų apimtį ir atitinkamai kokią diskreciją turi valstybės narės perkeldamos jas į nacionalinę teisę, o ne, remiantis priešingu nagrinėjamos nuostatos aiškinimu, nustato joms pareigą, – kuri nenumatyta nei aiškiai, nei netiesiogiai tos pačios direktyvos kitose nuostatose, – įtvirtinti atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose darbdavio objektyvios atsakomybės tvarką.

83. Antra, galimybė 5 straipsnio 4 dalies pirmosios pastraipos nuostatą aiškinti taip, kaip siūlė Komisija, abejotina ir Bendrijos teisės aktų leidėjo vartotos teisės aktų leidybos technikos požiūriu.

84. Iš tikrųjų atrodo mažai tikėtina, kad Bendrijos darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe sistemoje būtų pasirinktas darbdavio objektyvios atsakomybės principas

bei su tuo susijęs nacionalinės atsakomybės sistemos suderinimas, turi *a contrario* išplaukti iš nuostatos, kuri tik aiškiai valstybėms narėms pripažįsta galimybę riboti ar panaikinti darbdavio atsakomybę esant ypatingoms aplinkybėms. Atrodo dar mažiau tikėtina, kad Bendrijos teisės aktų leidėjas taip elgtųsi, jei įvertinsime tai, kad kai kuriose valstybėse narėse, pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, visai nėra atsakomybės be kaltės rūšies.

85. Trečia, pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalies pirmosios pastraipos apimtį labai riboja šios nuostatos geneze grindžiami aiškinimo argumentai.

86. Šiuo požiūriu iš bylos medžiagos matyti, kad 5 straipsnio 4 dalis į pagrindų direktyvos tekstą buvo įtraukta Jungtinės Karalystės ir Airijos delegacijų prašymu per Taryboje vykusias diskusijas dėl pagrindų direktyvos pasiūlymo.

87. Ypač iš Jungtinės Karalystės pateiktų dokumentų, susijusių su 1998 m. birželio 21 ir 22 d. vykusiu Socialinių klausimų darbo grupės posėdžiu, matyti, kad jame Jungtinės Karalystės ir Airijos delegacijos iškėlė klau-

simą dėl problemų, kurios atitinkamose šalyse kiltų dėl direktyvos perkėlimo, jei darbdavio pareigas įtvirtinančios nuostatos formuluotės būtų išlikusios tokios griežtos, kokias siūlė Komisija.

88. Šiuo požiūriu minėtos valstybės narės tvirtino, kad darbuotojų saugos ir sveikatos srityje Jungtinės Karalystės ir Airijos teismai, skirtingai nei kontinentinės teisės sistemos teismai, neturi jokios diskrecijos teisės aiškinti rašytinę teisę. Todėl direktyvos pasiūlyme didžiąją dalį darbdaviui nustatytų pareigų suformulavus kaip besąlygines būtų nepagrįstai apsunkintas pagrindų direktyvos reikalavimų taikymas bendrosios teisės šalyse. Todėl jos siūlė į direktyvos pasiūlymo atitinkamas nuostatas įtraukti SFAIRP lankstumo išlygą, kuri jau buvo įtraukta į vadina- mąsias „pirmos kartos“ direktyvas.

89. Siekiant patenkinti Jungtinės Karalystės ir Airijos delegacijų išreikštus reikalavimus, buvo nuspręsta iš galimų pasiūlytų sprendi- mų¹⁰ įtraukti bendrąją išlygą, kuri tapo 5 straipsnio 4 dalimi.

10 — Šie sprendimai buvo nurodyti bendrame Tarybos ir Komisijos pareiškime, kuriame buvo numatyta arba įtraukti bendrą išlygą į direktyvos tekstą, arba įtraukti specialią išlygą į atskiras jos nuostatas, o galimybė skirtingai suformuluoti atitinkamas pagrindų direktyvos nuostatas skirtingomis kalbomis – toks sprendimas buvo priimtas keliose Tarptau- tinės darbo organizacijos konvencijose – buvo iš pat pradžių atmeta.

90. Ieškinyje Komisija primena, kad bendra- me Tarybos ir Komisijos pareiškime, nuro- dytame 1989 m. birželio 12 d. Tarybos posėdžio protokole, patikslinta, kad pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalimi siekiama „dalyvauti sprendžiant teises problemas, kylančias valstybėse, kuriose galioja bendro- sios teisės sistema“ ir kad tai, perkeliant direktyvą į vidaus teisės sistemą, nepateisina „leidžiančių nukrypti nuostatų <...> dėl saugos ir sveikatos apsaugos darbe Bendrijos lygmeniu“.

91. Taigi 5 straipsnio 4 dalis buvo įtraukta į pagrindų direktyvą po Taryboje vykusių diskusijų dėl galimybės išspręsti problemas, kurios bendrosios teisės sistemoje kiltų dėl *darbdaviui nustatytos* besąlyginės saugos užtikrinimo pareigos, atsižvelgiant į šios teisės sistemos teismų pareigą rašytinę teisę aiškinti pažodžiui.

92. Todėl 5 straipsnio 4 dalies pirmojoje pastraipoje esančiai nuostatai, įskaitant su teisėkūros procedūra susijusius argumentus, sunku priskirti Komisijos siūlytą reikšmę.

93. Galiausiai papildomai reikia pastebėti, kad ieškinį pareiškusios institucijos argumentas taip pat netinkamas, nes neatitinka pagrindų direktyvos teisinio pagrindo; kadangi iš tiesų nėra akivaizdu ar, remdamasis Sutarties 118a straipsniu, numatančiu, kad priimant direktyvas įtvirtinami tik „būtiniausi laipsniško įgyvendinimo reikalavimai“, Bendrijos teisės aktų leidėjas turėjo teisę imtis valstybėse narėse galiojančių atsakomybės sistemų suderinimo.

94. Nors, viena vertus, dėl pirmiau 80–92 punktuose nurodytų argumentų Komisijos siūlomas aiškinimas neturėtų būti priimtas, kita vertus, jie leidžia pateikti kitą pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalies pirmosios pastraipos aiškinimą.

95. Ypač nagrinėjamos nuostatos genezė pasaiškina, kaip ši nuostata įtraukta į 5 straipsnį ir koks jos ryšys su šio straipsnio 1 dalimi.

96. Mano nuomone, iš to, kas pirmiau pasakyta apie pagrindų direktyvos teisėkūros procedūrą, matyti, kad 5 straipsnio 4 dalies pirmoji pastraipa į šią direktyvą įtraukta siekiant patikslinti 5 straipsnio 1 dalyje

nustatytos *darbdavio pareigos užtikrinti saugą apimtį*¹¹ ir todėl *išplėsti atsakomybę* už galimą jos pažeidimą. Šis patikslinimas pateikiamas aiškiai nurodant ir apibrėžiant atvejus, kai darbuotojų sveikatai žalos padaręs konkretus įvykis ir jo pasekmės nelaikytini pareigos užtikrinti saugą pažeidimu ir todėl nepriskirtini darbdavio *kaltei*.

97. Šiuo požiūriu 5 straipsnio 4 dalies pirmoji pastraipa būtų tam tikra 5 straipsnio 1 dalies aiškinimo išlyga.

98. Atsižvelgiant į reikalavimą nagrinėjama nuostatą aiškinti remiantis Bendrijos teisės aktų leidėjo jai nustatyta paskirtimi, kuri aiškėja iš pagrindų direktyvos parengiamųjų darbų, pirmiau pateiktą aiškinimą patvirtina šios išvados 82 punkte nurodyti su minėtos nuostatos formuluote susiję argumentai.

11 — Atrodo, kad taip ją aiškino ir Komisija įtraukdama ją į direktyvos tekstą. 1989 m. birželio 12 d. Tarybos posėdžio protokole nurodytame pareiškime, pakartotame ieškinio 25 punkte, Komisija teigė, kad „nuoroda (esanti pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalyje) į ypatingus įvykius, kurių pasekmių nebuvo galima išvengti, nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių, jokių būdu negali būti aiškinama kaip suteikianti darbdavui laisvę vertinti, ar šios normos turi būti taikomos ar ne, atsižvelgiant į jų įgyvendinimui reikalingus laiką, sunkumus ir sąnaudas“.

99. Šiame etape būtina išsiaiškinti, ar šis argumentas atitinka ir 5 straipsnio 1 dalies sisteminį aiškinimą.

100. Kaip minėta, šioje nuostatoje įvirtinta darbdaviui tenkanti pareiga užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą. Šiuo požiūriu reikia konkrečiai apibrėžti minėtos besąlyginės pareigos turinį ir apimtį.

101. Šiuo klausimu sutinku su šalimis, kad apibrėžti reikia atsižvelgiant į visas pagrindų direktyvos nuostatas ir ypač jos 6 straipsnį, kuriame nustatytos bendros darbdavio pareigos nors, mano nuomone, keletą nuorodų šiuo klausimu galima rasti skaitant 5 straipsnio 1 dalies tekstą.

102. Pirma, aišku, kad ši nuostata subjektui nustato pozityvaus elgesio pareigą – imtis priemonių, skirtų minėtoje nuostatoje nurodyto teisinio gėrio apsaugos, t. y. užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, tikslui pasiekti.

103. Antra, kadangi nagrinėjama pareiga reikalauja „užtikrinti“ minėto teisinio gėrio apsaugą, tokios priemonės turi būti tinkamos ir pakankamos šiam tikslui. Kitaip tariant, atsižvelgiant į pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalies formuluotę, mano nuomone, šioje nuostatoje darbdaviui nustatyta pareiga reiškia, kad jis turi imtis bet kokių priemonių, kurios būtinos užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais.

104. Be to, šią išvadą patvirtina pagrindų direktyvos 6 straipsnio 1 dalies pirmoji pastraipa, pagal kurią, „atsižvelgdamas į atsakomybes sritis, darbdavys imasi priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti <...>“.

105. Trečia, atsižvelgiant į pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalimi siekiamą apsaugos tikslą, darbdaviui nustatytą pareigą iš esmės reikia aiškinti kaip prevenciją. Ši pareiga įvykdoma, viena vertus, numatant ir įvertinant riziką darbuotojų saugai ir sveikatai, kuri atsiranda dėl įmonės veiklos, ir, kita vertus, nustatant ir įgyvendinant būtinas prevencijos priemones.

106. Pagrindų direktyvos 9 straipsnio 1 dalis patikslina darbdaviui nustatytos prevencijos pareigos turinį minėta prasme. Remdamasis šia nuostata darbdavys „pasirūpina rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšių, įskaitant tas, su kuriomis susiduria darbuotojų grupės, kurioms daro poveikį konkrečios rizikos rūšys, įvertinimu“ (9 straipsnio 1 dalies a punktas), ir „priima sprendimus, kokių apsaugos priemonių reikia imtis ir, jeigu būtina, kokią apsaugos įrangą naudoti“ (9 straipsnio 1 dalies b punktas).

107. Taip pat išvardijant bendruosius prevencijos principus, kuriais remdamasis darbdavys įgyvendina jam nustatytą pareigą užtikrinti saugumą, pagrindų direktyvos 6 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdavys įgyvendindamas prevencijos priemones visų pirma turi siekti tokių tikslų: rizikos rūšių vengimas (a punktas), rizikos rūšių, kurių neįmanoma išvengti, įvertinimas (b punktas), rizikos rūšių šalinimas jų atsiradimo vietoje (c punktas), „prevencijos politikos <...> sukūrimas“ (g punktas).

108. Ketvirta, kadangi dėl technikos ir gamybos sistemų pažangos darbuotojų saugai ir sveikatai gali atsirasti tiek naujos rizikos rūšys, tiek ir įvairesnės bei tobulesnės apsaugos priemonės, darbdaviui nustatyta pareiga užtikrinti saugumą turi būti aiškinaama dinamiškai ir ji reiškia nuolatinį priemonių pritaikymą atsižvelgiant į aplinky-

bes, kurios daro įtaką darbuotojams kylančios rizikos dydžiui ir reikšmei, bei į priemonių, būtinų siekiant išvengti šios rizikos ar ją apriboti, veiksmingumą.

109. Šiuo požiūriu pagrindų direktyvos 6 straipsnio 2 dalyje patikslinta, kad darbdavio prevencijos priemonių pritaikymui būtinas „derinimas su technikos pažanga“ (e punktas).

110. Galiausiai iš 6 straipsnio 2 dalyje nurodytų bendrųjų prevencijos kriterijų, kaip minėta, pagal b punktą – „rizikos rūšių, kurių neįmanoma išvengti, įvertinimas“ ir pagal pagrindų direktyvos f punktą, kuriame nustatyta, kad darbdavys turi „pavojingą darbą pakeisti nepavojingu ar mažiau pavojingu“, matyti, jog 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta bendroji pareiga užtikrinti saugą nereikalauja darbdavio užtikrinti nuo bet kokios rizikos apsaugotos darbo aplinkos.

111. Remiantis šios išvados 102–110 punktuose pateikta analizė galima daryti išvadą, kad pagal pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareigą užtikrinti saugą, darbdavys, kiek tai įmanoma ir atsižvelgiant į

technikos pažangą, turi išvengti bet kokios rizikos, kurią galima aiškiai numatyti, darbuotojų saugai ir sveikatai ar ją sumažinti.

112. Tai, kas pirmiau pasakyta, atsakomybės požiūriu reiškia, kad darbdavys atsako už numatomas ir išvengiamas darbuotojų saugai atsiradusias rizikos rūšis, o taip pat už įvykių, kurie įvyko dėl šios rizikos, pasekmes, nes abiem atvejais kalbama apie pirmiau apibrėžtos pareigos užtikrinti saugą pažeidimo pasekmes.

113. Priešingai, darbdavys neatsako už rizikos rūšis, kurių negalima numatyti ir (arba) išvengti, nei už įvykių, kurie įvyko dėl šios rizikos, pasekmes.

114. Taigi pirmiau aprašyti atvejai, kai atsakomybė nekyla, apima visus pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalies pirmojoje pastraipoje numatytus atvejus, o šios išvados 112 punkte aprašyti atvejai, kai atsakomybė nekyla, yra atvejai, kada, remiantis priešingu minėtos nuostatos aiškinimu, valstybės narės negali panaikinti ar apriboti darbdavio atsakomybės.

115. Todėl šios išvados 96 punkte pateiktą argumentą patvirtina pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalies sisteminis aiškinimas.

116. Iš to, kas pirmiau pasakyta, aišku, kad pagrindų direktyvos 5 straipsnio 4 dalies pirmoji pastraipa turi būti aiškinama kaip nustatanti darbdavio atsakomybės apimtį neįvykdžius to paties straipsnio 1 dalyje nustatytos bendrosios pareigos užtikrinti saugumą.

117. Priešingai nei teigė Komisija, minėta nuostata, nei skaitoma atskirai, nei skaitoma kartu su 5 straipsnio 1 dalimi, neleidžia tvirtinti, kad pagrindų direktyva siekiama nustatyti objektyvią darbdavio atsakomybę.

118. Nors minėtos direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalyse darbdavio atsakomybė apibrėžta labai abstrakčiai, tačiau ji yra *atsakomybė dėl kaltės*, kuri kyla neįvykdžius darbdaviui nustatytos pareigos užtikrinti saugumą.

119. Šios išvados nepaneigia tai, kad 5 straipsnio 4 dalies pirmosios pastraipos formuluotėje numatyta paprasčiausia galimybė valstybėms narėms šioje nuostatoje nu-

matytais atvejais panaikinti ar apriboti darbdavio atsakomybę. Bendrijos teisės aktų leidėjas tokią formuluotę pasirinko todėl, kad siekė suteikti valstybėms narėms galimybę darbdaviams taikyti platesnę atsakomybę, nei numatyta pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje ir 4 dalies pirmojoje pastraipoje, t. y. atsakomybę už bet kokią darbuotojų sveikatai žalingą įvykį, netgi ir tuo atveju, jei nėra nustatyta jokio darbdavio nerūpestingumo įgyvendinant prevencijos priemones. Mano nuomone, būtent tokia prasme turi būti suprantamas 5 straipsnio 4 dalies antrojoje pastraipoje esantis papildomas patikslinimas, pagal kurį „valstybės narės nebūtinai turi pasinaudoti pirmojoje pastraipoje nurodyta galimybe“.

120. Remdamasis padarytomis išvadomis dėl pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių aiškinimo, pereinu prie šiame ieškinyje Komisijos pateiktų kaltinimų pagrįstumo nagrinėjimo.

3. Dėl tariamo Jungtinės Karalystės pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių pažeidimo

121. Remdamasis tuo, kas pirmiau pasakyta, manau, kad Komisijos argumentai grindžiami klaidingu pagrindų direktyvos nuostatų aiškinimu.

122. Nors, mano nuomone, šios išvados pakanka ieškiniui atmesti, tačiau manau, kad reikia pateikti keletą papildomų pastabų tuo atveju, jei Teisingumo Teismas, priėmęs siūlomą minėtų nuostatų aiškinimą, nuspręstų, jog ieškinį būtina nagrinėti toliau ir remiantis šiuo aiškinimu vertinti Jungtinės Karalystės įsipareigojimų neįvykdymą.

123. Atsakove esanti valstybė narė savo atsikirtimuose į kaltinimus ne kartą pabrėžė, kad SASD įstatymo 2 straipsnyje nustatytų pareigų pažeidimo atveju nustatyta baudžiamoji atsakomybė. Šios valstybės narės nuomone, Jungtinės Karalystės įstatymų leidėjo pasirinktas baudžiamosios atsakomybės taikymas pažeidus darbdaviui nustatytą prevencijos pareigą užtikrina veiksmingesnę apsaugos sistemą ir visiškai atitinka pagrindų direktyvos nuostatas, nes ji neįpareigoja valstybių narių už tokius pažeidimus nustatyti konkrečią atsakomybės rūšį. Tačiau Jungtinė Karalystė tvirtina, kad tuo atveju, jei Teisingumo Teismas pritarų Komisijos pasiūlytam minėtos direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių aiškinimui, Jungtinės Karalystės įstatymų leidėjas būtų priverstas atsisakyti tokio pasirinkimo, nes objektyvi baudžiamoji atsakomybė negalima.

124. Šiuo klausimu reikia patikslinti, jog pagrindų direktyvoje, kaip teisingai tai pabrėžė Jungtinė Karalystė, be to, kad joje nenustatyta, kokią konkrečią atsakomybės

rūši turi pasirinkti valstybės narės, taip pat nenustatyta ir atskirų atsakomybės rūšių – civilinės, baudžiamosios ar kitos, kurios numatytos vidaus teisėje, – *apimtis*.

125. Kitaip tariant, nors pagal pagrindų direktyvą valstybės narės turi numatyti šios direktyvos nuostatose nurodytą modelį atitinkančią darbdavio atsakomybės sistemą, tačiau jos gali pasirinkti tiek minėtos atsakomybės rūšį, tiek ir numatyti *kitas* atsakomybės rūšis, kurios gali būti ne tokios plačios, kaip nurodyta minėtose nuostatose. Todėl, mano nuomone, valstybės narės pasirinkimas nustatyti darbdavio civilinę atsakomybę neįvykdžius pirmiau išaiškintos bendros pareigos užtikrinti saugumą ir kartu ribotą baudžiamąją atsakomybę, pavyzdžiui, tik už teisės aktų nelaimingų atsitikimų srityje konkretesnių reikalavimų pažeidimą, neturėtų būti kritikuojama.

126. Todėl šioje byloje ginčijama išlyga neturi būti neigiamai vertinama, nes nors reikia daryti išvadą, kad minėta išlyga nustato siauresnę darbdavio atsakomybę nei ta, kurios reikalauja direktyva, tačiau ji šią atsakomybę siaurina tik baudžiamojoje teisėje, o Jungtinės Karalystės teisėje numatyta ir civilinė darbdavio atsakomybės rūšis, kurios apimtis visiškai atitinka pagrindų direktyvoje reikalaujamą atsakomybės sistemą.

127. Nors iš tikrųjų Jungtinės Karalystės teisėje nustatyta darbdavio civilinė atsakomybė tik pažeidus konkrečias specialiose teisės aktų nuostatose darbdaviui nustatytas pareigas, o ne pažeidus SASD įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nustatytą bendrąją pareigą užtikrinti saugą¹², tačiau iš bylos medžiagos matyti, kad bendrojoje teisėje už rūpestingumo pareigos darbuotojų atžvilgiu pažeidimą darbdaviui nustatyta civilinės atsakomybės rūšis.

128. Dėl prielaidos, susijusios su pagrindų direktyvos nustatyto darbdavio objektyvios atsakomybės pobūdžiu, kuria Komisija rėmėsi, į tokią atsakomybės rūšį nagrinėjant šį ieškinį nebuvo atsižvelgiama.

129. Tuo atveju, jei Teisingumo Teismas, priėmęs šioje išvadoje pateiktą pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių aiškinimą, nuspręstų, kad siekiant ieškinį atmesti nepakanka vien nustatyti, jog Komisija rėmėsi netiksliu aiškinimu, ir manytų, kad reikia ieškinį nagrinėti toliau, mano nuomone, reikėtų atkreipti dėmesį į Jungtinės Karalystės poziciją dėl bendrojoje teisėje darbdaviui

12 — Kuriai, kaip minėta, civilinė atsakomybė aiškiai netaikoma pagal SASD įstatymo 47 straipsnio 1 dalį.

taikomos civilinės atsakomybės, kurios apimtis bent jau tokia pat plati kaip ir nustatyta pagrindų direktyvos nuostatose. Jei iš tikrųjų taip, tai Komisijos nurodytas įsipareigojimų neįvykdymas neegzistuoja.

130. Iš tikrųjų, pagal Teisingumo Teismo praktiką, direktyvos perkėlimas į vidaus teisę nebūtinai reikalauja formaliai ir pažodžiui pakartoti jos nuostatas aiškioje ir specialioje teisės nuostatose ir tam gali pakakti bendro teisinio konteksto, jeigu jis veiksmingai užtikrina visišką direktyvos taikymą pakankamai aiškiu ir tiksliau būdu¹³.

131. Be to, reikia priminti, kad, nagrinėjant pagal EB 226 straipsnį pareikštą ieškinį, Komisija privalo įrodyti nurodytą įsipareigojimų neįvykdymą ir pateikti Teisingumo Teismui reikiamus duomenis šiam įsipareigojimų neįvykdymui patikrinti, kartu ji negali remtis paprastomis prielaidomis¹⁴.

132. Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, manau, kad tuo atveju, jei Teisingumo Teismas,

pritaręs šioje išvadoje pateiktam pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalių aiškinimui, nuspręstų, jog vis dėlto siekiant ieškinį atmesti nepakanka vien nustatyti, kad Komisija rėmėsi netiksliu aiškinimu, bet kuriuo atveju ieškinys turi būti atmestas, nes jis grindžiamas nepakankama Jungtinės Karalystės sistemos analize tam, kad būtų galima įvertinti, ar ji atitinka pagrindų direktyvos reikalavimus.

133. Padarytos išvados grindžiamos šios išvados 57–59 punktuose nurodyta prielaida, kad ieškinyje ginčijamas SFAIRP išlygos teisėtumas tik tuo aspektu, kad ji gali riboti darbdavio *atsakomybę* už žalingas pasekmes darbuotojų sveikatai priešingai tam, kas numatyta pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 ir 4 dalyse.

134. Todėl tik papildomai ir tik darydamas prielaidą, jog Teisingumo Teismas nuspręstų, kad šiuo ieškiniu siekiama ginčyti minėtos išlygos teisėtumą tiek, kiek ji gali riboti pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje nustatytos darbdavio pareigos apimtį, toliau labai trumpai išnagrinėsiu šio kaltinimo pagrįstumą.

13 — Žr. ypač 2004 m. sausio 7 d. Sprendimo *Komisija prieš Ispaniją*, C-58/02, Rink. p. I-621, 26 punktą ir 2005 m. spalio 20 d. Sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę*, C-6/04, Rink. p. I-9017, 21 punktą.

14 — Žr. 2005 m. gegužės 12 d. Sprendimo *Komisija prieš Belgiją*, C-287/03, Rink. p. I-3761, 27 punktą ir nurodytą teismo praktiką.

135. Šios išvados 102–110 punktuose išdėstyti samprotavimai leidžia apibrėžti bendrąją pareigą užtikrinti saugą remiantis pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalimi ir minėtą pareigą patikslinančiomis šios direktyvos nuostatomis.

136. Išvados 111 punkte nurodyta, kad pagal pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareigą užtikrinti saugą darbdavys, kiek tai įmanoma ir atsižvelgiant į technikos pažangą, turi išvengti bet kokios rizikos, kurią galima aiškiai numatyti, darbuotojų saugai ir sveikatai ar ją sumažinti.

137. Visų pirma tai reiškia, kad reali techninė galimybė pašalinti ar sumažinti riziką darbuotojų saugai ir sveikatai yra tas kriterijus, kuriuo remiantis konkrečiai sprendžiama, ar darbdavio elgesys atitinka pagrindų direktyvoje nustatytus reikalavimus.

138. Todėl nuoroda į SASD įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje esančią sąvoką „kiek tai protingai įvykdoma“, kiek ji nustato prevencinės veiklos tinkamumo vertinimo mažiau griežtą kriterijų nei paprasta techninė galimybė, mano nuomone, yra nesuderinama

su ta apimtimi, kuri nustatyta pagrindų direktyvos 5 straipsnio 1 dalyje numatytai bendrajai pareigai užtikrinti saugą.

139. Vertinimas, kurį turi atlikti Jungtinės Karalystės teismai siekdami nustatyti, ar darbdavio elgesys atitinka SASD įstatymo 2 straipsnio 1 dalį, reikalauja daug daugiau nei konstatuoti galimybę išvengti rizikos ar ją apriboti, atsižvelgiant į technikos galimybes, ir leidžia (o gal labiau – reikalauja), netgi ir aiškiai pašalinamos rizikos atveju, palyginti, viena vertus, prevencijos priemonių – ne tik ekonomines – sąnaudas ir, kita vertus, žalos, kurią ši rizika galėjo sukelti darbuotojų sveikatai, sunkumą ir apimtį.

140. Todėl, nors toks sąnaudų ir naudos santykio vertinimas, kaip pabrėžė Jungtinė Karalystė, praktikoje retai būna palankus darbdaviui, mano nuomone, jis nėra leistinas pagal Bendrijos darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos sistemą, suteikiančią pirmenybę darbuotojo asmens apsaugai, o ne ūkinei iniciatyvai¹⁵.

15 – Šiuo požiūriu pagrindų direktyvoje galima rasti įvairių argumentų. Visų pirma, be Komisijos nurodytos tryliktos konstatuojamosios dalies, reikia atsižvelgti į 6 straipsnio 2 dalies d punkte nustatytą principą „darbo pritaikymas asmeniui“.

141. Todėl tuo atveju, jei Teisingumo Teismas Komisijos pateiktus kaltinimus vertintų taip, kaip aprašyta šios išvados 134 punkte, mano nuomone, ieškinys turi būti priimtas. padengti bylinėjimosi išlaidas, jei laimėjusi šalis to reikalavo.

VI — Dėl bylinėjimosi išlaidų

142. Pagal Procedūros reglamento 69 straipsnio 2 dalį pralaimėjusiai šaliai nurodoma

143. Kadangi Teisingumo Teismui siūlau ieškinį atmesti, o Jungtinė Karalystė prašė iš ieškovės priteisti bylinėjimosi išlaidas, mano nuomone, jas turi padengti Komisija.

VII — Išvada

144. Atsižvelgdamas į tai, kas pirmiau pasakyta, siūlau Teisingumo Teismui nuspręsti taip:

- Atmesti ieškinį.

- Priteisti iš Europos Bendrijų Komisijos bylinėjimosi išlaidas.