

ĢENERĀLADVOKĀTA PAOLO MENGOCI [PAOLO MENGOZZI]

SECINĀJUMI,

sniegti 2007. gada 18. janvārī¹

I — Ievads

II — Atbilstošās tiesību normas

A — Direktīva 89/391

1. Šajā tiesvedībā Eiropas Kopienų Komisija lūdz Tiesu atzīt, ka, ierobežojot darba devēja pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītos aspektos ar pienākumu to darīt tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams, Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste nav izpildījusi pienākumus, kas tai uzlikti ar Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvas Nr. 89/391/EEK² par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā, 5. panta 1. un 4. punktu.

2. Direktīvā 89/391, kas saukta arī par “ietvardirektīvu” un pieņemta, pamatojoties uz EK līguma 118.a pantu (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāts ar EKL 136.–143. pantu), īstenojot 1987. gada 23. oktobra trešo Kopienų rīcības programmu par drošības, higiēnas un veselības aizsardzību darba vietā³, ir paredzēts vispārējs regulējums arodriskā novēršanas un darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības jautājumā, kurā ir ietverts drošības noteikumu tehniskas saskaņošanas projekts Kopienų iekšienē (turpmāk tekstā — “ietvardirektīva”). Turklāt ietvardirektīvas vispārējais saturs bez 1. panta 2. punkta, kurā ir definēts priekšmets, izriet no tās 16. panta, kurā pēc tam, kad [ši panta] 1. punktā ir noteikts, ka Padome, lemjot pēc Komisijas priekšlikuma, kam pamatā ir Līguma 118.a pants, pieņem atsevišķas di-

1 — Oriģinālvaloda — itāļu.

2 — OV L 183, 1. lpp.

3 — OV 1988, C 28, 3. lpp.

rektīvas (sauktas par — “meitas direktīvām”)⁴, 3. punktā precizēts, ka “šīs direktīvas noteikumi pilnīgi attiecas uz visām jomām, ko reglamentē atsevišķās direktīvas, neskarot stingrākus un/vai īpašus noteikumus šajās atsevišķajās direktīvās”.

3. Pēc tam, kad tas ir pateikts, vispirms ir jāatgādina Līguma 118.a panta redakcija, pēc tam tie ietvardirektīvas noteikumi, kuriem ir nozīme šajā tiesvedībā, kā arī pamatvilcienos tās struktūra.

4. EK līguma 118.a pantā, kas tika ieviests ar Vienotā Eiropas Akta 21. pantu, Kopienas sociālās politikas ietvaros īpaša un autonoma nozīme piešķirta darba drošības jomai. Tajā ietverts juridiskais pamats direktīvu, kas sauktas par “otrās paaudzes direktīvām”, pieņemšanai, kuras tāpat kā iepriekšējās direktīvas nebija balstītas uz EK līguma 100. pantu (jaunajā redakcijā — EKL 94. pants) vai 100.a pantu (jaunajā redakcijā pēc grozījumiem — EKL 95. pants), jo sakarā ar teleoloģisko ierobežojumu, ko šie panti noteica tiesību aktiem, kas pieņemti, tos izmantojot kā juridisku pamatu, proti, prasību, ka šādiem noteikumiem jābūt nepieciešamiem Kopīgā tirgus ieviešanai un darbībai,

tie [pilnībā] neatbilda attiecīgās jomas plašajam tiesiskajam regulējumam⁵.

5. Atbilstoši Līguma 118.a panta 1. punkta noteikumiem “dalībvalstis veicina uzlabojumus, jo īpaši darba vidē, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību un nosaka par mērķi šajā jomā pastāvošo nosacījumu tuvināšanu”. Lai sasniegtu šādu mērķi, minētā panta 2. punktā ir noteikts, ka, ievērojot šajā noteikumā minēto procedūru, “Padome ar direktīvām nosaka minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš, ievērojot nosacījumus un tehniskās normas katrā dalībvalstī”. Visbeidzot, šī paša panta 3. punktā ir precizēts, ka “noteikumi, kas pieņemti saskaņā ar šo pantu neveido šķērslī to aizsardzības pasākumu, ko papildina darba nosacījumi, kas ir saderīgi ar šo līgumu, saglabāšanai un ieviešanai katrā dalībvalstī”.

6. Ietvardirektīva sastāv no četrām iedaļām. Pirmā ar nosaukumu “Vispārīgi noteikumi”

4 — Līdz šai dienai, pamatojoties uz ietvardirektīvas 16. panta 1. punktu, ir pieņemtas deviņpadsmit atsevišķas direktīvas.

5 — Attiecībā uz juridiskā pamata izvēli, kas ir atbilstošs tiesiskajam regulējumam par specifiskajiem aspektiem attiecīgajā jomā skat. 1996. gada 12. novembra spriedumu lietā C-84/94 Apvienotā Karaliste/Padome (*Recueil*, I-5755. lpp.).

sastāv no četriem pantiem. 1. un 2. pantā attiecīgi ir definēts direktīvas priekšmets un piemērošanas joma, kamēr 3. pantā ir definēti darba ņēmēja, darba devēja, darba ņēmēja pārstāvja un profilakses jēdzieni. It īpaši 3. panta b) punktā “darba devējs” ir definēts kā “katra fiziska vai juridiska persona, kas ir darba attiecībās ar darba ņēmējiem un atbild par uzņēmumu un/vai iestādi”. 4. panta 1. punktā ir noteikts, ka “dalībvalstis veic visu vajadzīgo, lai nodrošinātu, ka darba devēji, darba ņēmēji un darba ņēmēju pārstāvji ievēro tiesību normas, kas vajadzīgas, lai īstenotu šo direktīvu”.

7. Ietvardirektīvas II iedaļa ar nosaukumu “Darba devēju pienākumi” sastāv no astoņiem pantiem. 5. panta ar nosaukumu “Vispārīgi noteikumi” 1. punktā darba devējam saistošais pienākums nodrošināt drošību ir noteikts šādi: “Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītos aspektos”.

8. Šī paša 5. panta 2. un 3. punktā noteikts:

“2. Ja kāds darba devējs 7. panta 3. punkta sakarā iesaista kompetentus dienestus vai

personas no malas, tas neatbrīvo viņu no atbildības šajā jomā.

3. Darba ņēmēju pienākumi drošības un veselības aizsardzības jomā nemazina darba devēja atbildību”.

9. Visbeidzot, 5. panta 4. punkta pirmajā daļā noteikts, ka direktīva “neierobežo dalībvalstu tiesības atcelt vai mazināt darba devēju atbildību, ja nelaimes gadījumi notiek neaparastu un neprognozējamu apstākļu dēļ, kas nav darba devēju varā, vai ārkārtēju notikumu dēļ, no kuru sekām nevar izvairīties, kaut arī pielikti visi pūliņi”. 5. panta 4. punkta otrajā daļā ir precizēts, ka “pirmajā daļā minētās izvēles tiesības dalībvalstīm nav obligāti jāizmanto.”

10. Ietvardirektīvas 6.–12. pantā ir precizēts darba devējam saistošā pienākuma nodrošināt drošību saturs.

11. Šīs lietas pārbaudes nolūkā īpaša nozīme ir 6. panta ar nosaukumu “Darba devēju

galvenie pienākumi” noteikumiem, kuros noteikts:

“1. Līdz ar citiem pienākumiem darba devējs veic vajadzīgos darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības pasākumus, tostarp novērš arodrisku, sagādā informāciju un rīko apmācības, kā arī nodrošina vajadzīgo organizāciju un līdzekļus.

Darba devējs ātri reaģē uz vajadzību korigēt šos pasākumus, rēķinoties ar mainīgiem apstākļiem un mērķi uzlabot situāciju.

2. Darba devējs īsteno pasākumus, kas minēti 1. punkta pirmajā daļā, pamatojoties uz šādiem galvenajiem profilakses principiem:

- a) izvairīties no riska;
- b) novērtēt nenovēršamu risku;
- c) vērsties pret riska cēloni;
- d) darbu pielāgot indivīdam, īpaši darba vietu ierīkojuma, darba inventāra un darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, tostarp domājot, kā atvieglot monotonu darbu un darbu normētā tempā un samazināt šāda darba iespaidu uz veselību;
- e) piemēroties tehnikas attīstībai;
- f) bīstamo aizstāt ar drošo vai mazāk bīstamo;
- g) izveidot saskanīgu vispārējās profilakses politiku, aptverot tehnoloģiju, darba organizāciju, darba apstākļus, sabiedriskās attiecības un darba vides faktoru ietekmi;
- h) dot priekšroku kolektīviem, nevis individuāliem drošības pasākumiem;
- i) pienācīgi instruēt darba ņēmējus.

3. Neskarot citus šīs direktīvas noteikumus, darba devējs, ņemot vērā uzņēmuma un/vai iestādes darbības īpatnības:

a) novērtē, kāds risks darba ņēmēju drošībai un veselībai rodas, *inter alia*, no darba inventāra izvēles, izmantojamām ķīmiskām vielām vai preparātiem un darba vietu aprīkojuma.

Pēc šīs novērtēšanas un vajadzības gadījumā — profilakses pasākumiem darba un ražošanas metodēm, ko izmanto darba devējs:

— jānodrošina darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošana,

— jābūt integrētiem visos uzņēmuma un/vai iestādes darbības veidos un visos hierarhijas līmeņos;

b) dodot darba ņēmējam uzdevumus, ņem vērā viņa spējas veselības aizsardzības un darba drošības ziņā;

c) nodrošina, ka jaunas tehnoloģijas plānošana un ieviešana tiek apspriesta ar darba ņēmējiem un/vai viņu pārstāvjiem, ciktāl inventāra izvēle, darba apstākļi un darba vide iespaido darba ņēmēju drošību un veselību;

d) veic piemērotus pasākumus, lai nodrošinātu, ka tikai tie darba ņēmēji, kas saņēmuši pietiekamas instrukcijas, var iekļūt zonās, kur ir nopietnas un īpašas briesmas.

4. Ja vairākiem uzņēmumiem ir kopīga darba vieta, darba devēji, neskarot citus šīs direktīvas noteikumus, sadarbojas, īstenojot drošības, veselības aizsardzības un profesionālās higiēnas noteikumus un, ņemot vērā sava uzņēmuma darbības īpatnības, koordinē rīcību aizsardzības un arodriskā profilakses jautājumos un par šo risku informē cits citu un attiecīgos darba ņēmējus, un/vai darba ņēmēju pārstāvjus.

5. Pasākumi, kam sakars ar darba drošību, higiēnu un veselības aizsardzību, nekādā gadījumā nedrīkst finansiāli ietekmēt darba ņēmējus.”

12. Ietvardirektīvas 7. un turpmākajos pantos darba devējam noteikti tādi konkrētāki pienākumi kā: drošības un profilakses dienestu organizēšana (7. pants), pirmās palīdzības, ugunsdzēsības un darbaņēmēju evakuācijas, nopietnu un tuvu briesmu novēršanas pasākumu veikšana (8. pants), pienākums būt darba drošības un veselības riska novērtējumam un lemt, kādi aizsardzības pasākumi jāveic un, ja vajadzīgs, kādi aizsarglīdzekļi jālieto (9. pants), kā arī pienākumi darbaņēmēju informēšanas, konsultēšanas un darbaņēmēju līdzdalības un apmācības jomās (attiecīgi 10., 11. un 12. pants).

13. Ietvardirektīvas II iedaļa sastāv no viena panta, kurā ir definēti darbaņēmēju pienākumi, veicot drošības uzraudzību (13. pants).

14. Visbeidzot, ietvardirektīvas IV iedaļā ietverti dažādi noteikumi, starp kuriem ir iepriekš minētais 16. pants⁶. Saskaņā ar 18. panta 1. punktu "dalībvalstis stājas spēkā normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai līdz 1992. gada 31. decembrim izpildītu šīs direktīvas prasības".

6 — Skat. iepriekš minēto 2. punktu.

B — Valsts tiesiskais regulējums

15. Apvienotā Karaliste ir pirmā rūpnieciskā valsts, kas ir pieņēmusi tiesisko regulējumu jautājumā par darbaņēmēju drošību un veselību. Pirmais *Factory Act*, kas bija domāts, lai reglamentētu bērnu darbu, tika pieņemts 1802. gadā, un tam sekoja vairāki tiesību akti par šo jautājumu, kas sākotnēji bija aprobežoti ar īpašām darbaņēmēju kategorijām un ar noteiktām ekonomiskām nozarēm, bet pakāpeniski ar 1878. gada *Factory and Workshop Act* tas tika paplašināts, lai ietvertu visas rūpnieciskās darbības.

16. Tā kā tiesību akti par darba negadījumu novēršanu bija fragmentāri un balstīti uz ļoti pragmatisku pieeju tiesību aktiem, 1970. gadā tika izveidota komisija, kuru vadīja Lords Robenss [*Robens*], kurš 1972. gadā sniedza ziņojumu, kurā bija ietverti vairāki ieteikumi, kas tika izmantoti par pamatu likuma par veselību un drošību darbā (1974. gada *Health and Safety at Work Act*, turpmāk tekstā — "*HSW Act*") pieņemšanai.

17. Šis akts ir visas Apvienotās Karalistes drošības darba vietā sistēmas stūrakmens. Būtībā runa ir par ietvarlikumu, kas vairākkārt grozīts gadu laikā un kurā definētas minimālās prasības, kas piemērojamas darba

ņēmējiem kopumā neatkarīgi no darbības jomas. Pamatojoties uz *HSW Act*, tika pieņemti dažādi reglamentējoši akti, kas bija domāti, lai papildinātu ar šo aktu definēto sistēmu.

18. Šajā posmā ir jāatzīmē, ka Direktīvas 89/391 transpozīcija Apvienotās Karalistes tiesībās izvērsās par ierobežotu skaitu likumdošanas pasākumu gan tādēļ, ka pastāvošā sistēma pamatvilcienos tika uzskatīta par saderīgu ar ietvardirektīvas noteikumiem, gan arī tādēļ, ka tā laika konservatīvā valdība politisku iemeslu dēļ vēlējās līdz minimumam ierobežot direktīvas un Kopienas sociālo politisko pasākumu vispārīgo ietekmi uz valsts tiesību sistēmu.

19. Attiecībā uz noteikumiem, ar kuru palīdzību Apvienotās Karalistes tiesībās tika īstenota pielāgošana ietvardirektīvas 5. panta 1. punkta prasībām, atbildētāja valdība atsauca uz *HSW Act* 2. iedaļu ar nosaukumu "General duties of employers to their employees", kuras 1. punkts ir izteikts šādi:

"Ikvienam darba devējam ir jānodrošina visu savu darba ņēmēju veselību, drošību un labklājību darba vietās tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams". ("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").

20. Šīs pašas iedaļas 2. punktā izsmeļoši ir uzskaitīti vairāki īpaši pienākumi, kas darba devējam ir saistoši saskaņā ar pienākumu nodrošināt drošību, kas vispārīgi ir minēts iepriekš minētajā 1. punktā. Tajā noteikts:

"Neskarot vispārējo darba devēja pienākumu saskaņā ar iepriekšējo apakšpunktu, jautājumi, uz kuriem šis pienākums attiecas, ietver tostarp:

- a) tādu darba iekārtu un sistēmu ierīkošanu un apkopi/uzturēšanu, kas tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams, ir drošas un bez riska veselībai;
- b) pasākumus, lai nodrošinātu tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams, drošību un riska neesamību veselībai saistībā ar priekšmetu un vielu izmantošanu, pārvietošanu un uzglabāšanu;

- c) nosacījumus par tādu informāciju, instrukcijām, apmācību un uzraudzību, kas nepieciešama, lai nodrošinātu tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams, savu darbaņēmēju veselību un drošību darbā;
 - d) tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams attiecībā uz ikvienu darba devēja pārziņā esošu darba vietu — tās uzturēšanu tādā stāvoklī, kas ir drošs un bez riska veselībai, un tādu piekļuves un izeju pie/no šīs darba vietas ierīkošanu un uzturēšanu, kas ir droša un bez šādiem riskiem;
 - e) tādas darba vides saviem darbaņēmējiem ierīkošanu un uzturēšanu, kas tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams, ir droša, bez riska veselībai un attiecībā uz iekārtām un aprīkojumu atbilst prasībām par to labklājību darbā.”
- 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;
 - 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 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 adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work”).

(“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;

21. Par ar *HSW Act* 2. iedaļu darba devējam noteikto pienākumu neievērošanu tiek piemērots kriminālsods saskaņā ar šī paša akta 33. panta 1. punkta a) apakšpunkta un 47. panta 1. punkta a) apakšpunkta noteikumiem.

22. Darba negadījumu vai arodslimību gadījumā cietušajiem atlīdzina [kaitējumu], pamatojoties uz *Industrial Injury Scheme*, kas tiek finansēta no vispārējiem nodokļiem, noteikumiem, un tādējādi saskaņā ar sistēmu, kas tiek finansēta no iemaksām.

23. Turklāt, lai arī saskaņā ar *HSW Act* 47. panta 1. punktu pienākumu, kas noteikti ar šī paša tiesību akta 2. iedaļu, pārkāpums nerada pamatu, lai iestātos darba devēja civiltiesiskā atbildība, tā ir paredzēta ar vairākiem tiesiskā regulējuma noteikumiem par veselības un drošības uzraudzību darbā (1999. gada *Management of Health and Safety at Work Regulations*), kuros transponēti vairāki ietvardirektīvas un meitas direktīvu⁷ noteikumi.

24. Visbeidzot, darba devēja pienākums atlīdzināt kaitējumu, kas nodarīts, pārkāpjot rūpības pienākumu attiecībā uz darba ņēmējiem, ir "common law" princips.

25. Kopš 1972. gada saskaņā ar 1969. gada likumu par darba devēja atbildību (obligātā apdrošināšana) (*Employer's Liability, compulsory insurance Act*) lielākajai darba devēju

daļai tika prasīts papildus apdrošināt savu civiltiesisko atbildību, lai segtu kaitējumu, kas izriet no darba negadījumiem vai arodslimībām.

26. Analoga sistēma tai, kas minēta iepriekš, pastāv Ziemeļīrijā⁸.

III — Pirmstiesas procedūra

27. 1997. gada 29. septembrī Komisija nosūtīja Apvienotajai Karalistei brīdinājuma vēstuli, kurā tā izteica vairākus iebildumus pret minēto dalībvalsti par ietvardirektīvas transponēšanu Apvienotās Karalistes tiesībās. Starp tiem bija minēts iebildums par ietvardirektīvas 5. panta kļūdainu transponēšanu it īpaši attiecībā uz klauzulu "so far as it is reasonably practicable" (ciktāl tas praktiski ir iespējams, turpmāk tekstā — "klauzula SFAIRP"), kas bija ietverta atbilstīgajā iekšējā tiesiskajā regulējumā, kas, pēc Komisijas domām, pretēji minētā panta 1. punktam ar šo noteikumu aprobežoja darba devējiem paredzētā pienākuma apjomu.

7 — No lietas materiāliem izriet, ka šķēršļi darba devēju civiltiesiskās atbildības atzīšanai par speciālu pienākumu, kas izriet no noteikumiem jautājumā par darba pņēmēju drošību un veselību, pārkāpumu, tika galīgi novērsti pēc Komisijas iejaukšanās ar grozījumiem tiesiskajā regulējumā par veselības un drošības uzraudzību darbā (*Management of Health and Safety at Work Regulations*), kas stājās spēkā 2003. gada 23. oktobrī.

8 — Noteikumi, kas atbilst *HSW Act* 2. iedaļas 1. un 2. punktam, kas minēti 1978. gada Likuma par veselību un drošību darbā (Ziemeļīrija) (*Health and Safety at Work, Northern Ireland Act*) 4. panta 1. un 2. punktā.

28. Apvienotā Karaliste uz šo iebildumu atbildēja savās 1997. gada 30. decembra un 2001. gada 23. oktobra atbildēs uz brīdinājuma vēstuli, nosūtot vairākus valsts tiesu nolēmumus, no kuriem saskaņā ar šīs dalībvalsts teikto izrietēja iepriekšminētās klauzulas atbilstība ietvardirektīvas 5. pantam.

29. Nebūdamā pārliecināta par Apvienotās Karalistes argumentiem, Komisija izdeva argumentētu paziņojumu, ko tā nosūtīja šai dalībvalstij 2003. gada 25. jūlijā, kurā, kas attiecas uz šo tiesvedību, tā pārkāpumu atbilstoši iemesliem, kas tika izklāstīti jau brīdinājuma vēstulē. Komisija aicināja Apvienoto Karalisti izpildīt minētā atzinuma prasības divu mēnešu termiņā. Pēc Apvienotās Karalistes lūguma minētais termiņš tika pagarināts uz četriem mēnešiem.

30. Apvienotā Karaliste uz argumentēto atzinumu atbildēja ar 2003. gada 24. novembra vēstuli, apstrīdot apgalvoto ietvardirektīvas 5. panta pārkāpumu.

IV — Lietas dalībnieku prasījumi

31. Ar atsevišķu dokumentu, kas Tiesas kancelejā iesniegts 2005. gada 21. martā,

Komisija, pamatojoties uz EKL 226. pantu, cēla prasību, kas ir šīs tiesvedības priekšmets.

32. Komisijas prasījumi Tiesai ir šādi:

— atzīt, ka, aprobežojot darba devēju pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītos aspektos ar pienākumu to darīt tiktāl, ciktāl “tas praktiski ir iespējams”, Apvienotā Karaliste nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Direktīvas 89/391 5. panta 1. un 4. punkts, un

— piespriest Apvienotajai Karalistei atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

33. Apvienotās Karalistes prasījumi Tiesai ir šādi:

— prasību noraidīt;

— piespriest Komisijai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

V — Analīze

Līgumā, bija paredzēta klauzula *SFAIRP* darba devējam uzlikto pienākumu definīcijā, “jaunās paaudzes” direktīvās, tostarp ietvardirektīvā, kas tika pieņemtas, pamatojoties uz šo pantu, šī klauzula galīgi tika atmesta.

A — *Lietas dalībnieku argumenti*

34. Saskaņā ar Komisijas teikto ietvardirektīvas 5. panta 1. punkts, kurā noteikts pamatprincips, saskaņā ar ko darba devējam ir saistošs pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītos aspektos, ir ar minēto direktīvu paredzētās aizsardzības sistēmas stūrakmens. Pamatojoties uz interpretāciju, kādu Komisija ir sniegusi par šo noteikumu, darba devējs ir atbildīgs par jebkādu tādu viņa uzņēmumā notiekošu notikumu, kas kaitē darba ņēmēju veselībai un drošībai, ar vienīgo iespējamo izņēmumu gadījumos, kas skaidri noteikti ietvardirektīvas 5. panta 4. punktā. Šis pēdējais minētais noteikums kā izņēmums no vispārējā principa par darba devēja atbildību ir jāinterpretē šauri.

35. Komisija norāda, ka tās ierosināto ietvardirektīvas 5. panta interpretāciju apstiprina šī akta sagatavojošie darbi, no kuriem skaidri izriet Kopienas likumdevēja nodoms pakļaut darba devēju atbildības bez vainas regulējumam, kas varētu tikt izslēgts vai ierobežots tikai gadījumā, kad tiek izpildīti īpašie apstākļi, kas paredzēti minētā panta 4. punktā. Šo interpretāciju vēlreiz apstiprina tas, ka, kamēr pirmajās direktīvās jautājumā par darba ņēmēju veselību un drošību, kas bija pieņemtas līdz 118.a panta iekļaušanai

36. Komisija, lai arī būdama vienisprātis ar Apvienoto Karalisti, uzskatot, ka ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā darba devējiem nav noteikts [pienākums] nodrošināt pilnībā drošu darba vidi, tomēr uzsver, ka tās pieeja atšķiras no Apvienotās Karalistes pieejas attiecībā uz sekām, kas izriet no konstatācijas par neiespējamību sasniegt šādu rezultātu. Saskaņā ar Komisijas teikto darba devēja pienākuma nodrošināt drošību vispārīgā definīcija nozīmē, ka, ja aizsargpasākumi cieš neveiksmi, šis darba devējs katrā ziņā turpina būt objektīvi atbildīgs par no tā izrietošajām sekām attiecībā uz darba ņēmēju veselību.

37. Komisija uzskata, ka argumentācija, uz kuru Apvienotā Karaliste atsaukusies pakārtoti, saskaņā ar ko *SFAIRP* klauzula ir saderīga ar ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta apvienotajiem noteikumiem, ir jānoraida.

38. Šajā sakarā Komisija atzīmē, ka 5. panta 4. punkts pretēji tam, kā tas izriet no

Apvienotās Karalistes argumentiem, neievieš atkāpi no principa par darba devēja atbildību, kas balstīta uz saprātīguma prasībām, bet aprobežojas ar to, ka paredz gadījumus, kuros darba devējs izņēmuma kārtā var tikt atbrīvots no atbildības, un šie gadījumi viegli var tikt saistīti ar *force majeure* [nepārvaramās varas] attaisnojošo faktu.

zulu, paredz ņemt vērā aizsargpasākumu finansiālās izmaksas un ka tas ir klajā pretrunā ar to, kas noteikts ietvardirektīvas trīspadsmitajā apsvērumā, saskaņā ar ko “darba ņēmēju drošības, higiēnas un veselības uzlabošana darbā ir mērķis, kas nevar būt atkarīgs no pilnībā finansiāliem apsvērumiem”.

39. Tomēr no Apvienotās Karalistes tiesu judikatūras izriet, ka interešu līdzsvarošanas tests, kas Tiesai ir jāveic saskaņā ar *SFAIRP* klauzulu, ir jāpiemēro visos tajos gadījumos, kad tiek skatīts jautājums par darba devēja atbildību, ieskaitot gadījumus, kuros darba ņēmēju veselībai kaitējoši notikumi ir pilnībā paredzamu faktu sakritības rezultāts. Tā kā nepastāv nedz tāda strīdīgās klauzulas definīcija, kas aprobežotu tās piemērošanu tikai ar apstākļiem, kuros kaitējums darba ņēmēja veselībai izrietētu no neparedzamiem apstākļiem vai izņēmuma gadījumiem, nedz arī judikatūra, kurā būtu norādīts, ka darba devējs uz minēto klauzulu kā uz aizstāvības pamatu var atsaukties tikai šādu apstākļu vai notikumu gadījumā, Komisija uzskata, ka tās piemērošana Apvienotās Karalistes tiesību sistēmā neļauj panākt tādu rezultātu, kādu paredz ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta apvienotie noteikumi.

40. Turklāt Komisija uzsver, ka novērtējums, kas ir jāveic, pamatojoties uz *SFAIRP* klau-

41. Saskaņā ar Apvienotās Karalistes teikto, lai arī, pirmkārt, ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā darba devējs identificēts kā subjekts, kuram pirmām kārtām ir saistošs pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību darba vietā, un, lasīts kopā ar šīs pašas direktīvas 6.–12. pantu un saskaņā ar vispārējo principu par samērīgumu, definēts minētā pienākuma apjoms, tomēr, otrkārt, tajā nekas nav teikts attiecībā uz darba devēja atbildības veidu gadījumā, kad šis pienākums netiek ievērots. Šis jautājums ir nodots dalībvalstu [kompetencē] saskaņā ar pienākumu par pasākumu veikšanu, kas nepieciešami, lai nodrošinātu Kopienu tiesību piemērošanu un efektivitāti, kura īpašs izteikums ir ietvardirektīvas 4. pants.

42. Attiecībā uz ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā darba devējam noteiktā pienākuma apjomu Apvienotā Karaliste uzskata, ka šis pienākums, kaut arī izteikts vispārīgi, nenosaka darba devējam pienākumu sasniegt

konkrētu rezultātu, kas ir tādas darba vides nodrošināšana, kurā nav risku.

43. Saskaņā ar minētās dalībvalsts teikto šī interpretācija saskan kā ar ietvardirektīvas, kas ir domāta, lai konkretizētu minētajā pantā noteikto pienākumu, noteikumiem un it īpaši ar 6. panta 2. punktu, kas nosaka darba devējam pienākumu “izvairīties vai *ierobežot* riskus” un “aizstāt tos, kas ir bīstami, ar tiem, kas nav bīstami, vai ar tiem, kas ir *mazāk bīstami*”⁹, tā arī ar dažādām “meitas direktīvu” prasībām, kurās, precizējot tos aizsargpasākumus, kas jāpieņem speciālās ražošanas nozarēs, ir atsauce uz šo pasākumu “praktiskuma” un “piemērotības” apsvērumiem. Turklāt šī interpretācija ir saskaņā ar vispārējo principu par samērīgumu un ar Līguma 118.a pantu, kas ir ietvardirektīvas juridiskais pamats, saskaņā ar kuru direktīvas, kas pieņemtas, pamatojoties uz to, paredz ieviest tikai “minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš”.

44. Attiecībā uz darba devēja atbildību Apvienotā Karaliste atzīmē, ka nekas ietvardirektīvā, nedz it īpaši tās 5. panta 1. punktā neliecina, ka darba devējs ir pakļauts atbildības bez vainas regulējumam. Pirmkārt, minētajā pantā paredzēts tikai pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību,

nevis arī pienākums atlidzināt kaitējumu, kas radies darba negadījuma rezultātā. Otrkārt, ietvardirektīva ļauj dalībvalstīm izlemt par darba devējam piemērojamās atbildības, vai tā būtu civiltiesiskā vai kriminālatbildība, veidu. Treškārt, jautājums, vai darba devējam, darba devēju kategorijai kopumā vai darba devēju apvienībai ir jāuzņemas izmaksas, kas saistītas ar darba negadījumiem, arī ir nodots dalībvalstu [kompetencē].

45. Attiecībā uz Apvienotās Karalistes tiesību sistēmas pielāgošanu ietvardirektīvai un Komisijas izteiktajiem iebildumiem Apvienotā Karaliste vispirms norāda, ka minēto tiesību sistēmu raksturo likumdevēja izvēle krimināli sodīt par darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības noteikumu neievērošanu un tāpēc arī par vispārējā pienākuma nodrošināt drošību, kas minēts *HSW Act* 2. iedaļas 1. punktā, neievērošanu.

46. Saskaņā ar minētās dalībvalsts teikto šī izvēle nodrošina efektīvāku sistēmu, ņemot vērā, ka kriminālsoda preventīvā iedarbība ir lielāka par civiltiesiskās atbildības par zaudējumiem, par ko darba devēji var paredzēt apdrošināšanu, preventīvo iedarbību. Turklāt prasība par kriminālsodu sistēmu daudz labāk saskan ar aizsardzības sistēmu, tādu kā Apvienotās Karalistes sistēma, kas balstīta uz profilaksi. Apvienotās Karalistes sistēmas efektivitāti tostarp apliecina statistika, no kuras izriet, ka Apvienotā Karaliste jau ilgu

9 — Mans izcēlums.

laiku ir viena no dalībvalstīm, kurā reģistrēts vismazākais darba negadījumu skaits.

49. Apvienotās Karalistes tiesībās šī zaudējumu atlīdzība ir paredzēta, pamatojoties uz sociālās apdrošināšanas sistēmu.

47. Apvienotā Karaliste uzsver, ka *HSW Act* 2. iedaļā paredzēta “automātiska” krimināl-atbildība, no kuras darba devējs var izvairīties, tikai pierādot, ka ir darījis visu, kas praktiski ir bijis iespējams, lai aizkavētu riska rašanos darba ņēmēju drošībai un veselībai. Darba devējs var izvairīties no tam uzliktā pierādīšanas pienākuma tikai tad, ja pierāda, ka pastāv acimredzams nesamērīgums (“gross disproportion”) starp risku darba ņēmēju drošībai un veselībai un apgrūtinājumu izmaksu laika vai grūtību ziņā (“sacrifice, whether in money, time or trouble”), ko var radīt to pasākumu veikšana, kas nepieciešami, lai aizkavētu minētā riska rašanos. Apvienotā Karaliste precizē, ka tests, kas veikts, piemērojot *SFAIRP* klauzulu, nozīmē pilnībā objektīvu novērtējumu, kurā tiek izslēgts jebkāds apsvērums par darba devēja finansiālām iespējām.

50. Turklāt Apvienotā Karaliste norāda, ka darba devējs ir atbildīgs par zaudējumiem, kas izriet no “common law” noteiktā rūpības pienākuma pret darba ņēmējiem pārkāpuma. Saskaņā ar šo pienākumu darba devējam ir jānodrošina veselīga un droša darba vide, jāparedz risks darba ņēmēju drošībai un veselībai un jāveic atbilstīgi aizsargpasākumi.

51. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem argumentiem, atbildētāja dalībvalsts uzskata, ka ir pareizi transponējusi ietvardirektīvas 5. panta 1. punktu.

48. Turklāt atbildētāja dalībvalsts apgalvo, ka izvēle transponēt 5. panta 1. punktu, nosakot pienākumus, par kuru neizpildi tiek piemērots kriminālsods, nenozīmē, ka darba negadījumu gadījumā cietušie nevar iegūt zaudējumu atlīdzību.

52. Pakārtoti Apvienotā Karaliste norāda, ka *SFAIRP* klauzulas, kā to piemērojušas Apvienotās Karalistes tiesas, piemērošanas joma sakrīt ar ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta piemērošanas jomu.

B — Vērtējums

1) Ievada apsvērumi

53. Lai arī tas varētu šķist grūti vai mākslīgi nodalīt pienākumu, kas darba devējiem ir saistoši saskaņā ar tiesisko regulējumu jautājumā par drošību darbā, apjoma un satura analīzi no administratīvās, civiltiesiskās vai kriminālatbildības veidu, kas izriet no to neievērošanas, analīzes, tomēr domāju, ka ir iespējams izdalīt divus dažādus līmeņus, uz kuriem var attiekties *SFAIRP* klauzula, kuras saderību ar ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punktu Komisija apstrīd šīs prāvas ietvaros.

54. Pirmkārt, minētā klauzula var darboties kā vispārēja pienākuma nodrošināt drošību, kas darba devējam ir jāievēro saskaņā ar ietvardirektīvas 5. panta 1. punktu, ierobežojums. Šajā nozīmē tai var būt loma, nosakot profilakses pasākumu piemērošanas jomu un robežas.

55. Otrkārt, strīdīgā klauzula var darboties arī netieši kā ierobežojums iespējai paredzēt darba devējam atbildību, kas izriet no minētā pienākuma neievērošanas.

56. Jautājums par aplūkotās klauzulas saderību ar ietvardirektīvas noteikumiem atbilstoši loģikai ir izvērtējams šajos abos iepriekš minētajos piemērošanas līmeņos.

57. Tādējādi iesākumā ir jānoskaidro, kuri ir tie minētās klauzulas prettiesiskie aspekti, kurus Komisija vēlas izvirzīt prasībā, kas ir šīs tiesvedības priekšmets.

58. Prasītāja apgalvojuma aprises pietiekami skaidri izriet no Komisijas iesniegto procesuālo rakstu redakcijas. Saskaņā ar Komisijas teikto ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā papildus tam, ka tajā vispārīgi definēts darba devēja pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītos aspektos, kā šī pienākuma neizbēgamas sekas paredzēta darba devēja atbildība par katru darba ņēmēju veselībai kaitīgu notikumu, kas notiek viņa uzņēmumā. No ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta noteikumiem, kas lasīti kopā, Komisija secina minētās atbildības veidu, kvalificējot to par atbildību neatkarīgi no vainas. Saskaņā ar minētās iestādes teikto darba devējs turpina būt atbildīgs par katra tāda viņa uzņēmumā notiekoša notikuma, kas rada kaitējumu darba ņēmēju veselībai, sekām neatkarīgi no aizsargpasākumiem, kurus tas tieši ir veicis vai būtu varējis veikt, un saskaņā ar vienīgo izņēmumu no ietvardirektīvas 5. panta 4. punktā skaidri paredzētajiem gadījumiem. Tā kā no *HSW Act* noteikumiem un it īpaši 2. iedaļas 1. punkta, kas lasīts kopā ar 33. un 47. iedaļu, izriet, ka darba devējs nav

atbildīgs par risku, kas rodas, vai notikumu, kas notiek tā uzņēmumā, sekām gadījumā, ja tas var pierādīt, ka ir veicis visus praktiski iespējamus pasākumus, lai nodrošinātu savu darba ņēmēju drošību un veselību, Komisija uzskata, ka Apvienotās Karalistes tiesiskais regulējums neatbilst ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta prasībām.

59. Neskatoties uz termiņiem, kādos ir izteikts prasījumu pamatojums, no Komisijas iesniegto procesuālo rakstu satura un rakstveida procesa laikā izvērstajām debatēm kopumā, un no tiesas sēdes skaidri izriet, ka minētā iestāde neapstrīd strīdīgās klauzulas likumību, raugoties no aspekta par tās spēju ietekmēt darba devējam saistošā pienākuma nodrošināt drošību apjomu, bet gan no cita aspekta par tās spēju būt par ierobežojumu darba devēja atbildībai par notikumiem, kas ir apdraudējuši darba ņēmēju veselību, kas notikuši viņa uzņēmumā.

60. Tas tā ir, ka abi iespējamā prettiesiskuma aspekti nav atdalāmi, ja uzskata, ka ietvardirektīvas 5. panta 4. punktā, kas lasīts atsevišķi vai kopā ar 1. punktu, ir definēts darba devēja atbildības apjoms, kas izriet no tā pienākuma

nodrošināt drošību neievērošanas, lai arī tie ir nodalāmi, ja uzskata, ka ar minēto noteikumu ir domāts iezīmēt plašākas darba devēja atbildības aprises.

61. Tātad ir jāpārbauda, vai, kā to ierosina Apvienotā Karaliste, pastāv sakritība starp darba devējam saistošā pienākuma nodrošināt drošību apjomu un to darba devēja atbildības apjomu, kas izriet no atbilstīgajiem ietvardirektīvas noteikumiem, vai arī, kā to apgalvo Komisija, minētā atbildība ietver katra darba ņēmēju veselībai kaitīgā notikuma sekas ar vienīgo izņēmumu 5. panta 4. punktā paredzētajos gadījumos neatkarīgi no iespējas attiecināt minēto notikumu un minētās sekas uz darba devēja nevērību, ieviešot aizsargpasākumus.

2) Par ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta interpretāciju

62. Komisijai un Apvienotajai Karalistei ir divas dažādas interpretācijas par ietvardirektīvas 5. panta 1. punktu. Komisijas apgalvojums ir balstīts uz šī noteikuma redakciju galvenokārt saistībā ar darba devēja atbildību par kaitējumu, kas nodarīts darba ņēmēju

veselībai, kamēr Apvienotās Karalistes interpretācija par šo pašu noteikumu galvenokārt ir saistībā ar pienākumiem, kas darba devējam ir saistoši, ieviešot vajadzīgos aizsargpasākumus.

63. Apvienotās Karalistes interpretācija ir balstīta uz burtisku ietvardirektīvas 5. panta 1. punkta lasījumu. Savukārt Komisijas interpretācija par šo noteikumu galvenokārt ir sistēmiska, nepārprotami atklājot saistību it īpaši starp 5. panta 1. un 4. punkta redakcijām.

64. Nav šaubu, ka 5. panta 1. punkta interpretācijas, kas balstīta uz burtisku tā lasījumu, sākotnējā posmā šim noteikumam nav iespējams piešķirt kādu citu funkciju, izņemot to, kas identificē subjektu un nosaka tam pienākumu, kura priekšmets ir nodrošināt, ka tiek aizsargāta tiesiski aizsargātā interese, kas arī ir konkretizēta.

65. Šajā ziņā minētais noteikums pauž priekšrakstu, kam tradicionāli piemīt tiesisko regulējumu pamatprincipu loma jautājumā par darbaņēmēju aizsardzību darbā: darba devēja identificēšana tā dubultajā lomā kā puse tiesiskajās darba attiecībās un ražošanas faktoru organizators [skat. ietvardirektīvas

3. panta b) apakšpunktu], kuram ir galvenā atbildība par pienākuma nodrošināt drošību ievērošanu.

66. Tomēr, ja novirzās no interpretācijas, kas balstīta tikai uz 5. panta 1. punkta redakciju, lai to aplūkotu tā pilnā kontekstā, šķiet grūti neinterpretēt to ietverošo noteikumu kā tādu, kas domāts ne vien, lai noteiktu darba devēja vispārējo pienākumu nodrošināt drošību, bet arī, lai definētu robežas minimālās atbildības regulējumam, kam būs pakļauts darba devējs kā persona, kura ir atbildīga par pienākumu nodrošināt drošību gadījumā, ja notiks viņa darbaņēmēja veselībai kaitējoši notikumi.

67. Šajā ziņā izšķirošie noteikumi nešķiet tik daudz 5. panta 2., 3. un nākamie punkti, cik šī paša panta 4. punkta pirmās daļas redakcija.

68. Faktiski, kaut arī tajos ir skaidra atsauce uz atbildības konceptu, [tomēr] 5. panta 2. un 3. punktā minētos noteikumus var interpretēt kā priekšrakstus, kas domāti, lai precizētu 1. punktā minētā pienākuma veidu un apjomu, apstiprinot, ka šis ir tāds pienākums, kuru var nodot tikai darba devējiem, nevis citām personām, ja šīs personas tiek iesaistītas no darba devēja puses (5. panta 2. punkts) vai saskaņā ar skaidru noteikumu (5. panta 3. punkts), uz

kuriem gulstas īpaši pienākumi aizargpasākumu un profilakses pasākumu organizēšanā un profilaksē vai vispārīgāk — drošības un veselības darbā saglabāšanā. Turklāt šie noteikumi aprobežojas ar atsaukšanos uz darba devēja atbildību (vai, vēl labāk, uz pienākumiem), balstoties tikai uz tādu notikumu, kas var apdraudēt tiesiski aizsargātu interesi, profilakses pasākumiem.

69. Gluži pretēji, 5. panta 4. punkta pirmajā daļā ir skaidra atsauce uz darba devēja atbildības regulējumu par darba ņēmēju veselībai kaitīgu notikumu sekām.

70. Interpretējot *a contrario* ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta pirmās daļas redakciju, no tās noteikti izriet apstiprinājums principam, saskaņā ar ko dalībvalstīm nav tiesību izslēgt vai ierobežot darba devēja atbildību par kaitējumu, kas rodas no tādiem faktiem vai rīcībās, kas nav ietverta starp tiem gadījumiem, kurus nosaka minētais noteikums.

71. Faktiski šķiet, ka ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta pirmā daļa norāda uz likumdevēja nodomu ierosināt pamatu kopīgam atbildības modelim par kaitējumu darba ņēmēju veselībai, kurā pirmajā mirklī, šķiet, tiek izslēgts vainas kritērijs un tas vairāk tuvinās atbildības neatkarīgi no vainas veidam.

72. Tomēr ir detalizētāk jāizvērtē šīs interpretācijas, uz ko noteikti ir atsaukusies Komisija, pamatotība.

73. Šajā ziņā ievadam ir jānorāda, ka ietvardirektīvas noteikumu interpretācija, kurā darba devēja atbildība tiek uzskatīta par Kopienų regulējuma par darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzību sastāvdaļu, pēc manām domām, varētu tikt pamatota, tikai ja 5. panta 4. punkts būtu konstruēts šajā pašā nozīmē.

74. Savukārt Komisijas apgalvojums, ka šī interpretācija ir iespējama, pamatojoties uz ietvardirektīvas 5. panta 1. punktu vien, man nešķiet pieņemams.

75. Faktiski, kā to iepriekš norādīju, šīs pēdējais minētais noteikums aprobežojas ar darba devējam uzdotā pienākuma nodroši-

nāt — kam būtībā ir jābūt konstruētam kā pienākumam veikt aizsargpasākumus — no-
teikšanu, bet tajā nekas nav teikts par
attiecinīgās atbildīgās personas atbildību gadī-
jumā, ja notiek notikums, kas ietekmē ar
minētā pienākuma noteikšanu aizsargātās
intereses.

kārt nozīmē profilakses pasākumu veikšanu,
gan vienlaikus atbildību neatkarīgi no vainas —
tādējādi neatkarīgi no tā, vai uz šo
personu attiecināma vaina vai nevēriba saistī-
tībā ar aizsargpasākumu veikšanu attiecībā
uz notikumiem, kas kaitē tiesiskajam labu-
mam, ko gribēts aizsargāt, uzliekot šo
pienākumu.

76. Tas, protams, tā ir, ka šis noteikums
netieši ietver arī atbildības priekšrakstu,
ņemot vērā, ka pienākuma ieviešana, nepa-
redzot jebkādu atbildības veidu šī pienākuma
neievērošanas gadījumā, neizbēgami padarītu
noteikumus par tādiem, kuros šis pienākums
būtu vienkāršs programmatiskais paziņojums,
kurpretim ar ietvardirektīvu paredzēto pie-
nākumu normatīvais raksturs skaidri izriet
no 4. panta 1. punkta, kurā noteikts, ka
“dalībvalstis veic visu vajadzīgo, lai no-
drošinātu, ka darba devēji [...] ievēro tiesību
normas, kas vajadzīgas, lai īstenotu šo
direktīvu”.

78. Tātad ir jāpārbauda, vai Komisijas ap-
galvojums, ka ietvardirektīvas noteikumi liek
dalībvalstīm pakļaut darba devēju atbildības
neatkarīgi no vainas regulējumam darba
ņēmēju veselībai kaitīgu notikumu gadījumā,
var pamatoties tikai uz minētās direktīvas
5. panta 4. punkta pirmo daļu.

77. Tomēr pretēji tam, ko apgalvo Komisija,
man šķiet, ka grūti, pat abstrahējoties no šī
noteikuma redakcijas, lai to interpretētu,
ņemot vērā kontekstu, kādā tas iekļaujas,
būtu apgalvot, ka ietvardirektīvas 5. panta
1. punkts, skaidri paredzot juridisku pienā-
kumu personai, turklāt netieši būtu paredzē-
jis šai pašai personai uzlikt plašāku atbildību
par to, kāda ir saistīta ar minētā pienākuma
varbūtēju neievērošanu. Citiem vārdiem sa-
kot, es neuzskatu, ka tikai no 5. panta
1. punkta ir iespējams secināt, ka tas nosaka
darba devējam gan pienākumu, kas galveno-

79. Pamatojoties uz šo noteikumu, ietvardi-
rektīva “neierobežo dalībvalstu tiesības atcelt
vai mazināt darba devēju atbildību, ja ne-
laimes gadījumi notiek neparastu un neprog-
nozējamu apstākļu dēļ”.

80. Pēc manām domām, dažādi elementi gan
saistībā ar aplūkotā noteikuma burtisko, gan
vēsturisko interpretāciju nepieļauj tās inter-
pretāciju Komisijas ierosinātajā nozīmē.

81. Pirmkārt, noteikuma formulējums man šķiet grūti savienojams ar nozīmi un funkciju, kam vajadzētu būt saistītiem ar tajā ietvertu noteikumu, ja to vēlas interpretēt prasītājas iestādes minētajā nozīmē.

82. Šajā ziņā vārdi “ši direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības” ir domāti, lai sniegtu skaidrojumu attiecībā uz direktīvas noteikumu piemērošanas jomu un attiecīgi par dalībvalstu rīcības brīvību, tos transponējot valsts tiesībās, nevis, lai, pamatojoties uz aplūkotā noteikuma interpretāciju *a contrario*, noteiktu dalībvalstīm pienākumu, kas nav nedz tieši, nedz netieši noteikts ar pārējiem direktīvas noteikumiem, paredzot atbilstīgajās tiesību sistēmās darba devēja atbildības regulējumu neatkarīgi no vainas.

83. Otrkārt, iespēja interpretēt 5. panta 4. punkta pirmās daļas noteikumu Komisijas minētajā nozīmē rada pamatu šaubām attiecībā uz Kopienu likumdevēja izmantoto likumdošanas tehniku.

84. Faktiski šķiet maz ticams, ka izvēle par labu darba devēja atbildības neatkarīgi no vainas principam Kopienu sistēmas par darbaņēmēju veselības un drošības aizsar-

dzības ietvaros, kā arī no šīs iespējas izrietoša atbildības regulējumu tuvināšana ir jāsecina *a contrario* no noteikuma, kurā tieši ir atzīta dalībvalstu iespēja ierobežot vai izslēgt darba devēja atbildību konkrētos gadījumos. Šāds Kopienu likumdevēja rīcības veids vēl jo vairāk šķiet esam mazāk ticams, ja uzskata, ka vairākās dalībvalstīs, tādās kā Apvienotā Karaliste, ir maz pazīstami atbildības bez vainas veidi.

85. Treškārt, ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta pirmā daļa ir būtiski ierobežota ar interpretācijas argumentiem par šī noteikuma izcelsmi.

86. Šajā ziņā no lietas materiāliem izriet, ka 5. panta 4. punkts ietvardirektīvas redakcijā tika iekļauts, lai atbildētu uz Apvienotās Karalistes un Īrijas delegāciju lūgumiem laikā, kad Padomes iekšienē norisinājās debātes par ietvardirektīvas projektu.

87. It īpaši no dokumentācijas, ko Apvienotā Karaliste iesniedza par darba grupas par sociāliem jautājumiem 1998. gada 21. un 22. jūnija sanāksmi, izriet, ka šajā gadījumā Apvienotās Karalistes un Īrijas delegācijas izvirzīja jautājumu par problēmām, ko di-

rektīvas transpozīcija attiecīgi radīs to valstīs, ja attiecībā uz šīs direktīvas noteikumiem, kas paredz darba devējiem pienākumus, tiks saglabāts Komisijas ierosinātais striktais formulējums.

88. Būtībā minētās dalībvalstis norādīja, ka darba ņēmēju drošības un veselības jomā Apvienotās Karalistes un Īrijas tiesām pretēji tiesām civiltiesību sistēmās nav diskrecionāras varas pozitīvo tiesību interpretācijā. Tādējādi, ja uz darba devēju gulstošies pienākumi, kas ietverti ierosinātajā direktīvā, būtu formulēti strikti, ietvardirektīvas noteikumu piemērošana "common law" valstīs būtu nepelnīti bargāka. Tādēļ tās ierosināja ieviest atbilstīgajos ierosinātās direktīvas noteikumos fleksibilitātes klauzulu, tādu kā *SFAIRP*, kas jau bija izmantota iepriekš t.s. "pirmās pakāpes" direktīvās.

89. No iespējamiem risinājumiem, kas bija ņemti vērā, lai izpildītu Apvienotās Karalistes un Īrijas deleģāciju lūgumus¹⁰, tika nolemts

10 — Šie risinājumi bija: Padomes un Komisijas kopīgā deklarācija, vispārīgas klauzulas iekļaušana direktīvas redakcijā vai speciālas klauzulas iekļaušana dažādos direktīvas noteikumos. Savukārt iespēja pieņemt redakciju, kas atšķiras no ietvardirektīvas atbilstīgajiem noteikumiem dažādās valodu redakcijās, kas ir risinājums, kas tika pieņemts vairākās starptautisko darba organizāciju konvencijās, tika noraidīta no paša sākuma.

izvēlēties ieviest vispārēju klauzulu, kas tika istenota kā 5. panta 4. punkts.

90. Prasībā Komisija atgādina, ka kopīgajā Padomes un Komisijas deklarācijā, kas ietverta Padomes 1989. gada 12. jūnija sanāksmes protokolā, tika precizēts, ka ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta mērķis bija "piedalīties juridisko problēmu risināšanā valstīs, kurās ir Anglijas tiesību sistēma", un ka tas nav pamats direktīvas transponēšanas laikā iekšējā tiesību sistēmā "atkāpēm no drošības un veselības aizsardzības darbā [...] Kopieniu līmeni".

91. Tādējādi 5. panta 4. punkts tika iekļauts ietvardirektīvā Padomes iekšienē norisinājušos diskusiju rezultātā par to, kā atrisināt problēmu, ko būtu radījis darba devēja pienākuma nodrošināt drošību strikts formulējums "common law" sistēmās, paturot prātā šo sistēmu tiesu pienākumu burtiski interpretēt pozitīvās tiesības.

92. No tā izriet, ka, ņemot vērā argumentus, kas balstīti uz ietvardirektīvas likumdošanas procesu, nav viegli attiecināt uz 5. panta 4. punkta pirmajā daļā minēto noteikumu to nozīmi, kādu tam vēlas piešķirt Komisija.

93. Visbeidzot, cita starpā ir jāatzīmē, ka prasītājas iestādes apgalvojums saskaras ar ietvardirektīvas juridiskā pamata ierobežojumiem, tā ka faktiski nav skaidrs, vai, pamatojoties uz Līguma 118.a pantu — kurā aprobežojas ar “minimālo prasību, kas pakāpeniski jāievieš”, pieņemšanu ar direktīvas palīdzību — Kopienu likumdevējs bija tiesīgs tuvināt dalībvalstīs spēkā esošos atbildības regulējumus.

94. Lai arī, no vienas puses, visi šo secinājumu 80.–92. punktā apsvērtie elementi novedīs pie Komisijas interpretācijas noraidījuma, no otras puses, tie arī ļaus izvirzīt citādu ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta pirmās daļas interpretāciju.

95. Aplūkotā noteikuma vēsturiskā izveidošanās it īpaši ļauj saprast, kādā veidā šis noteikums iekļaujas 5. panta kontekstā un sevišķi — kā tas ir savstarpēji saistīts ar šī panta 1. punktu.

96. Pēc manām domām, no iepriekš minētā par ietvardirektīvas likumdošanas procesu izriet, ka 5. panta 4. punkta pirmā daļa šajā direktīvā tika iekļauta, lai izskaidrotu *darba devējam saistošā pienākuma nodrošināt dro-*

šību, kas minēts 5. panta 1. punktā¹¹, apjomu un līdz ar to *atbildības paplašināšanos*, kas izriet no šī pienākuma iespējamās neievērošanas. Proti, šis izskaidrojums tiek sniegts ar to gadījumu palīdzību, kuros konkrēts notikums, kas apdraud darba ņēmēju veselību, tiek identificēts un skaidri definēts un šī notikuma sekas nav saistāmas ar pienākuma nodrošināt drošību pārkāpumu, un līdz ar to tās nav attiecināmas uz darba devēju kā vaina.

97. Šajā nozīmē 5. panta 4. punkta pirmā daļa ir 5. panta 1. punkta interpretācijas klauzula.

98. Lai arī tā pamatota ar prasību interpretēt attiecīgo noteikumu saskaņā ar tādu Kopienu likumdevēja piešķirto lomu, kādā tā izriet no ietvardirektīvas sagatavošanas darbiem, iepriekš minēto interpretāciju apstiprina pašreizējās redakcijas elementi, kas jau norādīti iepriekš 82. punktā.

11 — Turklāt arī Komisija, šķiet, to ir interpretējusi šādā nozīmē laikā, kad tas tika iekļauts direktīvas redakcijā. Padomes 1989. gada 12. jūnija protokolā iekļautajā paziņojumā Komisija atzīmēja, ka “atsauci uz īpašiem apstākļiem, no kuru sekām nevar izvairīties, neskatoties uz visiem pieliktiem pūliņiem, nevienā gadījumā nevar interpretēt kā tādu, kas ļauj darba devējam izvērtēt, vai piemērot noteikumus, ņemot vērā laiku, grūtības un izdevumus, ko nozīmē to ieviešana”.

99. Šajā posmā ir jāpārbauda, vai šo apgalvojumu nostiprina arī sistēmiska 5. panta 1. punkta interpretācija.

100. Es jau teicu, ka šajā noteikumā ir minēts darba devēja pienākums nodrošināt darbaņēmēju drošību un veselību. Šajā brīdī ir konkrēti jādefinē pienākuma saturs un apjoms, kas, kā to redzējām iepriekš, ir formulēts strikti.

101. Šajā ziņā piekrītu lietas dalībniekiem, ka šī definīcija ir jānosaka, ņemot vērā ietvardirektīvas noteikumus kopumā un it īpaši tās 6. pantu, kurā definēti darba devēja galvenie pienākumi, lai arī man šķiet, ka vairākas norādes šajā sakarā varēja izdarīt jau no paša 5. panta 1. punkta redakcijas.

102. Pirmkārt, man šķiet skaidrs, ka šis noteikums attiecīgajai atbildīgajai personai nosaka pozitīvas rīcības pienākumu, kas ir pasākumu, kas domāti, lai īstenotu mērķi par darbaņēmēju drošības un veselības tiesisko interešu aizsardzību, pieņemšana.

103. Otrkārt, tāpēc ka attiecīgais pienākums ir "nodrošināt" šo tiesisko interešu aizsardzību, šādiem pasākumiem ir jābūt atbilstošiem un pietiekamiem šim nolūkam. Citiem vārdiem sakot, ņemot vērā ietvardirektīvas 5. panta 1. punkta redakciju, pēc manām domām, pienākums, ko šis noteikums uzliek darba devējiem, paredz veikt visus pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu darbaņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītos aspektos.

104. Turklāt šo secinājumu apstiprina ietvardirektīvas 6. panta 1. punkta pirmā daļa, saskaņā ar ko "līdz ar citiem pienākumiem darba devējs veic vajadzīgos darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzības pasākumus [...]".

105. Treškārt, ar ietvardirektīvas 5. panta 1. punktu noteiktais aizsardzības mērķis prasa interpretēt pienākumu darba devējam galvenokārt profilakses nozīmē. Tādējādi šis pienākums izpaužas, pirmkārt, kā riska darbaņēmēju drošībai un veselībai, ko radījusi uzņēmuma darbība, novērtēšana un, otrkārt, kā vajadzīgo aizsargpasākumu noteikšana un ieviešana.

106. Ietvardirektīvas 9. panta 1. punkts izklāsta darba devējam saistošo profilakses pienākumu saturu nozīmē, kas ir jāprecizē. Saskaņā ar šo noteikumu darba devējs “iepazīstas ar darba drošības un veselības riska novērtējumu, tostarp tā, ar ko saskaras darba ņēmēju grupas, kas pakļautas īpašam riskam” [9. panta 1. punkta a) apakšpunkts] un “lemj, kādus aizsardzības pasākumus veikt un, ja vajadzīgs, kādus aizsarglīdzekļus lietot” [9. panta 1. punkta b) apakšpunkts].

un nozīmīgumu, kādiem ir pakļauti darba ņēmēji, kā arī pasākumu, kas nepieciešami, lai izvairītos vai ierobežotu šādus riskus, efektivitāti.

109. Šajā nozīmē ietvardirektīvas 6. panta 2. punktā ir precizēts, ka darba devējs īsteno profilakses pasākumus, “piemērojoties tehnikas attīstībai” [e) apakšpunkts].

107. Līdzīgi, uzskaitot vispārīgos profilakses principus, kas ietver darba devēja pienākuma nodrošināt drošību būtību, ietvardirektīvas 6. panta 2. punktā ir noteikts, ka darba devēja pienākums tostarp ir īstenot tādas profilakses pasākumus kā “izvairīties no riska” [a) apakšpunkts], “novērtēt nenovēršamu risku” [b) apakšpunkts], “vērsties pret riska cēloni” [c) apakšpunkts], “izveidot saskanīgu vispārējās profilakses politiku [..]” [g) apakšpunkts].

110. Visbeidzot, no galvenajiem profilakses kritērijiem, kas minēti 6. panta 2. punkta b) apakšpunktā — kas, kā to redzējam, liek darba devējam “novērtēt nenovēršamu risku” — un ietvardirektīvas f) punktā — saskaņā ar ko darba devējam “bīstamais jāaizstāj ar drošo vai mazāk bīstamo” — izriet, ka vispārīgais pienākums nodrošināt drošību, kas paredzēts 5. panta 1. punktā, neliek darba devējam ierīkot tādu darba vidi, kurā nav riska.

108. Ceturtkārt, tāpēc ka tehniskais progress un ražošanas sistēmu attīstība var novest gan pie jaunu risku darba ņēmēju drošībai un veselībai rašanās, gan pie aizsardzības pasākumu dažādošanas un pilnveidošanas, darba devējam saistošais pienākums nodrošināt drošību ir jāinterpretē dinamiskā nozīmē, un tas ietver pastāvīgu pielāgošanos tādiem apstākļiem, kas var ietekmēt to risku skaitu

111. Šo secinājumu 102.–110. punktā minētā elementu analīze ļauj secināt, ka saskaņā ar ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā paredzēto pienākumu nodrošināt drošību darba devējam iespēju robežās un, ņemot vērā tehnikas attīstību, ir jānovērš vai jāierobežo

visi tie riski darba ņēmēju drošībai un veselībai, kas ir konkrēti paredzami.

112. Aplūkoti atbildības nozīmē, iepriekš minētie apsvērumi nozīmē, ka gan tādu risku darba ņēmēju drošībai un veselībai, kas ir paredzami un ir novēršami, rašanās, gan notikumu, kuros šie riski izpaužas, sekas ir attiecināmas uz darba devēju, jo šie abi gadījumi ir iepriekš definētā vispārīgā pienākuma nodrošināt drošību pārkāpuma rezultāts.

113. Pretēji — uz tā paša pamata uz darba devēju nevar attiecināt gan tādu risku, kas nebija paredzami un/vai no kuriem nebija iespējams izvairīties, rašanos, gan notikumu, kuros izpaudās šādi riski, sekas.

114. Iepriekš minētie gadījumi, kad nevar iestāties atbildība, kopumā aptver gadījumus, kas paredzēti ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta pirmajā daļā, kaut arī šo secinājumu 112. punktā minētie atbildības iestāšanās gadījumi atbilst tiem gadījumiem, kuros šis noteikums, kas tiek interpretēts *a contrario*, izslēdz dalībvalstu iespēju izslēgt vai ierobežot darba devēja atbildību.

115. Šo secinājumu 96. punktā minēto apgalvojumu tādējādi apstiprina sistēmiskā ietvardirektīvas 5. panta 1. punkta interpretācija.

116. No iepriekš minētajiem apsvērumiem kopumā izriet, ka ietvardirektīvas 5. panta 4. punkta pirmā daļa ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka tajā ir definēts darba devēja atbildības apjoms, kas rodas no šī paša panta 1. punktā noteiktā vispārējā pienākuma nodrošināt drošību neievērošanas.

117. Pretēji tam, ko apgalvo Komisija, minētais noteikums tādējādi neļauj, nedz lasīts atsevišķi, nedz kopā ar 5. panta 1. punktu, apgalvot, ka ar ietvardirektīvu bija domāts ieviest darba devēja atbildību neatkarīgi no vainas.

118. Lai arī definēta visai plaši, no minētās direktīvas 5. panta 1. un 4. punkta izrietošā darba devēja atbildība, tieši pretēji, ir atbildība, kas balstīta uz vainu, par darba devējam saistošā pienākuma nodrošināt drošību neievērošanu.

119. Šo secinājumu spēkā neesošu nepadara 5. panta 4. punkta pirmās daļas redakcija, kas izteikta kā vienkārša iespēja dalībvalstīm izslēgt vai ierobežot darba devēja atbildību

gadījumos, kas paredzēti ar šo noteikumu. Kopienu likumdevēja iespēja par labu šādam formulējumam ir izskaidrojama ar gribu atstāt dalībvalstīm rīcības brīvību attiecībā uz to, vai pakļaut darba devēju plašākai atbildībai nekā tā, kas izriet no ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta pirmās daļas, proti, atbildībai par jebkādu darba ņēmēju veselībai kaitīgu notikumu pat gadījumā, ja uz darba devēju nav attiecināma nevērība aizsargpasākumu ieviešanā. Pēc manām domām, tieši šādā nozīmē ir jāsaprot papildu precizējums, ko sniedz 5. panta 4. punkta otrā daļa, saskaņā ar ko “pirmajā daļā minētās izvēles tiesības dalībvalstīm nav obligāti jāizmanto”.

120. Pamatojoties uz secinājumiem, pie kādiem esmu nonācis par ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta interpretāciju, tagad pārbaudišu šajā prasībā Komisijas izvirzīto iebildumu pamatotību.

3) Par varbūtējo Apvienotās Karalistes ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta pārkāpumu

121. Ņemot vērā visu līdz šim brīdim teikto, uzskatu, ka Komisijas argumenti ir balstīti uz kļūdainu ietvardirektīvas noteikumu interpretāciju.

122. Lai gan pats par sevi šis secinājums ir pietiekams, lai noraidītu prasību, man šķiet nepieciešams dalīties papildu pārdomās gadījumā, ja Tiesa, pieņemot manis ierosināto interpretāciju par attiecīgajiem noteikumiem, uzskatīs par vajadzīgu pārbaudīt prasību un izvērtēt, ņemot vērā šo interpretāciju, Apvienotajai Karalistei pārņemtas pienākumu neizpildes esamību.

123. Savos iebildumu rakstos atbildētāja dalībvalsts vairākkārt ir uzsvērusi, ka par pienākumu, kurus darba devējam paredz *HSW Act 2.* iedaļa, neievērošanu tiek piemērots kriminālsods. Saskaņā ar šīs dalībvalsts teikto Apvienotās Karalistes likumdevēja iespēja paredzēt kriminālatbildību par darba devējam saistošo profilakses pienākumu pārkāpumu nodrošina efektīvāku aizsardzības sistēmu, kas pilnībā saderīga ar ietvardirektīvas noteikumiem, un šī ietvardirektīva neparedz dalībvalstīm noteiktu atbildības veidu, lai sodītu par šādiem pārkāpumiem. Tomēr Apvienotā Karaliste norāda, ka Komisijas ierosinātā minētās direktīvas 5. panta 1. un 4. punkta interpretācija, ja to pieļaus Tiesa, Apvienotās Karalistes likumdevējam liek atteikties no šīs [izvēles] iespējas, jo nav iespējama kriminālatbildība neatkarīgi no vainas.

124. Šajā sakarā uzskatu par nepieciešamu precizēt, ka ietvardirektīva papildus tam, ka tā neparedz dalībvalstīm noteiktu atbildības veidu, kā to pamatoti atzīmēja Apvienotā

Karaliste, arī neprasa, lai dažādie atbildības veidi — civiltiesiskā, kriminālatbildība vai citi katrā valsts tiesību sistēmā paredzētie atbildības veidi — būtu *identiski to apjoma ziņā*.

125. Citiem vārdiem sakot, lai arī saskaņā ar ietvardirektīvu dalībvalstīm ir jāparedz darba devēja atbildības regulējums, kas atbilst no šīs direktīvas noteikumiem izrietošajam modelim, šīm dalībvalstīm ir brīvība gan izvēlēties minētās atbildības veidu, gan paredzēt citus atbildības veidus, kas, iespējams, nav tik plaši kā ar minētajiem noteikumiem paredzētie. Tādējādi, pēc manām domām, dalībvalsts izvēle paredzēt darba devējam civiltiesisko atbildību gadījumā, kad netiek ievērots tāds vispārīgs pienākums nodrošināt drošību, kāds tas ir interpretēts iepriekš, un vienlaikus kriminālatbildības veidu, kas aprobežots, piemēram, ar precīzāku tiesiskā regulējuma pārkāpumu jautājumā par darba negadījumiem, nav nelikumīga.

126. No tā izriet, ka strīdīgā klauzula šajā tiesvedībā nav nelikumīga, ja tiks secināts, ka minētā klauzula nosaka šaurāku darba devēja atbildību nekā tā, kas ir jāuzskata par noteiktu ar ietvardirektīvu, bet kas aprobežo minēto atbildību tikai krimināltiesību jomā, un ka Apvienotās Karalistes tiesības paredz darba devēja civiltiesiskās atbildības veidu, kura apjoms savukārt pilnībā atbilst ar ietvardirektīvu plānotajam atbildības regulējumam.

127. Lai arī tas tā ir, ka Apvienotās Karalistes sistēmā darba devēja civiltiesiskā atbildība ir paredzēta tikai par konkrētu ar speciālām tiesību normām darba devējam noteiktu pienākumu pārkāpumu, nevis par *HSW Act* 2. iedaļas 1. punktā¹² minētā vispārīgā pienākuma nodrošināt drošību pārkāpumu, tomēr no lietas materiāliem izriet, ka “common law” pastāv darba devēja civiltiesiskās atbildības veids par rūpības pienākuma pret saviem darba ņēmējiem, neievērošanu.

128. Saskaņā ar pieņēmumu, uz ko Komisija ir balstījies attiecībā uz ar ietvardirektīvu noteiktā darba devēja atbildības objektīvo raksturu, šis atbildības veids nav ņemts vērā šīs prasības ietvaros.

129. Gadījumā, ja Tiesa, piekrišot ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta interpretācijai, pie kādas es nonācu šajā analizē, lai noraidītu prasību, neuzskatītu par pietiekamu tikai secinājumu par Komisijas interpretācijas nepareizību un tātad uzskatītu, ka ir jāpārbauda prasība, precīzu Apvienotās Karalistes nostājas izvērtējumu, pēc manām domām, nevar nošķirt no jautājuma, vai civiltiesiskā atbildība, kurai ir pakļauts darba devējs, “common law” ir vismaz tikpat plaša kā tā, kas izriet no ietvardirektīvas noteikumiem. Apstiprinošas atbildes gadījumā Ko-

12 — Attiecībā uz kuru, kā to redzējām, civiltiesiskā atbildība noteikti ir izslēgta ar *HSW Act* 47. iedaļas 1. punktu.

misijas izvirzītā pienākuma neizpilde faktiski nepastāv.

130. Faktiski saskaņā ar judikatūru ar direktīvas transponēšanu iekšējās tiesībās noteikti netiek prasīta tās satura formāla un redakcionāla pārņemšana speciālā noteiktā valsts tiesību normā, un vispārīgais juridiskais konteksts var būt pietiekams, ja tas faktiski nodrošina pilnīgu direktīvas piemērošanu pietiekami skaidrā un precīzā veidā¹³.

131. Turklāt ir jāatgādina, ka prasības, kas celta, pamatojoties uz EKL 226. pantu, ietvaros, Komisijai ir jāpierāda iespējamā pienākumu neizpilde un jāiesniedz Tiesai nepieciešamie pierādījumi, lai tā varētu pārbaudīt, vai ir notikusi valsts pienākuma neizpilde; Komisija nevar balstīties ne uz kādiem pieņēmumiem¹⁴.

132. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uzskatu, ka, ja Tiesa, piekritot

manis ierosinātajai ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punkta interpretācijai, tomēr neuzskatis secinājumu, ka Komisijas interpretācija nav pareiza, par pietiekamu, lai norādītu prasību, tā jebkurā gadījumā ir jānoraida, jo tā ir balstīta uz nepietiekamu Apvienotās Karalistes sistēmas analīzi, lai izvērtētu, vai tā atbilst ietvardirektīvas noteikumu prasībām.

133. Secinājumi, pie kādiem esmu nonācis, ir balstīti uz pieņēmumu, kas minēts šo secinājumu 57.–59. punktā, ka prasība paredz apstrīdēt *SFAIRP* klauzulas likumību tikai tiktāl, ciktāl tā ierobežo darba devēja *atbildības* apjomu par notikumu, kas izrādījušies nelabvēlīgi darba ņēmēju veselībai, sekām pretēji ietvardirektīvas 5. panta 1. un 4. punktā noteiktajam.

134. Tā kā tas ir ļoti pakārtoti un tikai gadījumā, ja Tiesa izlemtu interpretēt prasību kā tādu, kas domāta, lai norādītu uz minētās klauzulas prettiesiskumu arī tiktāl, ciktāl tā var ierobežot darba devējam saistošā pienākuma nodrošināt drošību, kas minēts ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā, apjomu, es turpmāk īsumā aplūkošu šī iebilduma pamatotību.

13 — Skat. it īpaši 2004. gada 7. janvāra spriedumu lietā C-58/02 Komisija/Spānija (*Recueil*, I-621. lpp., 26. punkts) un 2005. gada 20. oktobra spriedumu lietā C-6/04 Komisija/Apvienotā Karaliste (Krājums, I-9017. lpp., 21. punkts).

14 — Skat. 2005. gada 12. maija spriedumu lietā C-287/03 Komisija/Belģija (Krājums, I-3761. lpp., 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

135. Šo secinājumu 102.–110. punktā minētie apsvērumi ir ļāvuši ieskicēt vispārīga pienākuma nodrošināt drošību, kāds tas izriet no ietvardirektīvas 5. panta 1. punkta, aprises un šīs direktīvas noteikumus, kas palīdz precizēt minēto pienākumu.

136. Šo secinājumu 111. punktā apgalvots, ka saskaņā ar ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā paredzēto pienākumu darba devējam nodrošināt drošību iespēju robežās un, ņemot vērā tehnikas attīstību, ir jānovērš un jāierobežo visi tie riski darba ņēmēja drošībai un veselībai, kas ir konkrēti paredzami.

137. It īpaši tas nozīmē, ka reālā tehniskā iespēja novērst vai samazināt risku darba ņēmēju drošībai un veselībai ir kritērijs, kam ir jāveido pamats novērtējumam, vai darba devēja rīcība faktiski atbilst ietvardirektīvas prasībām.

138. Atsauce *HSW Act* 2. iedaļas 1. punktā uz jēdzienu “praktiski iespējams”, jo ar to tiek ieviests profilakses pasākuma novērtēšanas kritērijs, kas ir mazāk precīzs nekā vienkārša tehniska iespēja, pēc manām domām, nav

saderīga ar apjomu, kas piešķirams ietvardirektīvas 5. panta 1. punktā paredzētajam pienākumam nodrošināt drošību.

139. Tests, kas Apvienotās Karalistes tiesām jāpiemēro, izvērtējot, vai darba devēja rīcība atbilst *HSW Act* 2. iedaļas 1. punkta prasībām, nozīmē vērtējumu, kas pārsniedz secinājumu par riska rašanās novēršanas iespēju vai tā nozīmīguma samazināšanu atkarībā no pieejamām tehniskām iespējām un ļauj (vai, precīzāk, pieprasa) pat attiecībā uz tiem riskiem, kas ir konkrēti novēršami, līdzsvarot ne vien profilakses pasākumu finansiālās izmaksas, no vienas puses, bet arī kaitējuma, kas var izrietēt no riska darba ņēmēju veselībai, nopietnību un apjomu, no otras puses.

140. Tomēr šāda veida izmaksu ieguvuma analīze, pat pieņemot, ka tā, kā to uzsver Apvienotā Karaliste, praksē reti noved pie darba devējam labvēlīga rezultāta, man nešķiet pieļaujama saskaņā ar darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības sistēmu, kurā prioritāte tiek piešķirta personai, kas ir darba ņēmējs, aizsardzībai, nevis ekonomiskiem apsvērumiem¹⁵.

15 — Ietvardirektīva šajā ziņā sniedz dažādas norādes. Turklāt papildus preambulas trīspadsmitajam apsvērumam, uz ko Komisija atsaucas, ir jāņem vērā 6. panta 2. punkta d) apakšpunkts, kas liek “darbu pielāgot indivīdam”.

141. No tā izriet, ka gadījumā, ja Tiesa Komisijas formulētos iebildumus interpretēs šo secinājumu 134. punktā minētajā nozīmē, prasība, pēc manām domām, ir jāpieņem.

dums nav labvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs.

VI — Par tiesāšanās izdevumiem

142. Saskaņā ar Reglamenta 69. panta 2. punktu lietas dalībniekam, kuram sprie-

143. Tāpēc ka ierosinu Tiesai prasību noraidīt un, ņemot vērā, ka Apvienotā Karaliste ir prasījusi piespriet prasītājam atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, uzskatu, ka Komisijai tie ir jāatlīdzina.

VII — Secinājumi

144. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus kopumā, ierosinu Tiesai izlemt šādi:

— prasību noraidīt;

— Eiropas Kopienu Komisija atlīdzina tiesāšanās izdevumus.