

TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2007. gada 14. jūnijā \*

Lieta C-127/05

par prasību sakarā ar valsts pienākumu neizpildi atbilstoši EKL 226. pantam,

ko 2005. gada 21. martā cēla

**Eiropas Kopienu Komisija**, ko pārstāv M. Ž. Žonsī [*M.-J. Jonczy*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāves, kas norādīja adresi Luksemburgā,

prasītāja,

pret

**Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti**, ko pārstāv K. Gibsa [*C. Gibbs*], pārstāve, kurai palīdz D. Andersons [*D. Anderson*], QC, un D. Bers [*D. Barr*], *barrister*,

atbildētāja.

\* Tiesvedības valoda — angļu.

## TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Ross [*A. Rosas*], tiesneši A. Tizzano [*A. Tizzano*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*] (referents), U. Lehmuss [*U. Lohmus*] un A. O'Kifs [*A. Ó Caoimh*],

ģenerālvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],  
sekretārs B. Fileps [*B. Fülöp*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un tiesas sēdi 2006. gada 13. septembrī,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus tiesas sēdē 2007. gada 18. janvārī,

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Ar savu prasību Eiropas Kopienų Komisija lūdz Tiesu atzīt, ka, aprobežojot darba devēju pienākumu nodrošināt darbaņēmēju drošības un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītajos aspektos ar pienākumu to darīt, "ciktāl tas praktiski ir iespējams", Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvas 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā (OV L 183, 1. lpp.), 5. panta 1. un 4. punkts.

## Atbilstošās tiesību normas

### *Kopienų tiesiskais regulējums*

- 2 Direktīvas 89/391 desmitajā apsvērumā ir noteikts:

“[...] tūlīt ir jāievieš vai jāuzlabo aizsargpasākumi, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošību un veselību un paaugstinātu aizsardzības līmeni”.

- 3 Saskaņā ar šīs direktīvas trīspadsmito apsvērumu:

“[...] darba ņēmēju darba drošības, higiēnas un veselības aizsardzības uzlabošana ir mērķis, ko nedrīkstētu pakārtot tikai saimnieciskiem apsvērumiem”.

- 4 Minētajā direktīvā, tās I iedaļā ar nosaukumu “Vispārīgi noteikumi”, ir ietverts 1. pants, kurā noteikts:

“1. Šīs direktīvas mērķis ir ieviest pasākumus, kas veicinātu darba ņēmēju drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu.

2. Tālāb tajā izklāstīti galvenie principi arodriskā novēršanai, drošības un veselības aizsardzībai, riska un nelaimes gadījuma faktoru likvidēšanai, informēšanai, konsultācijām, pietiekamai līdzdalībai saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi un darba ņēmēju un viņu pārstāvju apmācībai, kā arī vispārīgas pamatnorādes minēto principu īstenošanai.

3. Šī direktīva nav pretrunā pašreizējiem vai turpmākiem valstu un Kopienas noteikumiem, kas ir vēl labvēlīgāki darba ņēmēju drošībai un veselības aizsardzībai.”

5 Direktīvas 89/391 4. pantā ir noteikts:

“1. Dalībvalstis veic visu vajadzīgo, lai nodrošinātu, ka darba devēji, darba ņēmēji un darba ņēmēju pārstāvji ievēro tiesību normas, kas vajadzīgas, lai īstenotu šo direktīvu.

2. Dalībvalstis jo īpaši nodrošina pietiekamu kontroli un uzraudzību.”

6 Šajā direktīvā, tās II iedaļā ar nosaukumu “Darba devēju pienākumi”, ir ietverts 5. pants šādā redakcijā:

“Vispārīgi noteikumi

1. Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītos aspektos.

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.

4. Šī direktīva neierobežo dalībvalstu tiesības atcelt vai mazināt darba devēju atbildību, ja nelaimes gadījumi notiek neparastu un neprognozējamu apstākļu dēļ, kas nav darba devēju varā, vai ārkārtēju notikumu dēļ, no kuru sekām nevar izvairīties, kaut arī pielikti visi pūliņi.

Pirmajā daļā minētās izvēles tiesības dalībvalstīm nav obligāti jāizmanto.”

- 7 Minētās direktīvas 6. pants, kurā ir precizēti darba devēju galvenie pienākumi, ir izteikts šādā redakcijā:

“1. Līdz ar citiem pienākumiem darba devējs veic vajadzīgos darbaņēmēju 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 vispārējas 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;

[..].”

- 8 Direktīvas 89/391 16. panta 1. un 3. punktā ir paredzēts pieņemt atsevišķas direktīvas noteiktās jomās, precizējot, ka “šīs direktīvas noteikumi pilnībā attiecas uz visām jomām, ko reglamentē atsevišķās direktīvas, neskarot stingrākus un/vai īpašus noteikumus šajās atsevišķajās direktīvās”.
- 9 Direktīvas 89/391 18. panta 1. punktā ir noteikts, ka dalībvalstīs stājas spēkā normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai līdz 1992. gada 31. decembrim izpildītu šīs direktīvas prasības.



*Valsts tiesiskais regulējums*

- 10 1974. gada likuma par veselību un drošību darbā (*Health and Safety at Work etc Act 1974*; turpmāk tekstā — “*HSW Act*”) 2. panta 1. punktā ir noteikts:

“Ikvienam darba devējam ir jā rūpējas par savu darba ņēmēju veselības, drošības un labklājības nodrošināšanu darbā, ciktāl tas praktiski ir iespējams.”

- 11 Par pienākumu, kas darba devējiem noteikti ar *HSW Act* 2. sadaļu, pārkāpumiem ir piemērojams kriminālsods saskaņā ar minētā likuma 33. sadaļas 1. punkta a) apakšpunktu.

**Pirmstiesas procedūra**

- 12 1997. gada 29. septembra brīdinājuma vēstulē Komisija formulēja vairākus pret Apvienoto Karalisti vērstus iebildumus par Direktīvas 89/391 transponēšanu valsts tiesībās. Starp tiem bija iebildums par kļūdainu šīs direktīvas 5. panta transpozīciju attiecībā uz klauzulas “ciktāl tas praktiski ir iespējams” (turpmāk tekstā — “strīdīgā klauzula”) iekļaušanu valsts tiesiskajā regulējumā, kas saskaņā ar Komisijas teikto, neievērojot minētā panta 1. punktu, ierobežo darba devējam noteiktā pienākuma apjomu.

- 13 Savā atbildē, ko tā Komisijai nosūtīja ar 1997. gada 30. decembra un 2001. gada 23. oktobra vēstulēm, Apvienotā Karaliste apgalvoja, ka strīdīgajā klauzulā ir ietverti Direktīvas 89/391 5. panta noteikumi un ka tā pilnībā atbilst Kopienu tiesību [prasībām]. Savas argumentācijas atbalstam tā iesniedza Komisijai noteiktu skaitu valstu tiesu nolēmumu, kuros bija piemērota šī klauzula.
- 14 Nebūdama pārliecināta par Apvienotās Karalistes izvērstās argumentācijas [pamatotību], Komisija 2003. gada 23. jūlijā izdeva argumentētu paziņojumu kurā, pirmkārt, tā atkārtoja iebildumu par Direktīvas 89/391 5. panta pārkāpumu un, otrkārt, aicināja šo dalībvalsti veikt pasākumus, kas nepieciešami, lai izpildītu šī atzinuma prasības divu mēnešu termiņā no tā paziņošanas brīža. Pēc Apvienotās Karalistes lūguma tai piešķīra papildu divu mēnešu termiņu.
- 15 Tā kā šī dalībvalsts savā atbildē uz argumentēto paziņojumu saglabāja savu nostāju, ka pret strīdīgo klauzulu vērstā Komisijas kritika būtībā nebija pamatota, Komisija izlēma celt šo prasību.

## Par prasību

### *Lietas dalībnieku argumenti*

- 16 Komisija uzskata, ka tāda Direktīvas 89/391 transpozīcija, kādu veikusi Apvienotā Karaliste, nenoved pie rezultāta, kāds tika gaidīts minētās direktīvas 5. panta 1. punkta ieviešanas rezultātā pat tad, ja šo noteikumu lasa kopā ar šajā pašā 5. panta 4. punktā minēto izņēmumu.

- 17 Saskaņā ar minētās iestādes teikto, kaut arī tajā nav noteikts darba devējam nodrošināt pilnībā drošu darba vidi, Direktīvas 89/391 5. panta 1. punkts nozīmē, ka darba devējs turpina būt atbildīgs par jebkāda tāda viņa uzņēmumā notiekoša notikuma sekām, kā rezultātā var tikt nodarīts kaitējums darba ņēmēju veselībai un drošībai.
- 18 Vienīgā iespējamā atkāpe no šādas atbildības ir gadījumā, kas skaidri noteikts minētās direktīvas 5. panta 4. punktā. Šī norma, kas ir izņēmums no vispārējā principa par darba devēja atbildību, ir jāinterpretē šauri.
- 19 Komisija apgalvo, ka minētā 5. panta interpretāciju šajā nozīmē apstiprina Direktīvas 89/391 sagatavošanas darbi, kā arī tas, ka, kamēr pirmajās direktīvās jautājumā par darba ņēmēju drošību un veselību, [kas pieņemtas] līdz 118.a panta, jaunajā redakcijā EKL 138. pants (EK līguma 117.–120. pants tika aizstāts ar EKL 136.–143. pantu), iekļaušanai EK līgumā, darba devējam noteikto pienākumu definīcijā bija noteikta klauzula “ciktāl tas praktiski ir iespējams”, turpmākajās direktīvās, tostarp Direktīvā 89/391, kas pieņemta, pamatojoties uz šo pantu, noteikti nebija iekļauta šī klauzula.
- 20 Komisija atzīmē, ka no *HSW Act* noteikumiem un it īpaši no tā 2. sadaļas 1. punkta, kas lasīts kopā ar minētā likuma 33. un 47. sadaļu, izriet, ka darba devējs nav atbildīgs par risku, kurš rodas kā to notikumu sekas, kas norisinājušies tā uzņēmumā, gadījumā, kad tas var pierādīt, ka ir veicis visus praktiski iespējamus pasākumus, lai nodrošinātu darba ņēmēju drošību un veselību.

- 21 Komisija apgalvo, ka, šādi aprobežojot darba devēja pienākumu, Apvienotā Karaliste ļauj tam izvairīties no tam uzliktās atbildības, ja vien tas var pierādīt, ka tādu pasākumu veikšana, kas ļauj nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību, būtu pilnībā nesamērīga izmaksu, laika vai jebkādu citu grūtību nozīmē salīdzinājumā ar radīto risku.
- 22 No tā Komisija secina, ka Apvienotās Karalistes tiesiskais regulējums neatbilst Direktīvas 89/391 5. panta 1. un 4. punkta [prasībām].
- 23 Komisija uzsver, ka novērtējums, kas jāveic, pamatojoties uz strīdīgo klauzulu, prasa ņemt vērā aizsargpasākumu izmaksas, kas ir klajā pretrunā minētās direktīvas trīspadsmitajam apsvērumam.
- 24 Atbildot uz argumentāciju, ko pakārtoti tika izvirzījusi Apvienotā Karaliste, ka strīdīgā klauzula katrā ziņā bija saderīga ar Direktīvas 89/391 5. panta 1. un 4. punkta apvienotajiem noteikumiem, Komisija atzīmē, ka minētais 4. punkts neieviesa atkāpi no principa par darba devēja atbildību, kas balstīts uz “saprātīguma prasībām”, bet bija aprobežots ar to, ka paredzēja gadījumus, kuros darba devējs izņēmuma kārtā var tikt atbrīvots no atbildības, [un] šie gadījumi viegli var tikt saistīti ar *force majeure* [nepārvaramas varas] gadījumiem.

- 25 Apvienotā Karaliste neatzīst pārmesto pienākumu neizpildi un apgalvo, ka Direktīvas 89/391 5. panta 1. punkts valsts tiesībās ticis ieviests pietiekami.
- 26 Minētā dalībvalsts norāda, ka šīs direktīvas 5. panta 1. punktā darba devējs ir identificēts kā subjekts, kuram pirmām kārtām ir saistošs pienākums nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību darba vietā. Savukārt jautājums par darba devēju atbildību ir nodots dalībvalstu [kompetencē] saskaņā ar pienākumu par pasākumu veikšanu, kas nepieciešami, lai nodrošinātu efektīvu Kopienas tiesību piemērošanu, kuru īpašs izteikums ir minētās direktīvas 4. pants.
- 27 Attiecībā uz Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktā darba devējam noteiktā pienākuma apjomu Apvienotā Karaliste uzskata, ka šis pienākums, kaut arī izteikts vispārīgi, nosaka darba devējam nevis pienākumu sasniegt konkrētu rezultātu, t.i., nodrošināt tādu darba vidi, kurā nav nekādu risku, bet gan vispārēju pienākumu nodot darba ņēmēju rīcībā drošas darba vietas, kas ir jēdziens, kura precīzu saturu var secināt no šīs pašas direktīvas 6.–12. panta un no samērīguma principa.
- 28 Šī interpretācija saskan gan ar Direktīvas 89/391 noteikumiem, kuros paredzēts konkretizēt pienākumu, kas minēts tās 5. panta 1. punktā, it īpaši ar šīs direktīvas 6. panta 2. punktu, kā arī ar dažādiem atsevišķo direktīvu norādījumiem, kas, precizējot aizsargpasākumus, kuri ir jāveic noteiktās speciālās ražošanas nozarēs, atsaucas uz apsvērumiem, kas saistīti ar šo pasākumu praktisko raksturu un to piemērotību. Turklāt šāda interpretācija saskan ar vispārējo principu par samērīgumu un ar Līguma 118.a pantu, saskaņā ar ko ar direktīvām, kas pieņemtas uz šī panta pamata, ir paredzēts ieviest vienīgi “minimālās prasības, kas pakāpeniski jāievieš”.

- 29 Attiecībā uz darba devēja atbildību Apvienotā Karaliste atzīmē, ka nekas Direktīvā 89/391, it īpaši tās 5. panta 1. punktā, neliecina, ka uz darba devēju attiecas regulējums par atbildību bez vainas. Pirmkārt, šis noteikums paredz tikai pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību, nevis arī pienākumu atlīdzināt kaitējumu, kas radies darba negadījumu rezultātā. Otrkārt, Direktīva 89/391 ļauj dalībvalstīm izlemt par darba devējam piemērojamās atbildības, vai tā būtu kriminālatbildība, vai civiltiesiskā atbildība, veidu. Treškārt, jautājums, vai darba devējam, darba devēju kategorijai kopumā vai darba devēju apvienībai ir jāuzņemas izmaksas, kas saistītas ar darba negadījumiem, arī tiek nodots dalībvalstu [kompetencē].
- 30 Apvienotā Karaliste uzskata, ka tās atbildības režīms, kas paredz “automātisku” kriminālatbildību, attiecas uz visiem darba devējiem, ievērojot izņēmumu, kas pamatots ar “to, kas praktiski ir iespējams”, un kas ir interpretēts šauri, un Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktam piešķir lietderīgu iedarbību.
- 31 Saskaņā ar šīs dalībvalsts teikto darba devējs nevar izvairīties no šāda atbildības veida, ja vien tas nepierāda, ka ir izdarījis visu, kas praktiski bija iespējams, lai aizkavētu riska rašanos attiecībā uz darba ņēmēju drošību un veselību. Šajā nolūkā tam ir jāpierāda, ka pastāvēja acīmredzama nesamērība starp, pirmkārt, risku darba ņēmēju drošībai un veselībai un, otrkārt, nastu izmaksu laika vai grūtību nozīmē, ko noteica nepieciešamo pasākumu pieņemšana, lai aizkavētu šāda riska rašanos, un ka šis risks bija nenozīmīgs salīdzinājumā ar minēto nastu.

- 32 Apvienotā Karaliste piebilst, ka tas, kā valsts tiesas ir piemērojušas strīdīgo klauzulu, nozīmē pilnībā objektīvu tādu situāciju novērtējumu, izslēdzot jebkādu apsvērumu par darba devēja finansiālām iespējām.
- 33 Tāpat Apvienotā Karaliste uzskata, ka *HSW Act* ļauj nodrošināt efektīvu profilakses sistēmu, kriminālsoda preventīvā ietekme ir lielāka par civiltiesisko atbildību, kas rada pamatu zaudējumu atlīdzības izmaksai, pret ko darba devējiem ir iespēja apdrošināties. Šo efektivitāti tostarp apliecina statistika, no kuras izriet, ka Apvienotā Karaliste jau ilgu laiku ir viena no dalībvalstīm, kurās reģistrēts vismazākais darba negadījumu skaits.
- 34 Turklāt minētā dalībvalsts precizē, ka tā ir ieviesusi kompensācijas [mehānismu] darba negadījumu upuriem, pamatojoties uz sociālās apdrošināšanas sistēmu. Tāpat darba devējs ir atbildīgs par zaudējumiem, kas izriet no tā rūpības pienākuma pret darba ņēmējiem, kāds tas paredzēts uz precedentiem balstītās tiesībās (*common law*).
- 35 Pakārtoti Apvienotā Karaliste norāda, ka tādas strīdīgās klauzulas, kādu ir piemērojušas Britu tiesas, piemērošanas joma sakrīt ar to, kāda tā ir Direktīvas 89/391 5. panta 4. punktam.

*Tiesas vērtējums*

Par prasības priekšmetu

- 36 Ievadam ir jāatzīst, kā tas izriet gan no rakstveida, gan no mutvārdu procesa, ka, lai gan Komisija kritizē strīdīgo klauzulu galvenokārt sakarā ar tās spēju ieviest darba devēja atbildības ierobežojumu gadījumā, ja notiek nelaimes gadījums, šķiet, ka tā tāpat pamato savu iebildumu ar klauzulas spēju ietekmēt darba devējam saistošā vispārējā pienākuma nodrošināt drošību apjomu.

Par darba devēja atbildību par jebkāda tāda notikuma, kas kaitē darba ņēmēju veselībai un drošībai, sekām

- 37 Komisija pamatojas uz Direktīvas 89/391 5. panta 1. punkta redakciju, kas veikta, galvenokārt raugoties no darba devēja atbildības viedokļa par kaitējošiem faktiem, kas nodarīti darba ņēmēju veselībai un drošībai. Minētā atbildība ietver jebkāda tāda notikuma, kas kaitē darba ņēmēju veselībai un drošībai, sekas neatkarīgi no iespējas attiecināt minēto notikumu un sekas uz darba devēja nevēribu, īstenojot aizsargpasākumus.

- 38 No tā izriet, ka Komisija izmanto tādu Direktīvas 89/391 noteikumu un it īpaši tās 5. panta 1. punkta interpretāciju, no kuriem izriet, ka darba devējam ir atbildība bez vainas, vai tā būtu civiltiesiskā, vai kriminālatbildība.



- 39 Tādējādi ir jāpārbauda, pirmkārt, vai Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktā paredzēts, kā to norāda Komisija, ka dalībvalstis paredz darba devējiem atbildību bez vainas visos tajos darba negadījumos, kas notikuši darba vietā.
- 40 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka saskaņā ar Direktīvas 89/391 5. panta 1. punkta noteikumiem "darba devējam ir pienākums nodrošināt darbaņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītos aspektos".
- 41 Šis noteikums uzliek darba devējam pienākumu nodrošināt darbaņēmējiem drošu darba vidi, kura saturs ir precizēts Direktīvas 89/391 6.–12. pantā, kā arī vairākās atsevišķās direktīvās par aizsargpasākumiem, kas jāveic noteiktās speciālās ražošanas nozarēs.
- 42 Savukārt nevar apgalvot, ka darba devējam ir atbildība bez vainas tikai saskaņā ar Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktu. Faktiski šajā noteikumā ir paredzēts tikai vispārējs darba devēja pienākums nodrošināt drošību un tajā nekas nav teikts par jebkādu atbildības veidu.
- 43 Komisija apgalvo, ka tās ierosināto Direktīvas 89/391 5. panta interpretāciju apstiprina šīs direktīvas sagatavošanas darbi. Tā apgalvo, ka Apvienotās Karalistes un Īrijas delegāciju lūgumu, kas domāts, lai ieviestu strīdīgo klauzulu darba devēja atbildības definīcijā, skaidri noraidīja Eiropas Savienības Padomes organizētās darba grupas iekšienē rīkotās diskusijas ietvaros, tāpēc var tikt pieļauta darba devēja atbildības bez vainas esamība.

- 44 Tomēr šai argumentācijai nevar piekrist. Faktiski no Direktīvas 89/391 sagatavošanas darbiem un it īpaši no kopīgās Padomes un Komisijas deklarācijas, kas iekļauta Padomes 1989. gada 12. jūnija sanāksmes protokolā, izriet, ka šādas klauzulas ieviešana tika ierosināta, lai atrisinātu problēmas, ko uz precedentiem balstītās tiesību *common law* sistēmās būtu varējis radīt darba devējam saistošā pienākuma nodrošināt drošību vispārīgs formulējums, ņemot vērā attiecīgo tiesu pienākumu burtiski interpretēt pozitīvās tiesības.
- 45 Šajā sakarā atteikums ieviest Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktā klauzulu, kas līdzīga strīdīgajai klauzulai, nav pietiekams, lai pamatotu šī noteikuma interpretāciju, no kuras izrietētu, ka darba devējs ir pakļauts atbildības bez vainas veidam gadījumos, ja notiek nelaimes gadījums.
- 46 Šādu interpretāciju nevar balstīt arī uz minētās direktīvas 5. panta struktūru.
- 47 Šī 5. panta 2. un 3. punktā paredzēts, ka darba devējs nav atbrīvots no atbildības par veselības un drošības [nodrošināšanu] darba vietā jomā, ja tas iesaista ekspertus no malas, un ka tāpat tas nav atbrīvots no šīs atbildības, pamatojoties uz darba ņēmēju pienākumiem šajā jomā. Šajā ziņā šie noteikumi ir domāti, lai precizētu šī paša panta 1. punktā minētā pienākuma veidu un apjomu, un no tiem nevar secināt jebkādu atbildības veidu esamību gadījumos, ja notiek nelaimes gadījums saskaņā ar minēto punktu.
- 48 Direktīvas 89/391 5. panta 4. punkta pirmajā daļā dalibvalstīm ir paredzēta iespēja ierobežot darba devēju atbildību, “ja nelaimes gadījumi notiek neparastu un neprognozējamu apstākļu dēļ, kas nav darba devēju varā, vai ārkārtēju notikumu dēļ, no kuru sekām nevar izvairīties, kaut arī pielikti visi pūliņi”.

- 49 Kā to atzīmējis ģenerālvokāts savu secinājumu 82. punktā, no šīs daļas redakcijas izriet, ka tā ir domāta, lai skaidrotu noteiktu Direktīvas 89/391 noteikumu piemērošanas jomu, precizējot to rīcības iespēju, kāda ir dalībvalstu rīcībā, transponējot šos noteikumus valsts tiesībās. Savukārt no šī noteikuma nevar secināt, pamatojoties uz interpretāciju *a contrario*, Kopienų likumdevēja nodomu noteikt dalībvalstīm pienākumu paredzēt darba devēju atbildības bez vainas regulējumu.
- 50 Visbeidzot, ir jāatzīst, ka Komisija nav pierādījusi, kādā veidā Direktīvas 89/391 mērķis, kas ir “par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā”, var tikt sasniegts tikai ar darba devēju atbildības bez vainas regulējuma ieviešanu.
- 51 No iepriekš minētā izriet, ka Komisija juridiski pietiekami nav pierādījusi, ka, izslēdzot atbildības bez vainas veidu, neievērojot Direktīvas 89/391 5. panta 1. un 4. punktu, ar strīdīgo klauzulu tiek ierobežota darba devēju atbildība.

Par darba devējiem saistošā pienākuma nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību apjomu

- 52 Otrkārt, ir jāanalizē Komisijas iebildums tiktāl, ciktāl ar to Apvienotajai Karalistei tiek pārņemts, ka tā nav pareizi transponējusi Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktu attiecībā uz darba devējiem saistošā vispārējā pienākuma — nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību — apjomu.

53 Šajā ziņā, lai arī Komisija norāda, ka darba devēja pienākumam ir vispārīgs raksturs, tā skaidri atzīst, ka minētais pienākums nenozīmē, ka darba devējam ir jānodrošina tāda darba vide, kurā nebūtu jebkāda riska. Tāpat savā replikā Komisija atzīst, ka darba devējs pēc tam, kad tas ir izvērtējis risku, var secināt, ka riski ir tik nelieli, ka nav jāveic nekādi aizsargpasākumi. Šādā situācijā svarīgākais saskaņā ar Komisijas teikto ir tas, ka darba devējs turpina būt atbildīgs gadījumā, ja notiek nelaimes gadījums.

54 Tomēr lai arī, kā tas izriet no šī sprieduma 51. punkta, Komisija nav pierādījusi, ka, izslēdzot atbildības bez vainas veidu, ar strīdīgo klauzulu tiek aprobežota, neievērojot Direktīvas 89/391 5. panta 1. un 4. punktu, darba devēju atbildība, tai vienlīdz nav izdevies pierādīt, kādā veidā strīdīgā klauzula attiecībā uz darba devēja krimināl-atbildību var ietekmēt darba devējam saistošā tāda vispārējā pienākuma nodrošināt drošību apjomu, kāds tas izriet no šiem noteikumiem.

55 Faktiski, lai gan strīdīgā klauzula paredz atkāpi no darba devēja pienākuma nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītajos aspektos, "ciktāl tas praktiski ir iespējams", šis atkāpes nozīme ir atkarīga no šī pienākuma precīza satura. Ņemot vērā argumentus, ko Komisija izvirzīja un minēja šī sprieduma 53. punktā, Komisija nav pietiekami precizējusi savu interpretāciju par minētā pienākuma saturu, norobežodamās no civiltiesiskās vai kriminālatbildības nelaimes gadījumos un neatkarīgi no pienākumiem, kas izriet no Direktīvas 89/391 5. panta 2. un 3. punkta un 6.–12. panta. Tādējādi Komisija nav pierādījusi, kādā veidā ar strīdīgo klauzulu, kas izvērtēta, ievērojot valsts judikatūru,

uz ko ir atsaukušās abas lietas dalībnieces, tiek pārkāpts Direktīvas 89/391 5. panta 1. un 4. punkts.

56 Šajā sakarā 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 pienākumu neizpilde; Komisija nevar balstīties ne uz kādiem pieņēmumiem (skat. 2005. gada 12. maija spriedumu lietā C-287/03 Komisija/Belģija, Krājums, I-3761. lpp., 27. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2006. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-428/04 Komisija/Austrija, Krājums, I-3325. lpp., 98. punkts).

57 Tādējādi ir jāatzīst, ka Komisija nav pierādījusi, ka strīdīgā klauzula ierobežo, neievērojot Direktīvas 89/391 5. panta 1. punktu, darba devēju pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību. Līdz ar to ir jāatzīst, ka nav bijusi pienākumu neizpilde attiecībā uz šo otro iebilduma daļu.

58 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, ir jāatzīst, ka Komisija juridiski pietiekami nav pierādījusi, ka, aprobežojot darba devēja pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselību visos ar darbu saistītajos aspektos tikai tiktāl, ciktāl tas praktiski ir iespējams, Apvienotā Karaliste nav izpildījusi pienākumus, ko tai uzliek Direktīvas 89/391 5. panta 1. un 4. punkts.

59 Tādējādi Komisijas celtā prasība ir jānoraida.

## **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 60 Saskaņā ar Reglamenta 69. panta 2. punktu lietas dalībniekam, kuram spriedums nav labvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram spriedums ir labvēlīgs. Tā kā Apvienotā Karaliste ir prasījusi piespriet Komisijai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus un tā kā Komisijai spriedums nav labvēlīgs, jāpiespriež Komisijai atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

- 1) prasību noraidīt;**
  
- 2) Eiropas Kopienu Komisija atlīdzina tiesāšanās izdevumus.**

[Paraksti]