

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA

PAOLO MENGOZZI

prednesené 18. januára 2007¹

I — Úvod

1. Komisia Európskych spoločenstiev v predmetnom konaní navrhuje, aby Súdny dvor určil, že Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska si tým, že obmedzuje povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach na povinnosť tak urobiť, len pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné, nespĺnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú z článku 5 ods. 1 a 4 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci².

II — Právny rámec

A — Smernica 89/391

2. Smernica 89/391, prijatá na základe článku 118a Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES) v rámci výkonu tretieho akčného programu Spoločenstva o bezpečnosti, hygiene a zdraví pri práci z 23. októbra 1987³, nazývaná aj „rámcová smernica“, stanovuje všeobecnú právnu úpravu v oblasti predchádzania rizikám pri práci a zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, do ktorej spadá aj projekt technickej harmonizácie bezpečnostných pravidiel v Spoločenstve (ďalej len „rámcová smernica“). Všeobecný rozsah pôsobnosti rámcovej smernice vyplýva, okrem článku 1 ods. 2, ktorý určuje jej predmet, z jej článku 16, ktorý po tom, čo v odseku 1 stanovuje, že Rada na návrh Komisie podľa článku 118a Zmluvy prijme samostatné smernice

1 — Jazyk prednesu: taliančina.

2 — Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349.

3 — Ú. v. ES C 28, s. 3.

(takzvané „dcérske smernice“⁴), v nasledujúcom odseku 3 upresňuje, že „ustanovenia tejto smernice sa uplatňujú v plnom znení vo všetkých oblastiach, ktorých sa týkajú samostatné smernice, rešpektujúc prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia obsiahnuté v týchto samostatných smerniciach“.

3. Na základe toho je potrebné poukázať predovšetkým na znenie článku 118a Zmluvy ES a následne na ustanovenia rámcovej smernice, ktoré majú význam v predmetnom konaní, ako aj, v hlavných bodoch, na jej štruktúru.

4. Článok 118a, začlenený do Zmluvy ES článkom 21 Jednotného európskeho aktu, zveril v rámci sociálnej politiky Spoločenstva osobitný a samostatný význam oblasti bezpečnosti pri práci. V tejto oblasti vytvoril právny základ na prijatie smerníc takzvanej „druhej generácie“, ktoré na rozdiel od predchádzajúcich už nie sú založené na článkoch 100 a 100a Zmluvy ES, ktoré neboli vhodné na rozsiahlu úpravu tejto oblasti z dôvodu teleologického obmedzenia — tvoreného nevyhnutným zameraním sa na vytvorenie a fungovanie spoločného trhu — ktoré tieto

smernice zavádzali do aktov prijatých na ich základe.⁵

5. Podľa článku 118a ods. 1 Zmluvy ES „členské štáty venujú osobitnú pozornosť zlepšovaniu najmä v oblasti pracovného prostredia, zdravia a bezpečnosti pracovníkov a stanovujú ako svoj cieľ zosúladowanie podmienok v tejto oblasti, pri zachovaní už urobených zlepšení“. Aby sa napomohlo dosiahnutiu uvedeného cieľa, odsek 2 tohto článku stanovuje, že Rada na základe postupu, ktorý je uvedený v tomto ustanovení „schvaľuje vo forme smerníc minimálne požiadavky na postupné zavedenie, vzhľadom na podmienky a technické pravidlá v každom členskom štáte“ a nebude „vytvárať správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by zdržiavali vytváranie a rozvoj malých a stredných podnikov“. Nakoniec odsek 3 toho istého článku upresňuje, že „ustanovenia prijaté podľa tohto článku nebránia žiadnemu členskému štátu ponechať alebo zaviesť prísnejšie opatrenia na ochranu pracovných podmienok, zlučiteľné s touto zmluvou“.

6. Rámcová smernica sa rozdeľuje na štyri oddiely. Oddiel I, nazvaný „Všeobecné

4 — Na základe článku 16 ods. 1 rámcovej smernice bolo doteraz prijatých devätnásť samostatných smerníc.

5 — O výbere právneho základu vhodného na úpravu špecifických aspektov v predmetnej oblasti pozri rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada, C-84/94, Zb. s. I-5755.

ustanovenia“, pozostáva zo štyroch článkov. Články 1 a 2 vymedzujú predmet a pôsobnosť smernice, zatiaľ čo článok 3 definuje pojmy pracovník, zamestnávateľ, zástupca pracovníkov a prevencia. Konkrétne článok 3 písm. b) definuje „zamestnávateľa“ ako „akúkoľvek fyzickú alebo právnickú osobu, ktorá má zamestnávateľský vzťah k pracovníkom a zodpovedá za podnik a/alebo prevádzku“. Článok 4 ods. 1 stanovuje, že „členské štáty vykonávajú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľa, pracovníci a zástupcovia pracovníkov podliehali právnym ustanoveniam potrebným na vykonanie tejto smernice“.

7. Oddiel II rámcovej smernice, nazvaný „Povinnosti zamestnávateľov“, pozostáva z ôsmich článkov. Článok 5 s názvom „Všeobecné ustanovenia“ stanovuje v odseku 1 povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť takto:

„Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach.“

8. Odseky 2 a 3 tohto článku 5 stanovujú:

„2. V zmysle článku 7 ods. (3) tam, kde zamestnávateľ najmä kvalifikované externé

služby alebo osoby, nezbavuje ho to zodpovednosti v tejto oblasti.

3. Povinnosti pracovníkov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neovplyvnia princípy zodpovednosti zamestnávateľa.“

9. Článok 5 ods. 4 prvý pododsek nakoniec stanovuje, že smernica „neobmedzuje možnosť členských štátov ustanoviť vylúčenie alebo obmedzenie zodpovednosti zamestnávateľov tam, kde sa vyskytujú nezvyčajné a nepredvídateľné okolnosti, na ktoré zamestnávateľa nemajú vplyv, alebo v prípade výnimočných udalostí, ktorých následkom nemohli zabrániť napriek uplatňovaniu úplnej náležitej starostlivosti“. Druhý pododsek článku 5 ods. 4 upresňuje, že „členské štáty nemusia uplatniť voľbu uvedenú v prvom pododseku“.

10. Obsah povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť je upresnený v nasledujúcich článkoch 6 až 12 rámcovej smernice.

11. Na účely preskúmania predmetného sporu majú osobitný význam ustanovenia

článku 6, ktorý je nazvaný „Všeobecné povinnosti zamestnávateľov“ a ktorý stanovuje:

„1. V rozsahu svojej zodpovednosti vykoná zamestnávateľ opatrenia potrebné na zaisťovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, vrátane prevencie ohrozenia pri práci a zabezpečovania informácií a školenia, ako aj zabezpečovania potrebnej organizácie a prostriedkov.

Zamestnávateľ musí potrebu prispôbiť tieto opatrenia vykonať [dbať na prispôbenie týchto opatrení — *neoficiálny preklad*] tak, aby boli zohľadnené meniace sa okolnosti, s cieľom zlepšiť existujúcu situáciu.

2. Zamestnávateľ uskutočňuje opatrenia uvedené v prvom pododseku v odseku 1 na základe nasledujúcich všeobecných princípov prevencie:

- a) vylúčenie rizík;
- b) vyhodnocovanie rizík, ktoré nie je možné vylúčiť;
- c) odstránenie rizík pri zdroji;
- d) prispôbenie práce jednotlivcovi, najmä pri navrhovaní pracovísk, výbere pracovných prostriedkov a výbere pracovných a výrobných metód, najmä z hľadiska zmiernenia jednotvárnej práce a vopred určenej úkolovej práce a z hľadiska znižovania ich vplyvu na zdravie;
- e) prispôbovanie sa technickému pokroku;
- f) nahradzovanie nebezpečných situácií bezpečnými alebo menej nebezpečnými;
- g) rozvíjanie celkovej súvislej preventívnej politiky, ktorá zahŕňa technológiu, organizáciu práce, pracovné podmienky, sociálne vzťahy a vplyv faktorov týkajúcich sa pracovného prostredia;
- h) uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami;
- i) poskytovanie primeraných inštrukcií pracovníkom.

3. Rešpektujúc ostatné ustanovenia tejto smernice, berúc do úvahy charakter činnosti podniku a/alebo prevádzky zamestnávateľ:

a) vyhodnocuje riziká týkajúce sa bezpečnosti a zdravia pracovníkov, medzi iným pri výbere používaných pracovných prostriedkov, chemických látok alebo prípravkov a vybavenia pracovísk.

Nadväzne na toto vyhodnocovanie, a ak je to potrebné, preventívne opatrenia a pracovné a výrobné metódy realizované zamestnávateľom musia:

- zabezpečiť zlepšenie úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia,
- byť začlenené do všetkých činností podniku a/alebo prevádzky a na všetkých hierarchických úrovniach;

b) tam, kde pracovníka poverí úlohami, berie ohľad na schopnosti pracovníka, so zreteľom na zdravie a bezpečnosť;

c) zabezpečí, aby plánovanie a zavádzanie nových technológií bolo predmetom konzultácií s pracovníkmi a/alebo ich zástupcami, s ohľadom na následky výberu pracovných prostriedkov, pracovných podmienok a pracovného prostredia na bezpečnosť a zdravie pracovníkov;

d) vykoná primerané opatrenia na zabezpečenie toho, aby do priestoru, kde sa vyskytuje vážne a osobitné nebezpečenstvo, mali prístup len pracovníci, ktorí boli primerane poučení.

4. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia tejto smernice, tam, kde niekoľko podnikov pôsobí na tom istom pracovisku, zamestnávateľa spolupracujú pri realizovaní ustanovení o bezpečnosti, ochrane zdravia a hygiene práce s ohľadom na druh činností, koordinujú svoje činnosti v záležitostiach ochrany a prevencie ohrozenia pri práci, informujú sa navzájom a informujú aj svojich príslušných pracovníkov a/alebo zástupcov pracovníkov o týchto rizikách.

5. Opatrenia týkajúce sa bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pri práci za žiadnych okolností nemôžu byť zahrnuté do finančných nákladov pracovníkov.“

12. Článok 7 a nasledujúce články rámcovej smernice ukladajú zamestnávateľovi konkrétnejšie povinnosti, ako napríklad: organizovať ochranné a preventívne služby (článok 7), vykonať potrebné opatrenia v oblasti prvej pomoci, hasenia požiaru, evakuácie pracovníkov a v prípade vážneho a bezprostredne hroziaceho nebezpečenstva (článok 8), vyhodnocovať riziká týkajúce sa bezpečnosti a zdravia pri práci a rozhodovať o ochranných opatreniach, ktoré sa majú vykonať, vrátane ochranných prostriedkov, ktoré sa majú použiť (článok 9), ako aj povinnosti v oblasti informovania pracovníkov, porád a účasti a školenia pracovníkov (postupne články 10, 11 a 12).

13. Oddiel III rámcovej smernice pozostáva z jediného článku, ktorý definuje povinnosti pracovníkov v oblasti zaistenia bezpečnosti (článok 13).

14. Napokon oddiel IV smernice obsahuje „Rôzne ustanovenia“, medzi inými vyššie spomenutý článok 16.⁶ Podľa článku 18 ods. 1 „členské štáty prijímú najneskôr do 31. decembra 1992 zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou“.

6 — Pozri bod 2 vyššie.

B — *Vnútroštátna právna úprava*

15. Spojené kráľovstvo je prvou industrializovanou krajinou, ktorá prijala právnu úpravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Prvý Factory Act, zameraný na právnu úpravu práce maloletých, pochádza z roku 1802 a nasledovali ho početné legislatívne zásahy v danej oblasti, ktoré sa pôvodne obmedzovali na osobitné kategórie pracovníkov a na určité ekonomické oblasti, a následne sa prostredníctvom Factory and Workshop Act 1878 rozšírili na celú hospodársku činnosť.

16. S cieľom zjednotiť právnu úpravu v oblasti boja proti úrazom pri práci, charakterizovanú nejednotnosťou a pragmatickým legislatívnym prístupom, bola v roku 1970 zriadená komisia, ktorej predsedal Lord Robens, ktorá v roku 1972 predložila správu obsahujúcu rôzne odporúčania, na základe ktorých bol prijatý Health and Safety at Work Act 1974 (ďalej len „HSW Act“).

17. Tento zákon predstavuje základ celého britského systému bezpečnosti pri práci. Ide v podstate o rámcový zákon, ktorý bol v priebehu rokov viackrát menený a ktorý stanovuje minimálne požiadavky uplatniteľné na

všetkých pracovníkov nezávisle od oblasti ich činnosti. Na základe HSW Act boli prijaté rôzne regulačné predpisy slúžiace na doplnenie právnej úpravy, ktorú stanovuje.

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

18. V tomto bode je potrebné uviesť, že prebratie smernice 89/391 malo za následok obmedzené legislatívne zásahy v britskom práve, a to jednak z dôvodu, že existujúci systém bol v podstate považovaný za systém, ktorý je v súlade s ustanoveniami uvedenej smernice, a jednak z dôvodu politickej vôle, vyjadrenej konzervatívnou vládou v danej dobe, obmedziť na minimum pôsobenie uvedenej smernice — a všeobecnejšie zásahov Spoločenstva v oblasti sociálnej politiky — na vnútroštátny právny poriadok.

20. Odsek 2 tohto oddielu vymenúva, nie vyčerpávajúcim spôsobom, niektoré osobitné povinnosti uložené zamestnávateľovi v zmysle povinnosti zaistiť bezpečnosť, ktorá je vyjadrená všeobecnými termínmi vo vyššie uvedenom odseku 1. Stanovuje:

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

19. Keďže ide o ustanovenia, prostredníctvom ktorých došlo v britskom práve k prispôbeniu ustanoveniam článku 5 ods. 1 rámcovej smernice, žalovaná vláda sa odvoláva na oddiel 2 HSW Act s názvom „General duties of employers to their employees“, ktorého odsek 1 stanovuje:

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

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

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

- c) the provision of such information, instruction, training and supervision as is necessary to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety at work of his employees;
- d) so far as is reasonably practicable as regards any place of work under the employer's control, the maintenance of it in a condition that is safe and without risks to health and the provision and maintenance of means of access to and egress from it that are safe and without such risks;
- e) the provision and maintenance of a working environment for his employees that is, so far as is reasonably practicable, safe, without risks to health, and adequate as regards facilities and arrangements for their welfare at work“.
21. Porušenie povinností, ktoré zamestnávateľovi ukladá oddiel 2 HSW Act, má za následok trestný postih v súlade s ustanoveniami oddielu 33 ods. 1 písm. a) a oddielu 47 ods. 1 písm. a) tohto zákona.

22. V prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania sú obeť odškodnené na základe ustanovení Industrial Injury Scheme, ktorý je financovaný zo všeobecných daní, a teda na nepríspevkovom základe.

vzniknutých pri pracovných úrazoch alebo chorobách z povolania.

23. Okrem toho, hoci v zmysle oddielu 47 ods. 1 HSW Act porušenie povinností stanovených oddielom 2 tohto zákona nemá za následok občianskoprávnu zodpovednosť zamestnávateľa, táto zodpovednosť je stanovená rôznymi ustanoveniami Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, ktoré prebrali niektoré ustanovenia rámcovej smernice a dcérskeho smerníc.⁷

26. Podobný systém ako ten, ktorý je opísaný vyššie, platí v Severnom Írsku.⁸

24. Nakoniec povinnosť zamestnávateľa nahradí škodu spôsobenú porušením povinnosti náležitej starostlivosti voči pracovníkom predstavuje zásadu *common law*.

25. Od roku 1972 v zmysle Employer's Liability (compulsory insurance) Act 1969 je väčšina zamestnávateľov povinná uzatvoriť povinné poistenie z dôvodu občianskoprávnej zodpovednosti na pokrytie škôd

27. Komisia zaslala 29. septembra 1997 Spojenému kráľovstvu výzvu, v ktorej uviedla niekoľko výhrad voči tomuto členskému štátu týkajúcich sa prebratia rámcovej smernice do britského právneho poriadku. V rámci nich sa uvádza výhrada založená na nesprávnom prebratí článku 5 vo vzťahu, okrem iného, k začleneniu ustanovenia „so far as is reasonably practicable“ (pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné, ďalej len „ustanovenie SFAIRP“) do príslušného vnútroštátneho predpisu, ktoré podľa Komisie obmedzuje, a to v rozpore s odsekom 1 uvedeného článku, rozsah povinnosti, ktorú toto ustanovenie ukladá zamestnávateľovi.

7 — Zo spisu vyplýva, že prekážky uznania občianskoprávnej zodpovednosti zamestnávateľov za porušenie osobitných povinností vyplývajúcich z ustanovení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov boli definitívne odstránené v dôsledku zásahov Komisie zmenou Management of Health and Safety at Work Regulations, ktorý nadobudol účinnosť 23. októbra 2003.

8 — Ustanovenia zodpovedajúce oddielu 2 ods. 1 a 2 HSW Act sú obsiahnuté v oddiele 4 ods. 1 a 2 Health and Safety at Work (Northern Ireland) Act 1978.

28. Spojené kráľovstvo vo svojich odpovediach z 30. decembra 1997 a z 23. októbra 2001 na výzvu zaslalo vo vzťahu k tejto výhrade viaceré rozhodnutia vnútroštátnych súdov, z ktorých podľa tohto členského štátu vyplýva súlad uvedeného ustanovenia s článkom 5 rámcovej smernice.

Komisia na základe článku 226 ES žalobu, ktorá je predmetom tohto konania.

29. Keďže Komisiu nepresvedčila argumentácia, ktorú uviedlo Spojené kráľovstvo, zaslala 25. júla 2003 tomuto členskému štátu odôvodnené stanovisko, v ktorom mu vytýkala, pokiaľ ide o to, čo má význam v tomto konaní, porušenie článku 5 rámcovej smernice z dôvodov uvedených vo výzve. Komisia vyzvala Spojené kráľovstvo na dosiahnutie súladu s odôvodneným stanoviskom v lehote dvoch mesiacov. Na žiadosť Spojeného kráľovstva bola táto lehota predĺžená na štyri mesiace.

32. Komisia navrhuje, aby Súdny dvor:

— určil, že Spojené kráľovstvo si tým, že obmedzuje povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach na povinnosť tak urobiť, len pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné, nespĺnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú z článku 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice,

30. Spojené kráľovstvo odpovedalo na odôvodnené stanovisko listom z 24. novembra 2003, v ktorom namietalo proti údajnému porušeniu článku 5 rámcovej smernice.

— zaviazal Spojené kráľovstvo na náhradu trov konania.

33. Spojené kráľovstvo navrhuje, aby Súdny dvor:

— zamietol žalobu,

IV — Návrhy účastníkov konania

31. Návrhom podaným do kancelárie Súdneho dvora 21. marca 2005 podala

— zaviazal Komisiu na náhradu trov konania.

V — Analýza

A — Tvrdenia účastníkov konania

34. Podľa Komisie článok 5 ods. 1 rámcovej smernice stanovujúci základnú zásadu, podľa ktorej je zamestnávateľ povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach, predstavuje základ systému ochrany stanoveného touto smernicou. Na základe výkladu, ktorý urobila Komisia k tomuto ustanoveniu, je zamestnávateľ zodpovedný za následky akejkoľvek udalosti poškodzujúcej zdravie a bezpečnosť pracovníkov, ktorá nastane v jeho podniku, s jedinou možnou výnimkou prípadov výslovne stanovených v článku 5 ods. 4 rámcovej smernice. Toto ustanovenie, keďže tvorí výnimku zo všeobecného pravidla o zodpovednosti zamestnávateľa, by malo byť vykladané v užšom zmysle.

35. Komisia tvrdí, že ňou navrhnutý výklad článku 5 rámcovej smernice je potvrdený prípravnými prácami tejto smernice, z ktorých možno vyvodiť jasný zámer zákonodarcu Spoločenstva podriaďiť zamestnávateľa režimu objektívnej zodpovednosti, ktorá by mohla byť vylúčená alebo obmedzená iba za výnimočných okolností stanovených v odseku 4 tohto článku. Tento výklad je tiež potvrdený skutočnosťou, že zatiaľ čo prvé

smernice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré predchádzali doplneniu Zmluvy ES o článok 118a, obsahovali v súvislosti s vymedzením povinností zamestnávateľa ustanovenie SFAIRP, smernice „novej generácie“, medzi ktoré patrí aj rámcová smernica, prijaté na základe tohto článku, s konečnou platnosťou upustili od tohto ustanovenia.

36. Hoci Komisia súhlasí so Spojeným kráľovstvom v tom, že článok 5 ods. 1 rámcovej smernice neukladá zamestnávateľom povinnosť zaistiť absolútne bezpečné pracovné prostredie, zdôrazňuje, že jej prístup sa odlišuje od prístupu Spojeného kráľovstva vo vzťahu k následkom vyplývajúcim z konštatovania nemožnosti dosiahnuť tento cieľ. Podľa Komisie definícia absolútnej povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť znamená, že ak preventívne opatrenia zlyhajú, zamestnávateľ ostáva v každom prípade objektívne zodpovedný za následky vzniknuté na zdraví pracovníkov.

37. Komisia sa domnieva, že subsidiárne uvedené tvrdenie Spojeného kráľovstva, podľa ktorého je ustanovenie SFAIRP v súlade so spojenými ustanoveniami článku 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice, musí byť zamietnuté.

38. Komisia v tomto smere zdôrazňuje, že článok 5 ods. 4 na rozdiel od toho, čo vyplýva

z tvrdení Spojeného kráľovstva, nezavádza výnimku zo zásady zodpovednosti zamestnávateľa založenú na zásade logického uvažovania, ale obmedzuje sa na určenie prípadov, kedy môže byť zamestnávateľ výnimočne oslobodený od zodpovednosti, pričom tieto prípady možno ľahko spájať s vyššou mocou.

ustanovenia SFAIRP, je aj zohľadnenie nákladov preventívnych opatrení, čo je v očividnom rozpore so znením trinásteho odôvodnenia rámcovej smernice, podľa ktorého „zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľ, ktorý by nemal podliehať čisto hospodárskym úvahám“.

39. Lenže z judikatúry britských súdov vyplýva, že posúdenie záujmov, ktoré musia súdy vykonať pri uplatnení ustanovenia SFAIRP, musí byť vykonané vo všetkých prípadoch, v ktorých ide o zodpovednosť zamestnávateľa, aj keď sú udalosti poškodzujúce zdravie pracovníkov spôsobené skutočnosťami, ktoré je možné predpokladať. Keďže neexistuje žiadna definícia sporného ustanovenia, ktorá by jeho uplatnenie obmedzovala len na prípady, v ktorých sú ujmy na zdraví pracovníkov spôsobené nepredvídateľnými okolnosťami alebo výnimočnými udalosťami, ani žiadna judikatúra, z ktorej by sa dalo vyvodiť, že toto ustanovenie môže zamestnávateľ použiť ako prostriedok obrany iba za takýchto okolností alebo udalostí, Komisia zastáva názor, že jeho uplatnenie v britskom právnom poriadku neumožňuje dosiahnuť výsledok stanovený spojenými ustanoveniami článku 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice.

40. Komisia tiež zdôrazňuje, že súčasťou posúdenia, ktoré má byť urobené na základe

41. Spojené kráľovstvo tvrdí, že aj keď článok 5 ods. 1 rámcovej smernice na jednej strane určuje zamestnávateľa za subjekt, ktorému ako prvému prislúcha povinnosť dohliadať nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pracovníkov v mieste výkonu práce, a v spojení s článkami 6 až 12 tejto smernice, ako aj v súlade so všeobecnou zásadou proporcionality definuje rozsah tejto povinnosti, na druhej strane nehovorí nič o forme zodpovednosti zamestnávateľa v prípade jeho nedodržania. Táto otázka je zverená členským štátom na základe ich povinnosti vykonať opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatnenia a účinnosti práva Spoločenstva, ktorá je výslovne vyjadrená v článku 4 rámcovej smernice.

42. Pokiaľ ide o rozsah povinnosti uloženej zamestnávateľovi článkom 5 ods. 1 rámcovej smernice, Spojené kráľovstvo sa domnieva, že hoci je táto povinnosť vyjadrená nepodmienečne, neukladá zamestnávateľovi povinnosť

dosiahnuť výsledok, ktorý spočíva v zaisťení pracovného prostredia vylučujúceho akékoľvek riziko.

43. Podľa tohto členského štátu je tento výklad v súlade jednak s ustanoveniami rámcovej smernice, ktoré sa zameriavajú na konkretizáciu povinnosti uvedenej v tomto článku, predovšetkým s článkom 6 ods. 2, ktorý zamestnávateľovi ukladá povinnosť „vylúčiť alebo *obmedziť* riziká“ a „nahradiť nebezpečné situácie bezpečnými alebo *menej nebezpečnými*“⁹, ako aj s rôznymi ustanoveniami „dcérskych smerníc“, ktoré tým, že upresňujú preventívne opatrenia, ktoré musia byť prijaté v určitých osobitných výrobných odvetviach, vyvolávajú úvahy o „uskutočniteľnosti“ alebo „primeranosti“ týchto opatrení. Takýto výklad je tiež v súlade so všeobecnou zásadou proporcionality a s článkom 118a Zmluvy ES, ktorý predstavuje právny základ rámcovej smernice a podľa ktorého je cieľom smerníc prijatých na jeho základe iba stanovenie „minimálnych požiadaviek na postupné zavedenie“.

44. Pokiaľ ide o zodpovednosť zamestnávateľa, Spojené kráľovstvo uvádza, že z rámcovej smernice, najmä z jej článku 5 ods. 1 nevyplýva, že zamestnávateľ má podliehať režimu objektívnej zodpovednosti. Po prvé, tento článok iba stanovuje povinnosť zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia

pracovníkov, a nie aj povinnosť nahradiť škody vyplývajúce z pracovných úrazov. Po druhé, rámcová smernica ponecháva členským štátom slobodu výberu formy zodpovednosti, občianskoprávnej alebo trestnoprávnej, ktorú treba stanoviť pre zamestnávateľa. Po tretie, otázka, či náklady v súvislosti s pracovnými úrazmi budú znášať jednotliví zamestnávateľia, kategória zamestnávateľov všeobecne alebo spoločnosť ako celok, je rovnako ponechaná na členské štáty.

45. Pokiaľ ide o prispôbenie britského právneho poriadku rámcovej smernici a o výhrady, ktoré vzniesla Komisia, Spojené kráľovstvo predovšetkým uvádza, že tento právny poriadok sa vyznačuje voľbou zákonodarcu trestne sankcionovať nedodržiavanie ustanovení o zaisťení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, a teda aj všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť stanovenej v oddiele 2 ods. 1 HSW Act.

46. Podľa tohto členského štátu uvedená voľba zabezpečuje účinnejší systém, keďže odstrašujúci účinok trestnej sankcie je vyšší než účinok občianskoprávnej zodpovednosti za škodu, proti ktorej môžu zamestnávateľia uzavrieť poistenie. Okrem toho uplatnenie režimu trestných sankcií lepšie vyhovuje takému systému ochrany, ako je britský, ktorý sa opiera o prevenciu. Účinnosť britského systému je okrem toho preukázaná štatistikami, z ktorých vyplýva, že Spojené

9 — Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

kráľovstvo je už dlhodobo jedným z členských štátov s najnižším počtom pracovných úrazov.

49. V britskom práve je táto náhrada škody stanovená na základe systému sociálneho poistenia.

47. Spojené kráľovstvo zdôrazňuje, že oddiel 2 HSW Act stanovuje „automatickú“ trestnoprávnu zodpovednosť, ktorej sa zamestnávateľ môže vyhnúť len vtedy, ak preukáže, že urobil všetko, čo bolo prakticky uskutočniteľné, aby zabránil vzniku rizík týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Zamestnávateľ sa neoslobodí od dôkazného bremena, ktoré nesie, ak nepreukáže, že existoval zjavný nepomer („gross disproportion“) medzi rizikom ohrozujúcim bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov a vynaloženými nákladmi, časom alebo ťažkosťami („sacrifice, whether in money, time or trouble“), ktoré by mohli vzniknúť v dôsledku prijatia opatrení potrebných na zabránenie vzniku tohto rizika, a že uvedené riziko bolo popri zmienených skutočnostiach bezvýznamné. Spojené kráľovstvo upresňuje, že posúdenie vykonané pri uplatnení ustanovenia SFAIRP predstavuje čisto objektívne hodnotenie, pri ktorom sa vôbec neberú do úvahy finančné možnosti zamestnávateľa.

50. Spojené kráľovstvo tiež uvádza, že zamestnávateľ je zodpovedný za škody vyplývajúce z porušenia jeho povinnosti náležitej starostlivosti voči pracovníkom zakotvenej v *common law*. Na základe tejto povinnosti je zamestnávateľ povinný zaistiť zdravé a bezpečné pracovné prostredie, predvídať riziká pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov a prijať náležité preventívne opatrenia.

51. Na základe vyššie uvedených argumentov sa žalovaný členský štát domnieva, že článok 5 ods. 1 rámcovej smernice prebral správne.

48. Žalovaný členský štát okrem toho tvrdí, že voľba prebrať článok 5 ods. 1 prostredníctvom stanovenia povinností, ktorých nevykonanie má za následok trestnú sankciu, neznamená, že poškodení v dôsledku pracovných úrazov nemôžu získať náhradu škody.

52. Subsidiárne Spojené kráľovstvo tvrdí, že ustanovenie SFAIRP, tak ako ho uplatňujú britské súdy, má rozsah pôsobnosti, ktorý sa zhoduje s rozsahom pôsobnosti článku 5 ods. 4 rámcovej smernice.

B — *Posúdenie*

1. Úvodné pripomienky

53. Aj keď sa môže zdať zložitým alebo neprirodzeným oddeliť vyšetrowanie týkajúce sa obsahu a rozsahu povinnosti stanovenej zamestnávateľovi na základe právnej úpravy v oblasti bezpečnosti pri práci od vyšetrowania, ktoré sa týka foriem správnej, občianskoprávnej alebo trestnoprávnej zodpovednosti vyplývajúcich z ich nedodržania, zdá sa mi však možné rozlíšiť dve rozličné úrovne prípadného pôsobenia ustanovenia SFAIRP, ktorého súlad s článkom 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice namietla Komisia v rámci tohto konania.

54. Po prvé, toto ustanovenie môže pôsobiť ako obmedzenie všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť, ktorú zamestnávateľovi ukladá článok 5 ods. 1 rámcovej smernice. V tomto zmysle môže pôsobiť na určenie rozsahu a hraníc preventívnej činnosti.

55. Po druhé, sporné ustanovenie môže tiež pôsobiť nepriamo ako obmedzenie možnosti stanoviť zodpovednosť zamestnávateľa, ktorá vyplýva z nedodržania uvedenej povinnosti.

56. Otázka súladu predmetného ustanovenia s ustanoveniami rámcovej smernice sa z hľadiska logiky týka obidvoch vyššie uvedených úrovní jeho pôsobenia.

57. Je preto potrebné najprv zistiť, ktoré nezákonné aspekty tohto ustanovenia chce Komisia vzniesť v žalobe, ktorá je predmetom tohto konania.

58. Zo znenia písomných vyjadrení Komisie vyplývajú dostatočne jasným spôsobom obrysy tézy, ktorú zastáva žalobkyňa. Podľa Komisie článok 5 ods. 1 rámcovej smernice okrem toho, že neobmedzeným spôsobom definuje povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach, ako následok tejto povinnosti stanovuje zodpovednosť zamestnávateľa za následky akejkoľvek udalosti poškodzujúcej zdravie pracovníkov, ktorá nastane v jeho podniku. Komisia z ustanovenia článku 5 ods. 1 v spojení s odsekom 4 rámcovej smernice vyvodzuje povahu tejto zodpovednosti, pričom ju kvalifikuje ako objektívnu. Podľa Komisie zamestnávateľ ostáva zodpovedným za následky akejkoľvek udalosti poškodzujúcej zdravie pracovníkov, ktorá nastane v jeho podniku, nezávisle na preventívnych opatreniach, ktoré konkrétne vykonal alebo mal vykonať, s jedinou výnimkou prípadov výslovne stanovených

v článku 5 ods. 4 rámcovej smernice. Keďže z ustanovení HSW Act a predovšetkým z oddielu 2 ods. 1 v spojení s oddielmi 33 a 47 vyplýva, že zamestnávateľ nie je zodpovedný za riziká, ktoré vzniknú, alebo za následky udalostí, ktoré nastanú v jeho podniku, pokiaľ by mohol preukázať, že prijal všetky potrebné opatrenia, ktoré sú prakticky uskutočniteľné na účely zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia svojich pracovníkov, Komisia sa domnieva, že právna úprava Spojeného kráľovstva nie je v súlade s článkom 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice.

59. Napriek spôsobu, akým sú formulované návrhy uvedené v žalobe, z vyjadrení Komisie a z celej diskusie, ktorá sa rozvinula počas písomnej časti konania a na pojednávaní, jasne vyplýva, že Komisia nekritizuje zákonnosť sporného ustanovenia z hľadiska jeho možnosti pôsobiť na rozsah povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť, ale z hľadiska jeho spôsobilosti obmedziť zodpovednosť zamestnávateľa za udalosti poškodzujúce zdravie a bezpečnosť pracovníkov, ktoré nastanú v jeho podniku.

60. Tieto dve hľadiská možnej nezákonnosti sú neoddeliteľné za predpokladu, že článok 5 ods. 4 rámcovej smernice, čítaný samostatne alebo v spojení s odsekom 1, definuje rozsah zodpovednosti zamestnávateľa, ktorá vyplýva

z nedodržania povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť, zatiaľ čo ostanú oddelené za predpokladu, že zámerom tohto ustanovenia bolo vymedziť širšie hranice zodpovednosti zamestnávateľa.

61. Je preto potrebné posúdiť, ako navrhuje Spojené kráľovstvo, či existuje súvislosť medzi rozsahom povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť a rozšírením zodpovednosti zamestnávateľa, ktorá vyplýva z príslušných ustanovení rámcovej smernice, alebo či táto zodpovednosť, ako sa domnieva Komisia, zahŕňa následky každej udalosti poškodzujúcej zdravie pracovníkov — s jedinou výnimkou prípadov stanovených v článku 5 ods. 4 — nezávisle na možnosti pripísania tejto udalosti a týchto následkov nedbanlivosti zamestnávateľa pri zavedení preventívnych opatrení.

2. O výklade článku 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice

62. Komisia a Spojené kráľovstvo vychádzajú z dvoch odlišných výkladov článku 5 ods. 1 rámcovej smernice. Tvrdenie Komisie sa zakladá na výklade tohto ustanovenia zameranom predovšetkým na zodpovednosť zamestnávateľa za škody spôsobené na zdraví

pracovníkov, zatiaľ čo Spojené kráľovstvo vychádza z výkladu tohto ustanovenia zameraného predovšetkým na povinnosti, ktoré má zamestnávateľ pri zavedení potrebných preventívnych opatrení.

článok 3 písm. b) rámcovej smernice] za subjekt, ktorému ako prvému prislúcha povinnosť zaistiť bezpečnosť.

63. Výklad, ktorý zastáva Spojené kráľovstvo, sa zakladá na doslovnom znení článku 5 ods. 1 rámcovej smernice. Komisia naopak vychádza prevažne zo systematického výkladu tohto ustanovenia, poukazujúc predovšetkým na vzájomné vzťahy medzi znením odsekov 1 a 4 článku 5.

64. Je nepochybné, že v prvej fáze výkladu článku 5 ods. 1, založenom na doslovnom znení, nie je možné tomuto ustanoveniu prisúdiť inú funkciu, než je určenie subjektu a uloženie tomuto subjektu povinnosti, ktorej predmet spočíva v zaistení ochrany právneho záujmu, ktorý je tiež určený.

65. Z tohto pohľadu vyjadruje uvedené ustanovenie určité pravidlo, ktoré zvyčajne preberá úlohu základnej zásady právnej úpravy v oblasti zaistenia bezpečnosti pri práci: určenie zamestnávateľa v jeho dvojitej úlohe účastníka pracovnoprávneho vzťahu a organizátora výrobných faktorov [pozri

66. Ak však prejdeme od výkladu, ktorý vychádza len zo znenia skúmaného ustanovenia, k jeho posúdeniu s ohľadom na daný kontext, zdá sa zložité nevykladať znenie obsiahnuté v článku 5 ods. 1 ako znenie smerujúce nielen k potvrdeniu všeobecnej povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť, ale tiež k vymedzeniu hraníc režimu minimálnej zodpovednosti, ktorému musí zamestnávateľ podliehať v jeho úlohe subjektu, ktorému prislúcha povinnosť zaistiť bezpečnosť v prípade, že nastanú udalosti poškodzujúce zdravie pracovníkov.

67. V tomto zmysle sa nezdarujú byť rozhodujúcimi ani tak ustanovenia nasledujúcich odsekov 2 a 3 článku 5 ako skôr znenie odseku 4 prvého pododseku tohto článku.

68. Ustanovenia obsiahnuté v odsekoch 2 a 3 článku 5, hoci výslovne odkazujú na koncepciu zodpovednosti, môžu byť totiž vykladané ako pravidlá zamerané na upresnenie povahy a rozsahu povinnosti stanovenej v odseku 1, potvrdzujúc jej nepresunutelnosť na iné subjekty, než je zamestnávateľ, ktorým v dôsledku poverenia zo strany zamestnávateľa (článok 5 ods. 2) alebo na základe výslovného ustanovenia zákona (článok 5 ods. 3) prislúchajú osobitné

povinnosti v oblasti organizácie činnosti ochrany a prevencie, alebo všeobecnejšie, zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tieto ustanovenia sa preto obmedzujú na stanovenie zodpovednosti (alebo skôr povinností) zamestnávateľa výlučne vo vzťahu k preventívnej činnosti voči udalostiam spôsobilým poškodiť právne chránený záujem.

69. Na rozdiel od toho sa článok 5 ods. 4 prvý pododsek výslovne týka režimu zodpovednosti zamestnávateľa za následky udalostí poškodzujúcich zdravie pracovníkov.

70. Z výkladu článku 5 ods. 4 prvého pododseku rámcovej smernice nevyhnutne vyplýva potvrdenie zásady, podľa ktorej členské štáty nie sú oprávnené vylúčiť alebo obmedziť zodpovednosť zamestnávateľa za škody vyplývajúce zo skutočností alebo udalostí, ktoré nespádajú pod prípady uvedené týmto ustanovením.

71. Zdá sa, že z článku 5 ods. 4 prvého pododseku rámcovej smernice skutočne vyplýva zámer zákonodarcu navrhnuť línie spoločného modelu zodpovednosti za poškodenie zdravia pracovníkov, modelu, ktorý, ako sa

na prvý pohľad zdá, nezohľadňuje kritérium zavinenia a približuje sa skôr k zodpovednosti vyjadrenej objektívne.

72. Je však potrebné hlbšie preveriť správnosť tohto výkladu, ktorý tak výrazne zastáva Komisia.

73. Domnievam sa, že v tomto smere by bolo na úvod vhodné upresniť, že výklad ustanovení rámcovej smernice, ktorý v objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa vidí zložku systému bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov Spoločenstva, by sa podľa môjho názoru mohol odôvodniť len na základe výkladu článku 5 ods. 4 v tomto zmysle.

74. Naopak domnievam sa, že nie je možné prijať tézu Komisie, podľa ktorej by tento výklad mohol byť možný už na základe článku 5 ods. 1 rámcovej smernice.

75. Ako bolo totiž naznačené vyššie, toto ustanovenie sa obmedzuje na stanovenie povinnosti záruky zamestnávateľovi, ktorú treba chápať v prvom rade ako preventívnu

povinnosť, zatiaľ čo nehovorí nič o zodpovednosti subjektu, ktorému vznikajú povinnosti v prípade udalostí poškodzujúcich záujem, ktorý je chránený prostredníctvom stanovenia tejto povinnosti.

ustanovenia možno vyvodit' podriadenie zamestnávateľa povinnosti, ktorá má hlavne preventívnu povahu, a zároveň režimu objektívnej zodpovednosti — a teda nezávisle od prisúdenia povinnému subjektu akéhokoľvek zavinenia alebo nedbanlivosti pri zavádzaní preventívnych opatrení — za prípadné škody na právnom záujme, ktorý má byť chránený stanovením tejto povinnosti.

76. Je samozrejme pravda, že toto ustanovenie obsahuje implicitne aj pravidlo týkajúce sa zodpovednosti, keďže uloženie povinnosti bez stanovenia niektorej formy zodpovednosti v prípade nedodržania danej povinnosti by nevyhnutne obmedzilo ustanovenia, ktoré stanovujú túto povinnosť, na jednoduché programové vyhlásenia, zatiaľ čo naopak záväzná povaha povinností stanovených rámcovou smernicou vyplýva jasne z článku 4 ods. 1, ktorý členským štátom ukladá povinnosť „vykonať opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľia... podliehali právnym ustanoveniam potrebným na vykonanie tejto smernice“.

78. Ostáva teda preverit', či sa téza Komisie, na základe ktorej ustanovenia rámcovej smernice zaväzujú členské štáty podriaďit' zamestnávateľa režimu objektívnej zodpovednosti v prípade udalostí škodlivých pre zdravie pracovníkov, môže zakladať iba na článku 5 ods. 4 prvom pododseku tejto smernice.

77. No na rozdiel od toho, čo tvrdí Komisia, podľa mňa je zložité tvrdit', a to aj keby sme chceli odhliadnuť od doslovného znenia tohto ustanovenia kvôli jeho výkladu s ohľadom na daný kontext, že článok 5 ods. 1 rámcovej smernice pri výslovnom stanovení právnej povinnosti určitého subjektu implicitne smeroval aj k prideleniu oveľa širšej zodpovednosti tomuto subjektu, než je zodpovednosť, ktorá mu vzniká pri prípadnom nedodržaní danej povinnosti. Inými slovami, nemyslím si, že len zo znenia tohto

79. Na základe tohto ustanovenia rámcová smernica „neobmedzuje možnosť členských štátov ustanoviť vylúčenie alebo obmedzenie zodpovednosti zamestnávateľov“ za skutočnosti, ktoré nastali za určitých okolností alebo udalostí.

80. Podľa môjho názoru viaceré skutočnosti vyvedených ako z doslovného, tak aj z historického výkladu skúmaného ustanovenia svedčí proti výkladu tohto ustanovenia v zmysle navrhovanom Komisiou.

81. Po prvé, formulácia ustanovenia sa mi zdá ťažko zlučiteľná s významom a funkciou, ktoré by sa mali priradiť zneniu v ňom obsiahnutom v prípade, ak by sa toto ustanovenie malo vykladať v zmysle požadovanom žalujúcou inštitúciou.

82. Z tohto hľadiska sa veta „táto smernica neobmedzuje možnosť členských štátov“ zdá byť určená skôr na objasnenie rozsahu pôsobnosti ustanovení smernice — a zároveň hranice rozhodovacej právomoci členských štátov pri ich prebratí do vnútroštátneho práva — než na zavedenie, na základe opačného výkladu skúmaného ustanovenia, povinnosti členských štátov, ktorá nie je výslovne ani implicitne upravená inými ustanoveniami tejto smernice, stanoviť vo svojich právnych poriadkoch režim objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa.

83. Po druhé, možnosť vykladať ustanovenie článku 5 ods. 4 prvého pododseku v zmysle navrhovanom Komisiou ponecháva pochybnosti aj z hľadiska legislatívnej techniky použitej zákonodarcom Spoločenstva.

84. Zdá sa totiž málo pravdepodobné, aby voľba v prospech zásady objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa v rámci systému Spoločenstva, ktorý sa týka bezpečnosti

a ochrany zdravia pracovníkov, ako aj zosúladenie vnútroštátnych režimov zodpovednosti, ktoré by z tejto voľby vyplynulo, mali byť vyvedené z ustanovenia, ktoré sa výslovne obmedzuje na uznanie možnosti členských štátov v určitých prípadoch obmedziť alebo vylúčiť zodpovednosť zamestnávateľa. Takýto postup zákonodarcu Spoločenstva sa zdá byť ešte menej pravdepodobný, keď sa vezme do úvahy, že niektoré členské štáty, ako napríklad Spojené kráľovstvo, sú málo oboznámené s formami zodpovednosti bez zavinenia.

85. Po tretie, pôsobnosť článku 5 ods. 4 prvého pododseku rámcovej smernice je výrazne obmedzená výkladovými argumentmi, ktoré pochádzajú z prípravy tohto ustanovenia.

86. V tomto smere zo spisu vyplýva, že odsek 4 článku 5 bol do textu rámcovej smernice začlenený ako odpoveď na požiadavky britskej a írskej delegácie, ktoré predložili v Rade počas diskusií týkajúcich sa návrhu rámcovej smernice.

87. Z dokumentov predložených Spojeným kráľovstvom, ktoré sa týkajú stretnutia pracovnej skupiny o sociálnych otázkach z 21. a 22. júna 1998, predovšetkým vyplýva, že britská a írská delegácia pri tejto príležitosti nastolili otázku o problémoch, ktoré by

prebratie smernice spôsobilo v ich krajinách, ak by si jej ustanovenia pri uložení povinností zamestnávateľom mali zachovať prísnu formuláciu navrhovanú Komisiou.

88. Tieto členské štáty v podstate uviedli, že britské a írske sudy na rozdiel od súdov systému *civil law* nemajú pri výklade písaného práva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov žiadny priestor na voľnú úvahu. Na základe toho by veľká časť povinností zamestnávateľa vyjadrená nepodmienečne, schválená pri návrhu smernice, nevhodne sprísnila uplatnenie ustanovení rámcovej smernice v krajinách s *common law*. Preto navrhovali zaviesť do príslušných ustanovení návrhu smernice flexibilné ustanovenie typu SFAIRP, ktoré sa už nachádza v takzvaných smerniciach „prvej generácie“.

89. Z možných riešení posudzovaných na účely vyhovievania požiadavkám britskej a írskej delegácie¹⁰ sa rozhodlo o zavedení

10 — Tieto riešenia spočívali v spoločnom vyhlásení Rady a Komisie, v zavedení všeobecného ustanovenia do textu smernice alebo začlenení osobitného ustanovenia do viacerých ustanovení tejto smernice, zatiaľ čo možnosť prijať odlišnú formuláciu príslušných ustanovení rámcovej smernice v rôznych jazykových verziách, teda riešenie prijaté v niektorých dohovoroch Medzinárodnej organizácie práce, bola od začiatku odmietnutá.

všeobecného ustanovenia v podobe článku 5 ods. 4.

90. Komisia v žalobe pripomína, že v spoločnom vyhlásení Rady a Komisie, zapísanom do zápisnice zo zasadnutia Rady z 12. júna 1989, bolo upresnené, že článok 5 ods. 4 rámcovej smernice sleduje cieľ „prispieť k riešeniu právnych problémov v krajinách s anglosaským právom“ a že tento článok pri preberaní smernice do vnútroštátnych právnych poriadkov neodôvodňuje „výnimky na úrovni Spoločenstva zo zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov“.

91. Článok 5 ods. 4 bol teda začlenený do rámcovej smernice ako výsledok diskusií v Rade týkajúcich sa spôsobu riešenia problémov, ktoré by *povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť*, vyjadrená nepodmienečne, spôsobila v systémoch s *common law* vzhľadom na povinnosť doslovného výkladu písaného práva, ktorá prislúcha súdom tohto systému.

92. Z toho vyplýva, že aj s ohľadom na argumenty vyvedené z celej legislatívnej prípravy rámcovej smernice sa zdá zložité priradiť ustanoveniu článku 5 ods. 4 prvému pododseku význam, ktorý mu chce priradiť Komisia.

93. Mimochodom, je napokon potrebné spomenúť, že téza žalujúcej inštitúcie pravdepodobne naráža aj na obmedzenia v právnom základe rámcovej smernice, keďže sa nezdá jasné, či na základe článku 118a Zmluvy ES — ktorý sa obmedzuje na stanovenie povinnosti prijať prostredníctvom smerníc „minimálne požiadavky, ktoré sa postupne zavedú“ — je zákonodarca Spoločenstva oprávnený zosúladiť režim zodpovednosti, ktoré platia v členských štátoch.

94. Aj keď súhrn skutočností posúdených v bodoch 80 až 92 vyššie vedie na jednej strane k zamietnutiu výkladu zastávaného Komisiou, na strane druhej umožňuje predložiť a podporiť odlišný výklad článku 5 ods. 4 prvého pododseku rámcovej smernice.

95. Vznik skúmaného ustanovenia umožňuje predovšetkým pochopiť, akým spôsobom toto ustanovenie zapadá do kontextu článku 5 a vzájomné vzťahy, ktoré má predovšetkým s odsekom 1 tohto článku.

96. Z toho, čo je uvedené vyššie o legislatívnej príprave týkajúcej sa rámcovej smernice, podľa mňa vyplýva, že článok 5 ods. 4 prvý pododsek bol do tejto smernice začlenený na účely objasnenia *rozsahu povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť*, uvedenej

v článku 5 ods. 1¹¹, a následne *rozsahu zodpovednosti* vyplývajúcej z jej prípadného nedodržania. K tomuto objasneniu dochádza predovšetkým prostredníctvom určenia a výslovného definovania prípadov, v ktorých sa určitá udalosť poškodzujúca zdravie pracovníkov a jej následky nespájajú s porušením povinnosti zaistiť bezpečnosť, a teda nemožno z nich *obviniť* zamestnávateľa.

97. V tomto zmysle by článok 5 ods. 4 prvý pododsek predstavoval určitý druh výkladového ustanovenia článku 5 ods. 1.

98. Hoci vychádzame z požiadavky vykladať skúmané ustanovenie v súlade s funkciou, ktorú mu priradil zákonodarca Spoločenstva a ktorá vyplýva z prípravných prác rámcovej smernice, uvedená výkladová téza sa zdá byť potvrdená skutočnosťami vyvođenými z doslovného znenia tohto ustanovenia, ktoré už boli uvedené v bode 82 vyššie.

99. Teraz je potrebné preveriť, či je táto téza potvrdená aj pri systematickom výklade článku 5 ods. 1.

11 — Zdá sa, že v tomto zmysle ho napokon vykladala aj Komisia v okamihu jeho začlenenia do textu smernice. V písomnom vyhlásení zapísanom do zápisnice zo zasadnutia Rady z 12. júna 1989 a uvedenom v bode 25 žaloby Komisia uviedla, že „odkaz [uvedený v článku 5 ods. 4 rámcovej smernice] na výnimočné udalosti, ktorých následkom sa nemohlo zabrániť napriek uplatňovaniu náležitej starostlivosti, nemožno v žiadnom prípade vykladať v tom zmysle, že ponecháva zamestnávateľovi voľnosť posúdiť, či opatrenia majú byť vykonané, a to pri zohľadnení času, nákladov alebo ťažkostí s tým spojených“.

100. Bolo už povedané, že toto ustanovenie ukladá zamestnávateľovi povinnosť zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov. V tomto bode je potrebné konkrétne definovať obsah a rozsah tejto povinnosti, vyjadrenej, ako sme videli, nepodmienečne.

101. V tomto smere súhlasím s účastníkmi konania v názore, že túto definíciu treba urobiť s ohľadom na súhrn všetkých ustanovení rámcovej smernice a predovšetkým na jej článok 6, ktorý určuje všeobecné povinnosti zamestnávateľa, hoci sa mi zdá, že niektoré usmernenia v tejto súvislosti možno vyvodit' už zo znenia článku 5 ods. 1.

102. Po prvé, zdá sa mi jasné, že toto ustanovenie ukladá povinnému subjektu pozitívne správanie pozostávajúce z prijatia opatrení zameraných na ochranu právneho záujmu, ktorý spočíva v zaistení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov.

103. Po druhé, keďže predmetná povinnosť pozostáva zo „zaistenia“ ochrany tohto záujmu, dané opatrenia musia byť náležité a postačujúce na dosiahnutie tohto cieľa. Inými slovami, napriek formulácii ustanovenia článku 5 ods. 1 rámcovej smernice povinnosť, ktorá je uložená týmto ustanovením, podľa môjho názoru ukladá zamestnávateľovi prijať akékoľvek opatrenia, ktoré sa ukážu byť potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach.

104. Tento záver sa napokon zdá byť potvrdený článkom 6 ods. 1 prvým pododsekom rámcovej smernice, podľa ktorého „v rozsahu svojej zodpovednosti vykoná zamestnávateľ opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov...“.

105. Po tretie, účel ochrany sledovanej článkom 5 ods. 1 rámcovej smernice ukladá vykladať povinnosť zamestnávateľa predovšetkým ako preventívnu. Táto povinnosť pozostáva na jednej strane zo stanovenia a posúdenia rizík pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov vyplývajúcich z činnosti podniku, a na strane druhej z určenia a prijatia potrebných preventívnych opatrení.

106. Článok 9 ods. 1 rámcovej smernice vyjadruje obsah preventívnych povinností zamestnávateľa v práve upresnenom zmysle. V dôsledku tohto ustanovenia zamestnávateľ „vyhodnocuje riziká týkajúce sa bezpečnosti a zdravia pri práci, vrátane tých skupín pracovníkov, ktorí sú priamo vystavení osobitným rizikám“ [článok 9 ods. 1 písm. a)] a „rozhoduje o ochranných opatreniach, ktoré sa majú vykonať, a ak je to potrebné, o ochranných prostriedkoch, ktoré sa majú použiť“ [článok 9 ods. 1 písm. b)].

107. Rovnako pri vymenovaní všeobecných princípov prevencie, prostredníctvom ktorých je konkretizovaná povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť, článok 6 ods. 2 rámcovej smernice stanovuje, že preventívne opatrenia vykonané zamestnávateľom musia smerovať predovšetkým k „vylúčeniu rizík“ [písmeno a)], „vyhodnocovaniu rizík, ktoré nie je možné vylúčiť“ [písmeno b)], „odstránení rizík pri zdroji“ [písmeno c)], „rozvíjaní celkovej súvislej preventívnej politiky...“ [písmeno g)].

108. Po štvrté, keďže technický pokrok a vývoj výrobných systémov môžu viesť tak k vzniku nových rizík pre bezpečnosť a zdravie pracovníkov, ako aj k rôznorodosti a zdokonaleniu ochranných opatrení, povinnosť zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť musí byť vykladaná dynamicky a musí sa neustále prispôsobovať okolnostiam schopným

pôsobiť na množstvo a podstatu rizík, ktorým sú vystavení pracovníci, ako aj na účinnosť opatrení potrebných na vylúčenie alebo obmedzenie týchto rizík.

109. V tomto zmysle článok 6 ods. 2 rámcovej smernice upresňuje, že pri výkone preventívnych opatrení sa musí zamestnávateľ „prispôsobovať technickému pokroku“ [písmeno e)].

110. Nakoniec, zo všeobecných princípov prevencie uvedených v článku 6 ods. 2 písm. b) — ktorý, ako sme videli, ukladá zamestnávateľovi povinnosť „vyhodnocovať riziká, ktoré nie je možné vylúčiť“ — a v písmene f) rámcovej smernice — na základe ktorého je zamestnávateľ povinný „nahradzať nebezpečné situácie bezpečnými alebo menej nebezpečnými“ — vyplýva, že všeobecná povinnosť zaistiť bezpečnosť stanovená v článku 5 ods. 1 sa nerozširuje až na stanovenie povinnosti zamestnávateľovi zaistiť pracovné prostredie zbavené akéhokoľvek rizika.

111. Výsledky analýzy uvedené v bodoch 102 až 110 vyššie umožňujú urobiť záver, že na základe povinnosti zaistiť bezpečnosť, stanovenej v článku 5 ods. 1 rámcovej smernice, je zamestnávateľ povinný predchádzať alebo obmedziť, v rámci možností a pri

zohľadnení úrovne technického pokroku, všetky skutočne predvídateľné riziká poškodzujúce bezpečnosť a zdravie pracovníkov.

112. Preložené do terminológie z oblasti zodpovednosti, z vyššie uvedeného vyplýva, že zamestnávateľa bude možné obviniť ako zo vzniku rizík pre bezpečnosť pracovníkov, ktoré sú predvídateľné a ktoré možno odvrátiť, tak aj z následkov udalostí, ktoré predstavujú konkretizáciu týchto rizík, keďže v oboch prípadoch ide o výsledok porušenia všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť tak, ako bola definovaná vyššie.

113. A naopak, zamestnávateľa nemožno z tohto dôvodu obviniť zo vzniku nepredvídateľných a/alebo nevyhnutelných rizík, ani z následkov udalostí, ktoré predstavujú konkretizáciu týchto rizík.

114. Vyššie opísané predpoklady o nemožnosti pripísať zodpovednosť zamestnávateľovi pokrývajú prípady upravené v článku 5 ods. 4 prvom pododseku rámcovej smernice, zatiaľ čo predpoklady pripísania zodpovednosti zamestnávateľovi opísané v bode 112 vyššie sa zhodujú s prípadmi, pri ktorých toto ustanovenie pri opačnom výklade vylučuje možnosť členských štátov vylúčiť alebo obmedziť zodpovednosť zamestnávateľa.

115. Téza uvedená v bode 96 vyššie sa teda zdá byť potvrdená systematickým výkladom článku 5 ods. 1 rámcovej smernice.

116. Zo súhrnu vyššie uvedených úvah vyplýva, že článok 5 ods. 4 prvý pododsek rámcovej smernice sa má vykladať v tom zmysle, že definuje rozsah zodpovednosti zamestnávateľa vyplývajúcej z nedodržania všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť, stanovenej v odseku 1 tohto článku.

117. Na rozdiel od toho, čo tvrdí Komisia, uvedené ustanovenie vykladané samostatne alebo spoločne s odsekom 1 článku 5 teda neumožňuje potvrdiť, že rámcová smernica smerovala k zavedeniu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa.

118. Aj keď je definovaná obzvlášť širokým spôsobom, zodpovednosť zamestnávateľa vyplývajúca z článku 5 ods. 1 a 4 tejto smernice je naopak *zodpovednosťou za zavinenie*, ktorá je následkom nedodržania povinnosti uloženej zamestnávateľovi zaistiť bezpečnosť.

119. Tento záver nie je oslabený formuláciou článku 5 ods. 4 prvým pododsekom, pokiaľ ide o jednoduchú možnosť členských štátov vylúčiť alebo obmedziť zodpovednosť

zamestnávateľa v prípadoch stanovených týmto ustanovením. Voľba zákonodarcu Spoločenstva v prospech tejto formulácie sa vysvetľuje snahou ponechať členským štátom voľnosť pri podriadení zamestnávateľa pod širšiu zodpovednosť, než je tá, ktorá vyplýva z článku 5 ods. 1 a 4 prvého pododseku rámcovej smernice, teda pod zodpovednosť, ktorá sa rozširuje na každú udalosť poškodzujúcu zdravie pracovníkov, aj keď zamestnávateľa nemožno obviňovať z nebanlivosti pri zavádzaní preventívnych opatrení. V tomto zmysle treba podľa môjho názoru chápať následné upresnenie uvedené v článku 5 ods. 4 druhom pododseku, na základe ktorého „členské štáty nemusia uplatniť voľbu uvedenú v prvom pododseku“.

120. Na základe záverov, ku ktorým som dospel vo vzťahu k výkladu článku 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice, pristúpim k preskúmaniu dôvodnosti výhrad, ktoré Komisia uviedla v predmetnej žalobe.

3. O údajnom porušení článku 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice zo strany Spojeného kráľovstva

121. S ohľadom na vyššie uvedené sa domnievam, že tvrdenia Komisie vychádzajú z nesprávneho výkladu ustanovení rámcovej smernice.

122. Aj keď podľa môjho názoru toto konštatovanie samo osebe postačuje na zamietnutie žaloby, zdá sa mi vhodné rozvinúť dodatočné úvahy pre prípad, že by Súdny dvor napriek tomu, že by zdieľal mnou navrhovaný výklad daných ustanovení, považoval za potrebné pokračovať v preskúmaní žaloby a posúdiť, s ohľadom na tento výklad, existenciu nesplnenia povinnosti, ktoré je vytykané Spojenému kráľovstvu.

123. Žalovaný členský štát vo svojej odpovedi na žalobu viackrát zdôraznil, že za nedodržanie povinností, ktoré oddiel 2 HSW Act ukladá zamestnávateľovi, je stanovená trestná sankcia. Podľa tohto členského štátu voľba britského zákonodarcu v prospech trestnoprávnej zodpovednosti za porušenie povinností prevencie uložených zamestnávateľovi, zabezpečuje účinnejší systém ochrany a je úplne zlučiteľná s ustanoveniami rámcovej smernice, ktorá od členských štátov nevyžaduje stanovenie určitej formy zodpovednosti pre sankcionovanie týchto porušení. Spojené kráľovstvo však uvádza, že výklad článku 5 ods. 1 a 4 tejto smernice navrhovaný Komisiou by v prípade, že by bol podporený Súdny dvorom, ukladal britskému zákonodarcovi upustiť od tejto voľby, keďže nie je možné zaviesť objektívnu trestnoprávnu zodpovednosť.

124. V tomto smere považujem za potrebné upresniť, že rámcová smernica okrem toho, že členským štátom neukladá stanoviť osobitnú *formu* zodpovednosti, ako správne

poznamenalo Spojené kráľovstvo, nepredpokladá ani *rovnaký rozsah* rôznych foriem zodpovednosti, občianskoprávnej, trestnoprávnej alebo inej, upravených jednotlivými vnútroštátnymi poriadkami.

125. Inými slovami, ak sú členské štáty na základe rámcovej smernice povinné stanoviť režim zodpovednosti zamestnávateľa v súlade s modelom, ktorý vyplýva z ustanovení tejto smernice, sú slobodné vybrať si formu tejto zodpovednosti, ako aj stanoviť *iné* formy zodpovednosti, prípadne užšie, než je zodpovednosť stanovená týmito ustanoveniami. Podľa mňa preto nie je možné napadnúť voľbu členského štátu, ktorý stanoví občianskoprávnu zodpovednosť zamestnávateľa v prípade nedodržania všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť tak, ako už bolo vyložené, a zároveň formu trestnoprávnej zodpovednosti obmedzenej napríklad iba na porušenie osobitnejších ustanovení právnej úpravy v oblasti pracovných úrazov.

126. Z toho vyplýva, že ustanovenie, ktoré je sporné v tomto konaní, by nebolo možné napadnúť, ak by sa dospelo k záveru, že toto ustanovenie určuje užšiu zodpovednosť zamestnávateľa než je zodpovednosť stanovená rámcovou smernicou, ale že túto zodpovednosť obmedzuje len na trestnoprávnu oblasť, a že britský právny poriadok stanovuje občianskoprávnu formu zodpovednosti zamestnávateľa, ktorej rozsah naopak úplne zodpovedá režimu zodpovednosti, ktorý sleduje smernica.

127. Aj keď je pravda, že v britskom systéme je občianskoprávna zodpovednosť zamestnávateľa stanovená len za porušenie povinností zamestnávateľa, ktoré sú presne stanovené osobitnými zákonnými ustanoveniami a nie za nedodržanie všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť uvedenej v oddiele 2 ods. 1 HSW Act,¹² zo spisu však vyplýva, že v *common law* existuje forma občianskoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa za nedodržanie povinnosti náležitej starostlivosti voči svojim pracovníkom.

128. V súlade s predpokladom, o ktorý sa opierala Komisia vo vzťahu k objektívnej forme zodpovednosti zamestnávateľa stanovenej rámcovou smernicou, táto forma zodpovednosti nebola v rámci žaloby preskúmaná.

129. Ak by Súdny dvor napriek tomu, že by zdieľal výklad článku 5 ods. 1 a 4 uvedenej smernice, ku ktorému som dospel v tejto analýze, nepovažoval tvrdenie o nesprávnom výklade, o ktorý sa naopak opiera Komisia, za postačujúce na zamietnutie žaloby, a domnieval by sa teda, že treba pokračovať v analýze žaloby, správne posúdenie stanoviska Spojeného kráľovstva nemôže podľa môjho názoru odhliadnuť od preskúmania

12 — Za ktoré, ako sme videli, je občianskoprávna zodpovednosť výslovne vylúčená v oddiele 47 ods. 1 HSW Act.

toho, či občianskoprávna zodpovednosť, ktorej podlieha zamestnávateľ v *common law*, je aspoň taká široká ako zodpovednosť, ktorá vyplýva z ustanovení rámcovej smernice. V kladnom prípade by totiž Komisiou vytýkané nesplnenie povinnosti neexistovalo.

zdieľal mnou navrhovaný výklad článku 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice, nepovažoval tvrdenie o nesprávnom výklade, z ktorého vychádza Komisia, za postačujúce na zamietnutie žaloby, žaloba musí byť napriek tomu zamietnutá, keďže sa zakladá na nedostatočnej analýze britského systému na účely posúdenia jeho súladu s ustanoveniami rámcovej smernice.

130. Podľa judikatúry totiž prebratie smernice do vnútroštátneho právneho poriadku nevyžaduje nevyhnutne formálne a doslovné prebratie jej obsahu do výslovného a špecifického právneho ustanovenia, a možno ho uskutočniť vo všeobecnom právnom kontexte, ak tento efektívne zabezpečuje plné uplatnenie smernice dostatočne jasným a presným spôsobom.¹³

131. Okrem toho je potrebné pripomenúť, že v rámci konania začatého v zmysle článku 226 ES prináleží Komisii preukázať existenciu údajného nesplnenia povinnosti a predložiť Súdnemu dvoru skutočnosti nevyhnutné na preverenie existencie tohto nesplnenia Súdnym dvorom bez toho, aby sa mohla Komisia odvolať na akúkoľvek domnienku.¹⁴

133. Závery, ku ktorým som doteraz dospel, vychádzajú z predpokladu vyjadreného v bodoch 57 až 59 vyššie, že žaloba smeruje k napadnutiu zákonnosti ustanovenia SFAIRP iba z hľadiska jeho spôsobilosti vymedziť rozsah *zodpovednosti* zamestnávateľa za následky vyplývajúce z udalostí poškodujúcich zdravie pracovníkov v opačnom zmysle, než stanovuje článok 5 ods. 1 a 4 rámcovej smernice.

132. Z uvedených dôvodov sa domnievam, že ak by Súdny dvor napriek tomu, že by

134. Teda iba zo subsidiárneho dôvodu a iba v prípade, že by podľa Súdneho dvora mala byť žaloba vykladaná v tom zmysle, že smeruje k uplatneniu nezákonnosti tohto ustanovenia z dôvodu, že je spôsobilé obmedziť rozsah *povinnosti* zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť, stanovenej v článku 5 ods. 1 rámcovej smernice, v krátkosti preskúmam dôvodnosť tejto výhrady.

13 — Pozri predovšetkým rozsudky zo 7. januára 2004, Komisia/Španielsko, C-58/02, Zb. s. I-621, bod 26, a z 20. októbra 2005, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-6/04, Zb. s. I-9017, bod 21.

14 — Pozri rozsudok z 12. mája 2005, Komisia/Belgicko, C-287/03, Zb. s. I-3761, bod 27 a citovanú judikatúru.

135. Úvahy vyjadrené v bodoch 102 až 110 vyššie umožnili vymedziť hranice všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť, tak ako vyplývajú z článku 5 ods. 1 rámcovej smernice a z ustanovení tejto smernice, ktoré prispievajú ku konkretizácii uvedenej povinnosti.

136. V bode 111 vyššie je uvedené, že na základe povinnosti zaistiť bezpečnosť, stanovenej v článku 5 ods. 1 rámcovej smernice, je zamestnávateľ povinný predchádzať alebo obmedziť v rámci možností a pri zohľadnení úrovne technického pokroku všetky skutočne predvídateľné riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov.

137. To predovšetkým znamená, že objektívna technická možnosť odstrániť alebo znížiť riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov predstavuje parameter, na základe ktorého sa konkrétne posúdi súlad konania zamestnávateľa s ustanoveniami, ktoré vyplývajú z rámcovej smernice.

138. Odkaz v oddiele 2 ods. 1 HSW Act na pojem „prakticky uskutočniteľné“ z dôvodu, že zavádza parameter posúdenia náležitosti preventívnej činnosti, ktorý je menej prísny než jednoduchá technická možnosť, je podľa mňa nezlučiteľný s rozsahom, ktorý treba

priradiť všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť, stanovenej článkom 5 ods. 1 rámcovej smernice.

139. Test, ktorý sú britské súdy povinné vykonať pri posúdení súladu konania zamestnávateľa s oddielom 2 ods. 1 HSW Act, predstavuje posúdenie, ktoré presahuje konštatovanie možnosti predísť riziku alebo obmedziť jeho rozsah na základe možností ponúkaných technikou a ktoré umožňuje (alebo skôr ukladá), aj v prípade rizík, ktoré možno konkrétne odstrániť, zvážiť na jednej strane náklady spojené s preventívnymi opatreniami nielen z ekonomického hľadiska a na strane druhej závažnosť a rozsah škôd, ktoré by mohli vyplynúť pre zdravie pracovníkov.

140. Táto analýza nákladov a výhod — aj keby sa pripustilo, ako zdôrazňuje Spojené kráľovstvo, že v praxi len veľmi ťažko vedie k výsledku výhodnému pre zamestnávateľa — sa mi nezdá byť prijateľná na základe systému bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov v Spoločenstve, ktorý, zdá sa, priznáva prevahu ochrane pracovníka nad ochranou hospodárskej činnosti.¹⁵

15 — V tomto zmysle vyplývajú z rámcovej smernice rôzne skutočnosti. Okrem trinásteho odôvodnenia, na ktoré sa odvoláva Komisia, treba vziať do úvahy predovšetkým kritérium uvedené v článku 6 ods. 2 písm. d), ktoré stanovuje „prispôsobiť prácu jednotlivcovi“.

141. Z toho vyplýva, že ak Súdny dvor urobí výklad výhrad vznesených Komisiou v zmysle opísanom v bode 134 vyššie, žaloba musí byť podľa môjho názoru zamietnutá.

vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté.

VI — O trovách

142. Na základe článku 69 ods. 2 rokovacieho poriadku účastník konania, ktorý

143. Keďže Súdnemu dvoru navrhujem, aby zamietol žalobu a keďže Spojené kráľovstvo navrhlo zaviazat' žalobkyňu na náhradu trov konania, domnievam sa, že Komisia by mala byť zaviazaná na náhradu trov konania.

VII — Návrh

144. Z vyššie uvedených dôvodov navrhujem, aby Súdny dvor rozhodol takto:

— Žaloba sa zamietá.

— Komisia je povinná nahradiť trovy konania.