

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

zo 14. júna 2007*

Vo veci C-127/05,

ktorej predmetom je žaloba o nesplnenie povinnosti podľa článku 226 ES, podaná
21. marca 2005,

Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M.-J. Jonczy a N. Yerrell, splnomocnené zástupkyne, s adresou na doručovanie v Luxemburgu,

žalobkyňa,

proti

Spojenému kráľovstvu Veľkej Británie a Severného Írska, v zastúpení: C. Gibbs, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci D. Anderson, QC, a D. Barr, barrister,

žalovanému,

* Jazyk konania: angličtina.

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory A. Rosas, sudcovia A. Tizzano, A. Borg Barthet (spravodajca), U. Lõhmus a A. Ó Caoimh,

generálny advokát: P. Mengozzi,
tajomník: B. Fülöp, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 13. septembra 2006,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 18. januára 2007,

vyhlásil tento

Rozsudok

- ¹ Komisia Európskych spoločenstiev svojou žalobou navrhuje, aby Súdny dvor určil, že Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska si tým, že obmedzuje povinnosť zamestnávateľov zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach na povinnosť tak urobiť, len „pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné“, nesplnilo 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 práci (Ú. v. ES L 183, s.1; Mim. vyd. 05/001, s. 349).

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 2 Desiate odôvodnenie smernice 89/391 stanovuje:

„... musia sa bezodkladne zaviesť alebo zlepšiť preventívne opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov a zaistiť vyšší stupeň ochrany.“

- 3 Podľa trinásteho odôvodnenia tejto smernice:

„... zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľ, ktorý by nemal podliehať čisto hospodárskym úvahám.“

- 4 Uvedená smernica obsahuje v oddiele I nazvanom „Všeobecné ustanovenia“ článok 1, ktorý určuje:

„1. Predmetom tejto smernice je zaviesť opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

2. Z tohto dôvodu smernica obsahuje všeobecné princípy týkajúce sa prevencie ohrozenia pri práci, bezpečnosti a ochrany zdravia, vylúčenia rizikových a úrazových faktorov, informovania, porád, vyváženej spolupráce v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou a školenia pracovníkov a ich zástupcov, ako aj všeobecných predpisov na vykonanie uvedených princípov.

3. Táto smernica rešpektuje existujúce alebo budúce ustanovenia vnútroštátneho práva a spoločenstva, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci.“

5 Článok 4 smernice 89/391 stanovuje:

„1. Členské štáty vykonajú opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľia, pracovníci a zástupcovia pracovníkov podliehali právnym ustanoveniam potrebným na vykonanie tejto smernice.

2. Členské štáty zabezpečia najmä primerané kontroly a dohľad.“

6 Táto smernica obsahuje v oddiele II nazvanom „Povinnosti zamestnávateľov“ článok 5 formulovaný takto:

„Všeobecné ustanovenia

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

2. V zmysle článku 7 ods. 3 tam, kde zamestnávateľ najíma kvalifikované externé služby alebo osoby, nezavahuje ho to zodpovednosti v tejto oblasti.

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

4. Táto smernica neobmedzuje možnosť členských štátov ustanoviť vylúčenie alebo obmedzenie zodpovednosti zamestnávateľov tam, kde sa vyskytujú nezvyčajné a nepredvídateľné okolnosti, na ktoré zamestnávatelia nemajú vplyv, alebo v prípade výnimočných udalostí, ktorých následkom nemohli zabrániť napriek uplatňovaniu úplnej náležitej starostlivosti.

Členské štáty nemusia uplatniť voľbu uvedenú v prvom pododseku.“

- 7 Článok 6 uvedenej smernice, ktorý upresňuje všeobecné povinnosti zamestnávateľov, je formulovaný takto:

„1. V rozsahu svojej zodpovednosti vykoná zamestnávateľ opatrenia potrebné na zaistenie 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 [dbáť na prispôsobenie 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) prispôsobenie 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) prispôsobovanie 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 činností 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 pracoviísk.

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;

...“

- ⁸ Článok 16 ods. 1 a 3 smernice 89/391 stanovuje prijatie samostatných smerníc v určitých oblastiach s tým, že 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.“
- ⁹ Článok 18 ods. 1 smernice 89/391 vyžaduje, aby členské štáty prijali najneskôr do 31. decembra 1992 zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou.

Vnútroštátna právna úprava

- ¹⁰ Oddiel 2 ods. 1 zákona z roku 1974 o zdraví a bezpečnosti pri práci (Health and Safety at Work etc Act 1974, ďalej len „HSW Act“) stanovuje:

„Každý zamestnávateľ je povinný zaistiť ochranu zdravia, bezpečnosť a priaznivé podmienky všetkých pracovníkov pri práci, pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné.“

- ¹¹ Porušenie povinností, ktoré zamestnávateľovi ukladá oddiel 2 HSW Act, má za následok trestný postih v súlade s oddielom 33 ods. 1 písm. a) uvedeného zákona.

Konanie pred podaním žaloby

- ¹² Výzvou z 29. septembra 1997 Komisia vyjadrila voči Spojenému kráľovstvu niekoľko výhrad týkajúcich sa prebratia smernice 89/391 do vnútroštátneho práva. V rámci nich sa uvádza výhrada založená na nesprávnom prebratí článku 5 uvedenej smernice, najmä pokiaľ ide o začlenenie ustanovenia „pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné“ (ďalej len „sporné ustanovenie“) do vnútroštátneho právneho predpisu, ktoré podľa Komisie obmedzuje, a to v rozpore s odsekom 1 uvedeného článku, rozsah povinnosti uloženej zamestnávateľovi.

- 13 Vo svojej odpovedi zaslanej Komisii listami z 30. decembra 1997 a z 23. októbra 2001 Spojené kráľovstvo tvrdilo, že sporné ustanovenie odráža ustanovenia článku 5 smernice 89/391 a že je úplne v súlade s právom Spoločenstva. Na podporu svojej argumentácie zaslalo Komisii určitý počet rozhodnutí vnútroštátnych súdov, ktorými sa uplatnilo uvedené ustanovenie.
- 14 Keďže Komisiu nepresvedčila argumentácia, ktorú uviedlo Spojené kráľovstvo, vydala 23. júla 2003 odôvodnené stanovisko, v ktorom na jednej strane znova uviedla svoju výhradu založenú na porušení článku 5 smernice 89/391 a na druhej strane vyzvala tento členský štát na prijatie opatrení potrebných na dosiahnutie súladu s týmto stanoviskom v lehote dvoch mesiacov od jeho doručenia. Na žiadosť Spojeného kráľovstva predĺžila túto lehotu o ďalšie dva mesiace.
- 15 Keďže vo svojej odpovedi na uvedené odôvodnené stanovisko tento členský štát zotrval vo svojom stanovisku, podľa ktorého v podstate kritický postoj Komisie voči spornému ustanoveniu nebol dôvodný, Komisia sa rozhodla podať túto žalobu.

O žalobe

Argumentácia účastníkov konania

- 16 Komisia sa domnieva, že prebratie smernice 89/391, tak ako to urobilo Spojené kráľovstvo, nevedie k očakávanému výsledku vykonania článku 5 ods. 1 zmienenej smernice, aj keď toto ustanovenie je vykladané v spojení s výnimkou stanovenou odsekom 4 článku 5.

- 17 Podľa uvedenej inštitúcie aj keď článok 5 ods. 1 smernice 89/391 neukladá zamestnávateľovi povinnosť zaistiť úplne bezpečné pracovné prostredie, uvedený článok znamená, že zamestnávateľ zostáva zodpovedným za následky akejkoľvek udalosti poškodzujúcej ochranu zdravia a bezpečnosť pracovníkov, ktorá nastane v jeho podniku.
- 18 Jedinú možnú výnimku z takejto zodpovednosti tvoria prípady výslovne stanovené článkom 5 ods. 4 uvedenej smernice. Toto ustanovenie, ktoré tvorí výnimku zo všeobecného pravidla o zodpovednosti zamestnávateľa, by malo byť vykladané striktne.
- 19 Komisia tvrdí, že výklad uvedeného článku 5 je v tomto zmysle potvrdený prípravnými prácami na smernici 89/391, ako aj okolnosťou, že zatiaľ čo prvé smernice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré predchádzajú doplneniu Zmluvy ES o článok 118a, zmenený na článok 138 ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES), obsahovali v súvislosti s vymedzením povinností zamestnávateľa ustanovenie „pokiaľ je to prakticky uskutočniteľné“, nasledujúce smernice, medzi ktorými je aj smernica 89/391, prijaté na základe zmienenej článku, s konečnou platnosťou upustili od tohto ustanovenia.
- 20 Komisia zdôrazňuje, že z ustanovení HSW Act a najmä z jeho oddielu 2 ods. 1 vykladaného v spojení s oddielmi 33 a 47 uvedeného zákona vyplýva, že zamestnávateľ nie je zodpovedný za riziká, ktoré nastanú, alebo za dôsledky udalostí, ktoré vzniknú v jeho podniku, v prípade, že dokáže preukázať, že prijal všetky prakticky uskutočniteľné opatrenia s cieľom zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov.

- 21 Komisia zastáva názor, že Spojené kráľovstvo tým, že takto obmedzuje povinnosť zamestnávateľa, umožňuje mu vyhnúť sa zodpovednosti, ak dokáže preukázať, že prijatie opatrení umožňujúcich zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov by bolo úplne neprimerané z hľadiska nákladov, časového hľadiska alebo akýchkoľvek ťažkostí, vzhľadom na možné riziko.
- 22 Komisia z toho vyvodzuje, že právna úprava Spojeného kráľovstva nie je v súlade s článkom 5 ods. 1 a 4 smernice 89/391.
- 23 Komisia zdôrazňuje skutočnosť, že súčasťou posúdenia, ktoré má byť urobené na základe sporného ustanovenia, je aj zohľadnenie nákladov preventívnych opatrení, čo je v očividnom rozpore so znením trinásteho odôvodnenia zmienenej smernice.
- 24 V odpovedi na argumentáciu subsidiárne uvedenú Spojeným kráľovstvom, podľa ktorej je sporné ustanovenie v každom prípade zlučiteľné so spojenými ustanoveniami článku 5 ods. 1 a 4 smernice 89/391, Komisia zdôrazňuje, že uvedený odsek 4 nezavádza výnimku zo zásady zodpovednosti zamestnávateľa založenú na „zásade logického uvažovania“, ale sa obmedzuje na určenie prípadov, kedy zamestnávateľ môže výnimočne byť oslobodený od zodpovednosti, pričom tieto prípady možno ľahko spájať s vyššou mocou.

- 25 Spojené kráľovstvo nesúhlasí s vytýkaným nesplnením povinnosti a tvrdí, že článok 5 ods. 1 smernice 89/391 bol dostatočne vykonaný vo vnútroštátnom práve.
- 26 Uvedený členský štát tvrdí, že článok 5 ods. 1 tejto smernice vymedzuje zamestnávateľa ako subjekt, ktorému prislúcha ako prvému povinnosť dohliadať nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pracovníkov v mieste výkonu práce. Naopak otázka zodpovednosti zamestnávateľa je zverená členským štátom na základe povinnosti prijať opatrenia nevyhnutné na zaručenie uplatnenia a účinnosti práva Spoločenstva, ktorej osobitným výrazom je článok 4 uvedenej smernice.
- 27 Pokiaľ ide o rozsah povinnosti uloženej zamestnávateľovi článkom 5 ods. 1 smernice 89/391, Spojené kráľovstvo sa domnieva, že táto povinnosť, hoci je vyjadrená nepodmienečne, neukladá zamestnávateľovi povinnosť dosiahnuť výsledok, ktorý spočíva v zaistení pracovného prostredia vylučujúceho akékoľvek riziko, ale všeobecnú povinnosť poskytnúť pracovníkom bezpečné miesta pre výkon práce, pojem, ktorého presný obsah by mohol byť vyvodенý z článkov 6 až 12 tejto smernice a zo zásady proporcionality.
- 28 Tento výklad je koherentný tak s ustanoveniami smernice 89/391, najmä s článkom 6 ods. 2, ktoré sa zameriavajú na konkretizáciu povinnosti uvedenej v jej článku 5 ods. 1, ako aj s rôznymi osobitnými ustanoveniami 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 okrem iného v súlade so všeobecnou zásadou proporcionality a s článkom 118a Zmluvy, podľa ktorého smernice prijaté na jeho základe sledujú určenie len „minimálnych požiadaviek, ktoré sa postupne zavedú“.

29 Pokiaľ ide o zodpovednosť zamestnávateľa, Spojené kráľovstvo zdôrazňuje, že zo žiadneho ustanovenia smernice 89/391, najmä z jej článku 5 ods. 1, nevyplýva, že zamestnávateľ má podliehať režimu objektívnej zodpovednosti. Po prvé, toto ustanovenie stanovuje výlučne povinnosť zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov a nie tiež povinnosť nahradiť škody vyplývajúce z pracovných úrazov. Po druhé ponecháva smernica 89/391 členským štátom slobodu výberu formy zodpovednosti, občianskoprávnej alebo trestnoprávnej, ktorú treba stanoviť pre zamestnávateľa. Po tretie je otázka, či náklady v súvislosti s pracovnými úrazmi budú znášať jednotliví zamestnávateľia, kategória zamestnávateľov všeobecne alebo spoločnosť ako celok, rovnako ponechaná na členské štáty.

30 Spojené kráľovstvo sa domnieva, že jeho režim zodpovednosti, ktorý stanovuje „automatickú“ trestnoprávnú zodpovednosť, ktorá platí pre všetkých zamestnávateľov s výhradou výnimky založenej na tom, čo je „prakticky uskutočniteľné“, ktorá je vykladaná striktné, umožňuje dať potrebný účinok článku 5 ods. 1 smernice 89/391.

31 Podľa tohto členského štátu sa zamestnávateľ môže vyhnúť tejto forme zodpovednosti len vtedy, ak preukáže, že urobil všetko, čo bolo prakticky uskutočniteľné pre zabránenie vzniku rizík týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Na tento účel je povinný preukázať, že existoval zjavný nepomer medzi jednak rizikom ohrozujúcim bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov a jednak vynaloženými nákladmi, časom alebo ťažkosťami, ktoré by mohlo spôsobiť prijatie opatrení nevyhnutných pre zabránenie vzniku uvedeného rizika a že uvedené riziko bolo popri zmienených skutočnostiach bezvýznamné.

- 32 Spojené kráľovstvo dodáva, že uplatnenie sporného ustanovenia vnútroštátnymi súdmi predstavuje čisto objektívne posúdenie situácií, pri ktorom sa vôbec neberú do úvahy finančné možnosti zamestnávateľa.
- 33 Spojené kráľovstvo sa tiež domnieva, že HSW Act umožňuje zabezpečiť účinný systém prevencie, keďže odradzujúci účinok trestnej sankcie je vyšší ako účinok občianskoprávnej zodpovednosti, ktorá spočíva v náhrade škody, pre ktorú zamestnávateľia majú možnosť uzavrieť poistenie. Táto účinnosť je ďalej preukázaná štatistikami, z ktorých vyplýva, že Spojené kráľovstvo je už dlhodobo jedným z členských štátov, ktorý zaznamenáva najnižší počet pracovných úrazov.
- 34 Okrem toho uvedený členský štát upresňuje, že vytvoril systém náhrady škody pre poškodených v dôsledku pracovných úrazov na základe systému sociálneho poistenia. Zamestnávateľ je tiež zodpovedný za škody vyplývajúce z porušenia svojej povinnosti náležitej starostlivosti voči pracovníkom zakotvenej v common law.
- 35 Subsidiárne Spojené kráľovstvo tvrdí, že sporné ustanovenie, ako ho uplatňujú britské súdy, má pôsobnosť, ktorá sa zhoduje s pôsobnosťou článku 5 ods. 4 smernice 89/391.

Posúdenie Súdnym dvorom

O žalobe

- ³⁶ Najprv je potrebné konštatovať, že z písomnej, ako aj ústnej časti konania vyplýva, že ak Komisia kritizuje sporné ustanovenie najmä z toho dôvodu, že môže obmedziť zodpovednosť zamestnávateľa v prípade úrazov, potom sa zdá, že zakladá svoju výhradu tiež na spôsobilosti ustanovenia mať vplyv na rozsah všeobecnej povinnosti zaistiť bezpečnosť, ktorá zaväzuje zamestnávateľa.

O rozsahu zodpovednosti zamestnávateľa vzhľadom na dôsledky akejkoľvek udalosti škodlivej ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

- ³⁷ Komisia vychádza z výkladu článku 5 ods. 1 smernice 89/391 urobeného hlavne z hľadiska zodpovednosti zamestnávateľa v dôsledku škôd na ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Uvedená zodpovednosť sa vzťahuje na dôsledky každej udalosti škodlivej ochrane zdravia a bezpečnosti pracovníkov, nezávisle od možnosti pripísania uvedenej udalosti a dôsledkov akejkoľvek nedbanlivosti zamestnávateľa pri zavádzaní prevenčných opatrení.
- ³⁸ Z toho vyplýva, že Komisia vykladá ustanovenia smernice 89/391 a najmä článok 5 ods. 1 tak, že objektívnu zodpovednosť, či už trestnoprávnu alebo občianskoprávnu, nesie zamestnávateľ.

- 39 Preto treba skúmať po prvé, či článok 5 ods. 1 smernice 89/391 vyžaduje, ako to tvrdí Komisia, aby členské štáty stanovovali objektívnu zodpovednosť zamestnávateľov v prípade akýchkoľvek úrazov, ku ktorým dôjde v mieste výkonu práce.
- 40 V tejto súvislosti treba konštatovať, že v zmysle článku 5 ods. 1 smernice 89/391 „zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach“.
- 41 Toto ustanovenie, ktorého obsah je upresnený v článkoch 6 až 12 smernice 89/391, ako aj vo viacerých osobitných smerniciach stanovujúcich prevenčné opatrenia, ktoré musia byť prijaté v určitých osobitných výrobných odvetviach, ukladá zamestnávateľovi povinnosť zaistiť pracovníkom bezpečné pracovné prostredie.
- 42 Naopak nemožno tvrdiť, že zamestnávateľ musí niesť objektívnu zodpovednosť iba na základe článku 5 ods. 1 smernice 89/391. Toto ustanovenie sa totiž ohraničuje na zakotvenie všeobecnej povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť bez toho, aby akokoľvek špecifikovalo formu zodpovednosti.
- 43 Komisia tvrdí, že výklad článku 5 smernice 89/391 v tom zmysle, ktorý navrhuje, je podporený prípravnými prácami na tejto smernici. Tvrdí, že vzhľadom na to, že žiadosť delegácií Spojeného kráľovstva a Írska, ktorej cieľom bolo začleniť sporného ustanovenia do vymedzenia zodpovedností zamestnávateľa, bola výslovne zamietnutá v priebehu diskusií organizovaných v rámci pracovnej skupiny pri Rade Európskej únie, možno v dôsledku tejto skutočnosti pripustiť existenciu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľa.

44 S touto argumentáciou sa však nemožno stotožniť. Z prípravných prác na smernici 89/391 a najmä zo spoločného vyhlásenia Rady a Komisie uvedeného v zápisnici zo zasadnutia Rady z 12. júna 1989 totiž vyplýva, že začlenenie takéhoto ustanovenia sa navrhlo preto, aby sa vyriešili problémy, ktoré by formulácia nepodmienečnej povinnosti zaistenia bezpečnosti, ktorá zaväzuje zamestnávateľa, mohla spôsobiť v systémoch „common law“, so zreteľom na povinnosť dotknutých súdnych orgánov vykladať doslovne písané právo.

45 V tejto súvislosti odmietnutie začleniť podobné ustanovenie, ako je sporné ustanovenie, do článku 5 ods. 1 smernice 89/391 nemôže stačiť na odôvodnenie výkladu tohto ustanovenia, z ktorého by vyplývalo, že na zamestnávateľa sa vzťahuje objektívna forma zodpovednosti v prípade úrazov.

46 Takýto výklad nemôže byť tiež založený na systéme článku 5 uvedenej smernice.

47 Odseky 2 a 3 článku 5 stanovujú, že zamestnávateľ nie je zbavený zodpovednosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, keď najíma kvalifikované externé služby alebo osoby a že to tak tiež nie je z dôvodu povinností pracovníkov v tejto oblasti. V tomto zmysle tieto ustanovenia sú určené na upresnenie charakteru a rozsahu povinnosti uvedenej v odseku 1 toho istého článku a nemožno z nich vyvodiť existenciu akejkoľvek formy zodpovednosti v prípade úrazov na základe uvedeného odseku.

48 Článok 5 ods. 4 prvý pododsek smernice 89/391 stanovuje možnosť členských štátov obmedziť zodpovednosť zamestnávateľov „tam, kde sa vyskytujú nezvyčajné a nepredvídateľné okolnosti, na ktoré zamestnávatelia nemajú vplyv, alebo v prípade výnimočných udalostí, ktorých následkom nemohli zabrániť napriek uplatňovaniu úplnej náležitej starostlivosti“.

49 Ako zdôraznil generálny advokát v bode 82 svojich návrhov, zo znenia tohto pododseku vyplýva, že jeho cieľom je objasnenie významu niektorých ustanovení smernice 89/391 tým, že upresňuje hranice voľnej úvahy, ktorú majú členské štáty pri ich preberaní do vnútroštátneho práva. Naopak z tohto ustanovenia nemožno na základe výkladu *a contrario* vyvodiť zámer zákonodarcu Spoločenstva uložiť členským štátom povinnosť stanoviť režim objektívnej zodpovednosti zamestnávateľov.

50 Napokon treba konštatovať, že Komisia nepreukázala, prečo cieľ smernice 89/391, ktorý spočíva „v zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci“, nemôže byť dosiahnutý inými prostriedkami ako zavedením režimu objektívnej zodpovednosti zamestnávateľov.

51 Z predchádzajúceho vyplýva, že Komisia dostatočne právne nepreukázala, že sporné ustanovenie obmedzuje zodpovednosť zamestnávateľov v rozpore s článkom 5 ods. 1 a 4 smernice 89/391 tým, že vylučuje formu objektívnej zodpovednosti.

O rozsahu povinnosti zamestnávateľov zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov

52 Po druhé treba analyzovať výhradu Komisie v miere v akej vyčíta Spojenému kráľovstvu skutočnosť, že neprebralo správne článok 5 ods. 1 smernice 89/391 pokiaľ ide o rozsah všeobecnej povinnosti zamestnávateľov zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov.

53 Ak Komisia v tejto súvislosti tvrdí, že povinnosť prislúchajúca zamestnávateľovi má nepodmienený charakter, potom výslovne priznáva, že uvedená povinnosť nemá za následok to, že zamestnávateľ je povinný zaručiť pracovné prostredie zbavené akéhokoľvek rizika. Vo svojej odpovedi Komisia tiež uznala, že zamestnávateľ po vyhodnotení rizík môže vyvodiť záver, že riziká sú tak minimálne, že žiadne preventívne opatrenie netreba prijať. V takejto situácii je podľa Komisie rozhodujúce, že zamestnávateľ je zodpovedným, ak dôjde k pracovnému úrazu.

54 Ak však, tak ako vyplýva z bodu 51 tohto rozsudku, Komisia nepreukázala, že sporné ustanovenie obmedzuje zodpovednosť zamestnávateľov v rozpore s článkom 5 ods. 1 a 4 smernice 89/391 tým, že vylučuje formu objektívnej zodpovednosti, tiež nepreukázala, ako môže sporné ustanovenie, ktoré sa týka trestnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa, ovplyvniť rozsah všeobecnej povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť, ako to vyplýva z týchto ustanovení.

55 Ak totiž sporné ustanovenie stanovuje výnimku z povinnosti zamestnávateľa zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach tým, že je povinný tak urobiť, len pokiaľ je to „prakticky uskutočniteľné“, význam tejto výnimky závisí od presného obsahu tohto záväzku. Vzhľadom na tieto tvrdenia Komisie, ktoré sú pripomenuté v bode 53 tohto rozsudku, Komisia nedostatočne upresnila svoj výklad obsahu uvedenej povinnosti bez ohľadu na občianskoprávnu alebo trestnoprávnu zodpovednosť v prípade pracovných úrazov a nezávisle od povinností vyplývajúcich z článku 5 ods. 2 a 3 a článkov 6 až 12 smernice 89/391. Komisia teda

nepreukázala, akým spôsobom sporné ustanovenie, posudzované vzhľadom na vnútroštátnu judikatúru, ktorú uviedli obaja účastníci konania, porušuje článok 5 ods. 1 a 4 smernice 89/391.

56 V tejto súvislosti je potrebné najprv pripomenúť, že prináleží Komisii v rámci konania začatého na základe článku 226 ES preukázať existenciu údajného nesplnenia povinnosti a predložiť Súdnemu dvoru podklady nevyhnutné na preverenie existencie tohto nesplnenia Súdnym dvorom bez toho, aby sa mohla Komisia odvolať na akúkoľvek domnienku (pozri rozsudky z 12. mája 2005, Komisia/Belgicko, C-287/03, Zb. s. I-3761, bod 27 a citovanú judikatúru, ako aj zo 6. apríla 2006, Komisia/Rakúsko, C-428/04, Zb. s. I-3325, bod 98).

57 Preto treba konštatovať, že Komisia nepreukázala, že sporné ustanovenie v rozpore s článkom 5 ods. 1 smernice 89/391 obmedzuje povinnosť zamestnávateľov zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov. Treba teda uviesť, že k nesplneniu povinnosti nedošlo ani pokiaľ ide o druhú časť žalobného dôvodu.

58 So zreteľom na predchádzajúce úvahy treba vyvodiť záver, že Komisia dostatočne právne nepreukázala, 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, nesplnilo povinnosti, ktoré mu vyplývajú z článku 5 ods. 1 a 4 smernice 89/391.

59 Preto treba zamietnuť žalobu podanú Komisiou.

O trovách

- ⁶⁰ Podľa článku 69 ods. 2 rokovacieho poriadku účastník konania, ktorý vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Keďže Spojené kráľovstvo navrhlo zaviazat Komisiu na náhradu trov konania a Komisia nemala úspech vo svojich dôvodoch, je opodstatnené zaviazat ju na náhradu trov konania.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol a vyhlásil:

- 1. Žaloba sa zamieta.**
- 2. Komisia Európskych spoločenstiev je povinná nahradiť trovy konania.**

Podpisy