

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

14. června 2007^{*}

Ve věci C-127/05,

jejímž předmětem je žaloba pro nesplnění povinnosti na základě článku 226 ES,
podaná dne 21. března 2005,

Komise Evropských společenství, zastoupená M.-J. Jonczy a N. Yerrell, jako
zmocněnkyněmi, s adresou pro účely doručování v Lucemburku,

žalobkyně,

proti

Spojenému království Velké Británie a Severního Irska, zastoupenému C. Gibbs,
jako zmocněnkyní, ve spolupráci s D. Andersonem, QC, a D. Barrem, barrister,

žalovanému,

^{*} Jednací jazyk: angličtina.

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení A. Rosas, předseda senátu, A. Tizzano, A. Borg Barthet (zpravodaj),
U. Lohmus a A. Ó Caoimh, soudci,

generální advokát: P. Mengozzi,
vedoucí soudní kanceláře: B. Fülöp, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 13. září 2006,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 18. ledna
2007,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Svou žalobou se Komise Evropských společenství domáhá, aby Soudní dvůr určil, že Spojené království Velké Británie a Severního Irska tím, že omezilo povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce na povinnost tak učinit, „je-li to přiměřeným způsobem proveditelné“, nesplnilo povinnosti, které pro něj vyplývají z čl. 5 odst. 1 a 4 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349).

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 2 Desátý bod odůvodnění směrnice 89/391 stanoví:

„[...] musí být neprodleně přijata nebo zdokonalena preventivní opatření pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců a vyšší úrovně ochrany.“

- 3 Podle třináctého bodu odůvodnění této směrnice:

„[...] zlepšení bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví zaměstnanců při práci je cíl, který nesmí být podřízen ryze ekonomickým zájmům.“

- 4 Uvedená směrnice obsahuje v oddíle I nazvaném „Obecná ustanovení“ článek 1, jenž stanoví:

„1. Účelem této směrnice je zavádět opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

2. K tomuto účelu obsahuje obecné zásady týkající se prevence pracovních rizik, bezpečnosti a ochrany zdraví, odstranění rizikových a úrazových faktorů, informování, projednávání, vyvážené účasti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a školení zaměstnanců a jejich zástupců, a také obecná pravidla pro uskutečňování zmíněných zásad.

Touto směrnicí nejsou dotčeny současné nebo budoucí předpisy členských států a Společenství, které jsou pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci příznivější.“

5 Článek 4 směrnice 89/391 stanoví:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby se na zaměstnavatele, zaměstnance a zástupce zaměstnanců vztahovaly právní předpisy nezbytné k provedení této směrnice.

2. Členské státy zejména zajistí náležitou kontrolu a dozor.“

6 Tato směrnice obsahuje v oddíle II nazvaném „Povinnosti zaměstnavatelů“ článek 5, který zní následovně:

„Obecné ustanovení

1. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce.

2. Pokud zaměstnavatel v podniku nebo závodě využívá v souladu s čl. 7 odst. 3 externích odborníků (služeb nebo osob), nezbavuje jej to odpovědnosti v této oblasti.

3. Povinnostmi zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není dotčena zásada odpovědnosti zaměstnavatele.

4. Tato směrnice neomezuje právo členských států vyloučit nebo snížit odpovědnost zaměstnavatele při událostech, které nastaly za neobvyklých a nepředvídatelných okolností, jež jsou mimo kontrolu zaměstnavatele, nebo při mimořádných situacích, jejichž následkům by nebylo možné zabránit ani při náležité péči.

Členské státy nejsou povinny uplatnit právo uvedené v prvním pododstavci.“

- 7 Článek 6 uvedené směrnice, který upřesňuje obecné povinnosti zaměstnavatelů, zní následovně:

„1. V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků.

Zaměstnavatel musí dbát na přizpůsobování těchto opatření s přihlédnutím k měnícím se okolnostem a usilovat o zlepšování současných podmínek.

2. Zaměstnavatel provádí opatření uvedená v odst. 1 prvním pododstavci na základě těchto obecných zásad prevence:

- a) vyhýbat se rizikům;
- b) vyhodnotit nevyhnutelná rizika;
- c) odstraňovat rizika u zdroje;
- d) přizpůsobit práci jednotlivci, zejména s ohledem na uspořádání pracovních míst, výběr pracovního zařízení a volbu pracovních a výrobních metod, zejména za účelem ulehčení jednotvárné práce a práce při pracovním rytmu určeném strojem a zmírnění jejich účinků na zdraví;

- e) přizpůsobovat se technickému pokroku;
- f) nahrazovat nebezpečné bezpečným nebo méně nebezpečným;
- g) zavést komplexní systém prevence rizik, který zahrnuje výrobní postup, organizaci práce, pracovní podmínky, sociální vztahy a vliv pracovního prostředí;
- h) dávat přednost prostředkům kolektivní ochrany před prostředky individuální ochrany;
- i) udílet zaměstnancům vhodné pokyny.

3. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této směrnice, musí zaměstnavatel s přihlédnutím k povaze činností podniku nebo závodu:

- a) vyhodnocovat rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců mezi jiným při volbě pracovního zařízení, používaných chemických látek nebo přípravků a při úpravě pracovišť.

Opatření přijatá zaměstnavatelem k prevenci rizik a používané pracovní a výrobní metody na základě tohoto hodnocení musí v případě potřeby:

- zajišťovat lepší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců,
- být začleněny do všech činností podniku nebo závodu a na všech úrovních řízení;

[...]“

- 8 Článek 16 odst. 1 a 3 směrnice 89/391 stanoví přijetí samostatných směrnic pro některé oblasti, přičemž upřesňuje, že „tato směrnice se použije plně na všechny oblasti, na které se vztahují samostatné směrnice, aniž tím jsou dotčena přísnější nebo zvláštní ustanovení těchto samostatných směrnic“.
- 9 Článek 18 odst. 1 směrnice 89/391 požaduje, aby členské státy uvedly v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 31. prosince 1992.

Vnitrostátní právní úprava

- ¹⁰ Oddíl 2 odst. 1 zákona z roku 1974 o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci (Health and Safety at Work etc Act 1974, dále jen „HSW Act“) stanoví:

„Každý zaměstnavatel je povinen zajistit ochranu zdraví, bezpečnost a pohodlí všech zaměstnanců při práci, je-li to přiměřeným způsobem proveditelné.“

- ¹¹ Za porušení povinností uložených zaměstnavateli v oddíle 2 HSW Act lze ukládat trestněprávní sankce podle oddílu 33 odst. 1 písm. a) uvedeného zákona.

Postup před zahájením soudního řízení

- ¹² Komise uvedla ve výzvě dopisem ze dne 29. září 1997 několik výtek vůči Spojenému království týkajících se provedení směrnice 89/391 do vnitrostátního práva. Jedna z výtek vycházela z nesprávného provedení článku 5 této směrnice, co se týče zejména zavedení ustanovení „je-li to přiměřeným způsobem proveditelné“ (dále jen „sporné ustanovení“) do vnitrostátní právní úpravy, které podle Komise omezuje rozsah povinnosti uložené zaměstnavateli způsobem, jenž odporuje odstavci 1 uvedeného článku.

- 13 Spojené království ve své odpovědi zaslané Komisi dopisy ze dne 30. prosince 1997 a 23. října 2001 tvrdilo, že sporné ustanovení odráží ustanovení článku 5 směrnice 89/391 a je naprosto v souladu s právem Společenství. Na podporu své argumentace zaslalo Komisi několik rozhodnutí vnitrostátních soudů, jež použily uvedené ustanovení.
- 14 Vzhledem k tomu, že argumentace uplatněná Spojeným královstvím Komisi nepřesvědčila, vydala posledně jmenovaná dne 23. července 2003 odůvodněné stanovisko, ve kterém jednak zopakovala svou výtku vycházející z porušení článku 5 směrnice 89/391, a jednak vyzvala tento členský stát k přijetí opatření nezbytných k tomu, aby vyhověl tomuto stanovisku ve lhůtě dvou měsíců od jeho oznámení. Spojenému království byla poskytnuta na jeho žádost dodatečná dvouměsíční lhůta.
- 15 Vzhledem k tomu, že tento členský ve své odpovědi na uvedené odůvodněné stanovisko trval na svém postoji, podle něž nebyla kritika Komise vůči spornému ustanovení opodstatněná, se Komise rozhodla podat tuto žalobu.

K žalobě

Argumentace účastníků řízení

- 16 Komise se domnívá, že provedení směrnice 89/391, tak jak bylo učiněno Spojeným královstvím, nevede k očekávanému výsledku provedení čl. 5 odst. 1 uvedené směrnice, a to i v případě, že se toto ustanovení vykládá ve spojení s výjimkou stanovenou v odstavci 4 téhož článku 5.

- 17 Podle Komise čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391, ačkoli neukládá zaměstnavateli povinnost zajistit absolutně bezpečné pracovní prostředí, znamená, že zaměstnavatel zůstává odpovědný za následky všech událostí poškozujících zdraví a ohrožujících bezpečnost zaměstnanců, k nimž v podniku dojde.
- 18 Jedinou možnou odchylku z této odpovědnosti představují případy stanovené v čl. 5 odst. 4 uvedené směrnice. Toto ustanovení, které je výjimkou z obecné zásady odpovědnosti zaměstnavatele, je třeba vykládat striktně.
- 19 Komise tvrdí, že výklad uvedeného článku 5 v tomto smyslu potvrzují přípravné práce směrnice 89/391, jakož i skutečnost, že ačkoli první směrnice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců před vložení článku 118a, nyní článku 138 ES, do Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES) obsahovaly v definici povinností uložených zaměstnavateli ustanovení „je-li to přiměřeným způsobem proveditelné“, v následujících směrniciích, včetně směrnice 89/391, jež byly přijaty na základě tohoto článku, toto ustanovení již obsaženo nebylo.
- 20 Komise poukazuje na to, že z ustanovení HSW Act, a zejména z jeho oddílu 2 odst. 1 vykládaného ve spojení s oddíly 33 a 47 uvedeného zákona, vyplývá, že zaměstnavatel není odpovědný za rizika, která vzniknou, nebo za následky událostí, ke kterým dojde v jeho podniku v případě, že se mu podaří prokázat, že přijal veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců, jež jsou přiměřeným způsobem proveditelná.

- 21 Komise tvrdí, že tím, že Spojené království omezilo povinnost zaměstnavatele, umožnilo zaměstnavateli vyhnout se odpovědnosti, jež mu přísluší, prokáže-li, že přijetí opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců bylo zcela nepřiměřené z hlediska nákladů, času a jiných obtíží vzhledem k možnému riziku.
- 22 Komise z toto dovozuje, že právní úprava Spojeného království není v souladu s čl. 5 odst. 1 a 4 směrnice 89/391.
- 23 Komise zdůrazňuje skutečnost, že hodnocení, které je třeba provést na základě sporného ustanovení, zahrnuje zohlednění nákladů na preventivní opatření, což je v jednoznačném rozporu se zněním třináctého bodu odůvodnění této směrnice.
- 24 Komise podotýká v odpovědi na argumentaci podpůrně uváděnou Spojeným královstvím, podle níž je sporné ustanovení v každém případě v souladu s ustanoveními čl. 5 odst. 1 ve spojení s čl. 5 odst. 4 směrnice, že uvedený odstavec 4 nezavádí odchylku ze zásady odpovědnosti zaměstnavatele založenou na „pravidle rozumného uvážení“, nýbrž pouze upravuje případy, kdy může být zaměstnavatel výjimečně zproštěn odpovědnosti, přičemž tyto případy mohou být přirovnány k případům vyšší moci.

- 25 Spojené království neuznává vytýkané nesplnění povinnosti a tvrdí, že čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391 byl dostatečným způsobem proveden do vnitrostátního práva.
- 26 Uvedený členský stát uplatňuje, že čl. 5 odst. 1 této směrnice považuje zaměstnavatele za subjekt, kterému v první řadě přísluší povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci. Otázka odpovědnosti zaměstnavatele je naproti tomu svěřena členským státům na základě jejich povinnosti přijmout opatření nezbytná k zajištění použití a účinnosti práva Společenství, jejíž zvláštní vyjádření článek 4 uvedené směrnice představuje.
- 27 Pokud jde o rozsah povinnosti uložené zaměstnavateli čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391, Spojené království má za to, že tato povinnost, přestože je vyjádřena absolutně, neukládá zaměstnavateli povinnost dosáhnout výsledku spočívajícího v zajištění zcela bezrizikového pracovního prostředí, nýbrž obecnou povinnost poskytnout pracovníkům bezpečné pracovní prostředí, což je pojem, jehož konkrétní obsah je možné dovodit z článku 6 až 12 téže směrnice a ze zásady proporcionality.
- 28 Tento výklad je v souladu jak s ustanoveními směrnice 89/391, jejichž cílem je konkretizovat povinnost stanovenou v čl. 5 odst. 1, zejména s čl. 6 odst. 2 této směrnice, tak s jednotlivými požadavky samostatných směrnic, jež tím, že upřesňují, která preventivní opatření je třeba přijmout v některých specifických výrobních odvětvích, vedou k úvahám o proveditelnosti či přiměřenosti těchto opatření. Takový výklad je kromě toho v souladu s obecnou zásadou proporcionality a s článkem 118a Smlouvy, podle něž směrnice, které jsou na jeho základě přijaty, mohou zavádět pouze „minimální požadavky, které se uplatní postupně“.

29 Co se týče odpovědnosti zaměstnavatele, Spojené království podotýká, že nic ve směrnici 89/391, a zejména v jejím čl. 5 odst. 1, nenasvědčuje tomu, že má zaměstnavatel podléhat režimu objektivní odpovědnosti. Zprv, toto ustanovení upravuje pouze povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, a nikoliv taktž povinnost nahradit škodu způsobenou pracovními úrazy. Zadrhé, směrnice 89/391 ponechává členským státům svobodnou volbu rozhodnout, zda bude odpovědnost zaměstnavatele občanskoprávní, či trestněprávní povahy. Zatřetí, otázka, zda ponesou náklady spojené s pracovními úrazy zaměstnavatelé, skupiny zaměstnavatelů obecně, nebo společnost, je rovněž ponechána na členských státech.

30 Spojené království je toho názoru, že jeho režim odpovědnosti, který stanoví „automatickou“ trestněprávní odpovědnost, jež se vztahuje na všechny zaměstnavatele s výhradou výjimky založené na tom, co je „přiměřeným způsobem proveditelné“ a vykládané striktně, umožňuje čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391 propůjčit užitečný účinek.

31 Podle tohoto členského státu se může zaměstnavatel vyhnout této formě odpovědnosti pouze tehdy, prokáže-li, že učinil vše, co bylo přiměřeným způsobem proveditelné k zabránění vzniku rizik pro bezpečnost a zdraví pracovníků. Za tímto účelem je povinen prokázat, že existuje hrubý nepoměr mezi jednak riziky pro bezpečnost a zdraví zaměstnanců, a jednak vynaložením nákladů, času nebo obtížemi, jež by přijetí opatření nezbytných k zabránění vzniku uvedeného rizika znamenalo, a že toto riziko je vzhledem k těmto nevýhodám bezvýznamné.

- 32 Spojené království dodává, že použití sporného ustanovení vnitrostátními soudy vede k čistě objektivnímu zhodnocení situací, při němž není možné jakkoliv zohlednit finanční možnosti zaměstnavatele.
- 33 Spojené království má rovněž za to, že HSW Act umožňuje zajistit účinný systém prevence, neboť odrazující účinek trestněprávní sankce převažuje nad účinkem občanskoprávní odpovědnosti vedoucím k náhradě škody, když v tomto posledním případě mají zaměstnavatelé možnost využít smluvního pojištění. Tuto účelnost potvrzují statistiky, z nichž vyplývá, že Spojené království je již dlouho jedním z členských států s nejmenším počtem pracovních úrazů.
- 34 Uvedený členský stát krom toho upřesňuje, že zavedl odškodnění pro oběti pracovních úrazů na základě systému sociálního pojištění. Zaměstnavatel je rovněž odpovědný za škody vzniklé porušením své povinnosti náležité péče ve vztahu k zaměstnancům stanovené common law.
- 35 Spojené království podpůrně uplatňuje, že působnost sporného ustanovení, tak jak jej používají britské soudy, se shoduje s působností čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391.

Závěry Soudního dvora

K předmětu žaloby

- ³⁶ Úvodem je třeba konstatovat, že jak z písemné části řízení, tak z jeho ústní části vyplývá, že ačkoli Komise kritizuje sporné ustanovení zejména z toho důvodu, že je způsobilé omezit odpovědnost zaměstnavatele v případě úrazů, zdá se, že zakládá svou výtku rovněž na tom, že ustanovení může mít dopad na rozsah obecné povinnosti zajistit bezpečnost, jež přísluší zaměstnavateli.

K rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele z důvodu následků jakékoliv události poškozující zdraví či ohrožující bezpečnost zaměstnanců

- ³⁷ Komise vychází z výkladu čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391 zejména z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele z důvodu poškození zdraví a ohrožení bezpečnosti zaměstnanců. Uvedená odpovědnost se vztahuje na následky jakékoliv události poškozující zdraví či ohrožující bezpečnost zaměstnanců bez ohledu na to, zda mohou být uvedené události a následky přičítány jakékoliv nedbalosti zaměstnavatele při zavádění preventivních opatření.
- ³⁸ Z toho vyplývá, že Komise vykládá ustanovení směrnice 89/391, a zejména čl. 5 odst. 1 této směrnice, tak, že z nich vyplývá, že zaměstnavatel nese objektivní odpovědnost, ať už občanskoprávní či trestněprávní.

- 39 Je tedy třeba zaprvé zkoumat, zda čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391 vyžaduje, jak uplatňuje Komise, aby členské státy uložily zaměstnavatelům objektivní odpovědnost za veškeré úrazy, k nimž při práci dojde.
- 40 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že podle čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391, „je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce“.
- 41 Toto ustanovení ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí, jejíž obsah je upřesněn ve člancích 6 až 12 směrnice 89/391, jakož i v několika samostatných směrnicích, jež upravují preventivní opatření, která je třeba přijmout v některých specifických výrobních odvětvích.
- 42 Není však možné tvrdit, že zaměstnavatel nese na základě čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391 objektivní odpovědnost. Toto ustanovení tak pouze zakotvuje obecnou povinnost zajistit bezpečnost, již nese zaměstnavatel, aniž by upřesňovalo, o jakou formu odpovědnosti se jedná.
- 43 Komise tvrdí, že výklad článku 5 směrnice 89/391 v tom smyslu, který navrhuje, potvrzují přípravné práce na této směrnici. Tvrdí, že vzhledem k tomu, že návrh delegací Spojeného království a Irska, jehož cílem bylo zavést sporné ustanovení do definice odpovědnosti zaměstnavatele, byl při projednávání v pracovní skupině sestavené Radou Evropské unie výslovně odmítnut, je z tohoto důvodu možné připustit existenci objektivní odpovědnosti zaměstnavatele.

- 44 S touto argumentací však nelze souhlasit. Z přípravných prací na směrnici 89/391 a zejména ze společného prohlášení Rady a Komise obsaženého v zápisu ze schůze Rady ze dne 12. června 1989, vyplývá, že zavedení takového ustanovení bylo navrženo jako řešení problémů, které by formulace absolutní povinnosti zajistit bezpečnost, jež přísluší zaměstnavateli, mohla způsobit v systému common law s ohledem na povinnost dotyčných soudů vykládat doslovně psané právo.
- 45 V této souvislosti odmítnutí zavést do čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391 ustanovení srovnatelné se sporným ustanovením není dostatečné k odůvodnění výkladu tohoto ustanovení, z něhož by vyplývalo, že zaměstnavatel nese v případě úrazů objektivní odpovědnost.
- 46 Takovýto výklad nelze založit ani na struktuře článku 5 uvedené směrnice.
- 47 Odstavce 2 a 3 tohoto článku 5 stanoví, že zaměstnavatel není zproštěn povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, využívá-li externích odborníků, ani z důvodu povinností zaměstnanců v této oblasti. V tomto smyslu mají tato ustanovení upřesnit povahu a rozsah povinnosti stanovené v odstavci 1 téhož článku a není možné z nich dovodit, o jakou formu odpovědnosti se v případě úrazů podle tohoto odstavce jedná.
- 48 Článek 5 odst. 4 první pododstavec směrnice 89/391 upravuje právo členských států omezit odpovědnost zaměstnavatelů „při událostech, které nastaly za neobvyklých a nepředvídatelných okolností, jež jsou mimo kontrolu zaměstnavatele, nebo při mimořádných situacích, jejichž následkům by nebylo možné zabránit ani při náležité péči“.

- 49 Jak uvedl generální advokát v bodě 82 svého stanoviska, ze znění tohoto pododstavce vyplývá, že má za cíl objasnit dosah některých ustanovení směrnice 89/391 tím, že upřesňuje rozhodovací prostor, jenž mají členské státy při provedení těchto ustanovení do vnitrostátního práva. Naproti tomu nelze z tohoto ustanovení na základě výkladu a *contrario* dovodit záměr zákonodárce Společenství uložit členským státům povinnost stanovit režim objektivní odpovědnosti zaměstnavatelů.
- 50 Konečně je třeba konstatovat, že Komise neprokázala, že cíle směrnice 89/391, jež spočívá v „zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci“, nelze dosáhnout jinými prostředky než zavedením režimu objektivní odpovědnosti zaměstnavatelů.
- 51 Z výše uvedeného vyplývá, že Komise neprokázala právně dostačujícím způsobem, že sporné ustanovení omezuje odpovědnost zaměstnavatelů v rozporu s čl. 5 odst. 1 a 4 směrnice 89/391 tím, že vylučuje určitou formu objektivní odpovědnosti.

K rozsahu povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, jež přísluší zaměstnavatelům

- 52 Zadruhé je třeba zkoumat výtku Komise v rozsahu, v němž je vytýkáno Spojenému království, že neprovedlo správně čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391, pokud jde o rozsah obecné povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, jež přísluší zaměstnavatelům.

53 Ačkoli Komise v tomto ohledu uplatňuje, že povinnost příslušející zaměstnavateli, má absolutní povahu, výslovně uznává, že daná povinnost neznamená, že je zaměstnavatel povinen zajistit zcela bezrizikové pracovní prostředí. Komise ve své replice rovněž připouští, že zaměstnavatel může po zhodnocení rizik dojít k závěru, že není třeba přijímat žádné preventivní opatření, neboť jsou rizika minimální. Za takové situace je podle Komise rozhodující, že zaměstnavatel je odpovědný v případě, že dojde k úrazu.

54 Přitom, jestliže Komise neprokázala, jak vyplývá z bodu 51 tohoto rozsudku, že sporné ustanovení omezuje odpovědnost zaměstnavatelů v rozporu s čl. 5 odst. 1 a 4 směrnice 89/391 tím, že vylučuje určitou formu objektivní odpovědnosti, nepodařilo se jí prokázat ani to, jak by sporné ustanovení týkající se trestněprávní odpovědnosti zaměstnavatele mohlo mít dopad na rozsah obecné povinnosti zajistit bezpečnost, jež přísluší zaměstnavateli, jak tato povinnost vyplývá z těchto ustanovení.

55 Jestliže totiž sporné ustanovení stanoví výhradu z povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce, pokud jde o to, co je „přiměřeným způsobem proveditelné“, význam této výhrady závisí na konkrétním obsahu této povinnosti. S ohledem na argumenty uvedené Komisi a připomenuté v bodě 53 tohoto rozsudku Komise dostatečně neupřesnila svůj výklad obsahu dané povinnosti, ať už jde v případě úrazu o odpovědnost občanskoprávní, či trestněprávní, a bez ohledu na povinnosti vyplývající z čl. 5 odst. 2 a 3 a článků 6 až 12 směrnice 89/391. Komise v důsledku

toho neprokázala, čím sporné ustanovení posuzované ve světle vnitrostátní judikatury, připomenuté oběma účastníky řízení, porušuje čl. 5 odst. 1 a 4 směrnice 89/391.

56 V této souvislosti je třeba připomenout, že v rámci žaloby podané na základě článku 226 ES musí Komise prokázat údajné nesplnění povinnosti a předložit Soudnímu dvoru skutečnosti nezbytné k tomu, aby Soudní dvůr ověřil existenci tohoto nesplnění povinnosti, aniž by se Komise mohla opírat o jakoukoli domněnku (viz rozsudky ze dne 12. května 2005, Komise v. Belgie, C-287/03, Sb. rozh. s. I-3761, bod 27 a uvedená judikatura, jakož i ze dne 6. dubna 2006, Komise v. Rakousko, C-428/04, Sb. rozh. s. I-3325, bod 98).

57 Je tedy třeba konstatovat, že Komise neprokázala, že sporné ustanovení omezuje v rozporu s čl. 5 odst. 1 směrnice 89/391 obecnou povinnost zaměstnanců zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Je tedy namístě konstatovat, že k nesplnění povinnosti nedošlo, ani pokud jde o tuto druhou výtku.

58 S ohledem na veškeré předcházející úvahy je namístě dojít k závěru, že Komise neprokázala právně dostačujícím způsobem, že Spojené království tím, že stanovilo omezení povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce na to, co je přiměřeným způsobem proveditelné, nesplnilo povinnosti, které pro něj vyplývají z čl. 5 odst. 1 a 4 směrnice 89/391.

59 Žalobu podanou Komisí je tedy namístě zamítnout.

K nákladům řízení

- ⁶⁰ Podle čl. 69 odst. 2 jednacího řádu se účastníku řízení, který neměl úspěch ve věci, uloží náhrada nákladů řízení, pokud to účastník řízení, který měl ve věci úspěch, požadoval. Vzhledem k tomu, že Spojené království požadovalo náhradu nákladů řízení a Komise neměla ve věci úspěch, je namístej poslední uvedené uložit náhradu nákladů řízení.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

- 1) Žaloba se zamítá.**
- 2) Komisi Evropských společenství se ukládá náhrada nákladů řízení.**

Podpisy.