

SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 14. junija 2007*

V zadevi C-127/05,

zaradi tožbe zaradi neizpolnitve obveznosti na podlagi člena 226 ES, vložene 21. marca 2005,

Komisija Evropskih skupnosti, ki jo zastopata M.-J. Jonczy in N. Yerrell, zastopnici, z naslovom za vročanje v Luxembourg,

tožeča stranka,

proti

Združenemu kraljestvu Velika Britanija in Severna Irska, ki ga zastopa C. Gibbs, zastopnica, skupaj z D. Andersonom, QC, in D. Barrom, barrister,

tožena stranka,

* Jezik postopka: angleščina.

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi A. Rosas, predsednik senata, A. Tizzano, A. Borg Barthet (poročevalec),
U. Lõhmus in A. Ó Caoimh, sodniki,

generalni pravobranilec: P. Mengozzi,
sodni tajnik: B. Fülöp, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 13. septembra 2006,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi
18. januarja 2007

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Komisia Evropskih skupnosti s tožbo predlaga Sodišču, naj ugotovi, da Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska z omejitvijo obveznosti delodajalcev, da v vseh pogledih zagotovijo varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, „če je to razumno izvedljivo“, ni izpolnila obveznosti iz člena 5(1) in (4) Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL L 183, str. 1).

Pravni okvir

Ureditev Skupnosti

- 2 Deseta uvodna izjava Direktive 89/391 določa:

„[...] ker je treba brez odlašanja vpeljati ali izboljšati preventivne ukrepe za zavarovanje varnosti in zdravja delavcev ter zagotoviti višjo stopnjo zaščite“.

- 3 Trinajsta uvodna izjava te direktive določa:

„ker je izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu cilj, ki ga ne bi smeli podrediti izključno ekonomskim razlogom“.

- 4 Navedena direktiva v Oddelku I, naslovljenem „Splošne določbe“, vsebuje člen 1, ki določa:

„1. Cilj te direktive je vpeljati ukrepe za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu.“

2. V ta namen vsebuje splošna načela v zvezi s preprečevanjem poklicnih bolezni, zaščito varnosti in zdravja, odpravo tveganj in vzrokov poškodb pri delu, obveščanjem, svetovanjem, uravnoteženim sodelovanjem v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso in usposabljanjem delavcev in njihovih zastopnikov ter tudi splošna navodila za izvajanje opredeljenih načel.

3. Ta direktiva ne vpliva na obstoječe ali prihodnje nacionalne določbe in določbe Skupnosti, ki zagotavljajo boljšo varnost in zdravje delavcev pri delu.“

5 Člen 4 Direktive 89/391 določa:

„1. Države članice izvedejo potrebne aktivnosti, s katerimi zagotovijo, da veljajo za delodajalce, delavce in zastopnike delavcev zakonski predpisi, potrebni za izvajanje te direktive.

2. Države članice zagotovijo v ta namen ustrezen nadzor in kontrolo.“

6 Ta direktiva v Oddelku II, naslovljenem „Obveznosti delodajalca“, vsebuje člen 5, v katerem je določeno:

„Splošna določba

1. Delodajalec je dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom.

2. Če delodajalec v skladu s členom 7(3) najame strokovne zunanje službe ali osebe, ga to ne odvezuje njegovih odgovornosti s tega področja.

3. Obveznosti delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu ne vplivajo na načelo odgovornosti delodajalca.

4. Ta direktiva ne omejuje možnosti države članice, da izključi ali omeji odgovornost delodajalcev, kjer do pojavov prihaja zaradi nenavadnih in nepredvidljivih okoliščin, ki niso pod nadzorom delodajalcev, ali zaradi izjemnih dogodkov, katerih posledicam se kljub vsej potrebni skrbi ne bi bilo mogoče izogniti.

Države članice niso dolžne izvajati možnosti iz prvega pododstavka.“

7 V členu 6 navedene direktive, ki določa splošne obveznosti delodajalcev, je določeno:

„1. V okviru svojih odgovornosti delodajalec sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem poklicnih tveganj, zagotavljanjem obveščanja in usposabljanja ter zagotavljanjem potrebne organizacije in sredstev.

Delodajalec mora paziti na potrebo po prilagajanju teh ukrepov, da bi upoštevali spreminjajoče se okoliščine in bili namenjeni izboljšanju obstoječih razmer.

2. Delodajalec izvaja ukrepe iz prvega pododstavka odstavka 1 na podlagi naslednjih temeljnih načel:

- (a) izogibanje tveganjem;
- (b) ovrednotenje tveganj, katerim se ni mogoče izogniti;
- (c) obvladovanje tveganj pri viru;
- (d) prilagajanje dela posamezniku, še posebno glede načrtovanja delovnih mest, izbire delovne opreme ter delovnih in proizvodnih metod, da se olajša monotono delo in delo z vnaprej določeno delovno hitrostjo ter zmanjša njihov učinek na zdravje;

- (e) prilagajanje tehničnemu napredku;

 - (f) zamenjava nevarnega z nenevarnim ali manj nevarnim;

 - (g) razvijanje skladne celovite preventivne politike, ki zajema tehnologijo, organizacijo dela, delovne razmere, socialne odnose in vpliv dejavnikov, povezanih z delovnim okoljem;

 - (h) dajanje prednosti kolektivnim zaščitnim ukrepom pred individualnimi;

 - (i) dajanje ustreznih navodil delavcem.
3. Brez vpliva na druge določbe te direktive mora delodajalec ob upoštevanju narave dejavnosti podjetja in/ali obrata:
- (a) ovrednotiti tveganja za varnost ali zdravje delavcev, med drugim tudi pri izbiri delovne opreme, uporabljenih kemičnih snovi ali pripravkov in opremljenosti delovnih mest.

Po tem ovrednotenju in po potrebi morajo preventivni ukrepi ter delovne in proizvodne metode, ki jih uporabi delodajalec:

- zagotoviti izboljšanje ravni zaščite, zagotovljene delavcem glede varnosti in zdravja,

- biti vključeni v vse dejavnosti podjetja in/ali obrata na vseh ravneh;

[...]“

- 8 Člen 16(1) in (3) Direktive 89/391 predvideva sprejetje posebnih direktiv na določenih področjih in določa, da se „določbe te direktive [...] v celoti uporabljajo za vsa področja, urejena s posebnimi direktivami, brez vpliva na strožje in/ali bolj specifične določbe, vsebovane v teh posebnih direktivah“.

- 9 Člen 18(1) Direktive 89/391 zahteva, naj države članice sprejmejo predpise, potrebne za uskladitev z njo, do 31. decembra 1992.

Nacionalna ureditev

- 10 Oddelek 2(1) zakona o zdravju in varnosti pri delu iz leta 1974 (Health and Safety at Work etc Act 1974, v nadaljevanju: HSW Act) določa:

„Dolžnost vsakega delodajalca je, da zagotovi, če je to razumno izvedljivo, zdravje, varnost in blaginjo vseh svojih zaposlenih pri delu.“

- 11 Kršitve obveznosti, ki jih delodajalcu nalaga oddelek 2 HSW Act, so kazensko sankcionirane na podlagi določb v oddelku 33(1)(a) navedenega zakona.

Predhodni postopek

- 12 Komisija je 29. septembra 1997 Združenemu kraljestvu poslala pisni opomin, v katerem je navedla določeno število očitkov v zvezi s prenosom Direktive 89/391 v nacionalno zakonodajo. Med njimi je bil napačen prenos njenega člena 5, ki se med drugim nanaša na vključitev klavzule, „če je to razumno izvedljivo“ (v nadaljevanju: sporna klavzula), ker po mnenju Komisije v nasprotju z navedenim členom 5(1) omejuje obseg obveznosti, naložene delodajalcu.

- 13 Združeno kraljestvo je v dopisih z dne 30. decembra 1997 in 23. oktobra 2001 v odgovor Komisiji zatrjevalo, da sporna klavzula odseva določbe člena 5 Direktive 89/391 in da je popolnoma v skladu s pravom Skupnosti. V utemeljitev svojih trditvev je Komisiji poslalo določeno število odločb nacionalnih sodišč, ki so uporabila navedeno klavzulo.
- 14 Ker trditve, ki jih je podalo Združeno kraljestvo, niso bile prepričljive, je Komisija 23. julija 2003 sprejela obrazloženo mnenje, v katerem je ponovila svoj očitke glede kršitve člena 5 Direktive 89/391 in to državo članico pozvala k sprejetju ukrepov, potrebnih za usklajitev s tem mnenjem v roku dveh mesecev od njegove vročitve. Na prošnjo Združenega kraljestva je bil ta rok podaljšan za dva dodatna meseca.
- 15 Ker je ta država članica v odgovoru na navedeno obrazloženo mnenje vztrajala pri stališču, da očitki Komisije zoper sporno klavzulo v bistvu niso utemeljeni, se je Komisija odločila, da vložiti to tožbo.

Tožba

Trditve strank

- 16 Komisija meni, da tak prenos Direktive 89/391, kot ga je izvedlo Združeno kraljestvo, ne daje pričakovanega rezultata glede uveljavitve člena 5(1) navedene direktive, tudi če bi pri tem upoštevali izjemo, določeno v istem členu 5(4).

- 17 Po mnenju te institucije, čeprav člen 5(1) Direktive 89/391 od delodajalca ne zahteva, naj zagotovi popolnoma varno delovno okolje, pa iz tega člena izhaja, da delodajalec ostaja odgovoren za posledice vseh dogodkov, škodljivih za zdravje in varnost delavcev, ki se pripetijo v njegovem podjetju.
- 18 Edina mogoča izjema od take odgovornosti naj bi bili primeri, izrecno določeni v členu 5(4) navedene direktive. To določbo, ki pomeni izjemo od splošnega načela odgovornosti delodajalca, bi bilo treba razlagati ozko.
- 19 Komisija navaja, da tako razlago navedenega člena 5 potrjujejo tako priprave za sprejetje Direktive 89/391 kot tudi okoliščina, da so prve direktive s področja varnosti in zdravja delavcev, še pred uveljavitvijo člena 118a Pogodbe ES, ki je postal člen 138 ES (členi od 117 do 120 Pogodbe ES so bili nadomeščeni s členi od 136 do 143 ES), v opredelitvi obveznosti delodajalca vsebovale klavzulo „če je to razumno izvedljivo“, v poznejših direktivah, med katerimi je Direktiva 89/391, ki je bila sprejeta na podlagi navedenega člena, pa je bila uporaba te klavzule dokončno opuščena.
- 20 Komisija poudarja, da zlasti iz določb oddelka 2(1) HSW Act, ob upoštevanju oddelkov 33 in 47 navedenega zakona, izhaja, da delodajalec ni odgovoren za nastala tveganja ali posledice dogodkov v svojem podjetju, če mu uspe dokazati, da je sprejel vse razumno izvedljive ukrepe, da bi zagotovil varnost in zdravje delavcev.

- 21 Komisija trdi, da Združeno kraljestvo s tako omejitvijo obveznosti delodajalca temu omogoča, da se izogne naloženi odgovornosti, če mu uspe dokazati, da bi bilo sprejetje ukrepov za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev glede na stroške, čas ali katero koli težavo skrajno nesorazmerno s tveganjem.
- 22 Komisija ugotavlja, da ureditev v Združenem kraljestvu ni v skladu s členom 5(1) in (4) Direktive 89/391.
- 23 Komisija poudarja, da presoja, ki jo je treba opraviti na podlagi sporne klavzule, upošteva stroške preventivnih ukrepov, kar je v očitnem nasprotju s trinajsto uvodno izjavo navedene direktive.
- 24 Komisija v odgovor na utemeljitev, na katero se Združeno kraljestvo podredno sklicuje in v skladu s katero naj bi bila sporna klavzula v vsakem primeru združljiva z določbami, ki jih obsega člen 5(1) in (4) Direktive 89/391, poudarja, da navedeni odstavek 4 ne uvaja odstopanja od načela odgovornosti delodajalca, ki temelji na „merilih razumnosti“, temveč določa samo tiste primere, v katerih je lahko delodajalec izjemoma oproščen odgovornosti, to je primere, v katerih se je zlahka mogoče sklicevati na višjo silo.

- 25 Združeno kraljestvo ne priznava očitane neizpolnitve obveznosti in zatrjuje, da je bil člen 5(1) Direktive 89/391 zadostno vključen v nacionalno zakonodajo.
- 26 Zadevna država članica zatrjuje, da člen 5(1) te direktive določa, da je delodajalec pravni subjekt, ki je prvenstveno dolžan poskrbeti za varnost in zdravje delavcev na delovnem mestu. Drugače pa naj bi bilo vprašanje odgovornosti delodajalca prepuščeno državam članicam na podlagi njihove dolžnosti, da sprejemajo potrebne ukrepe za zagotavljanje uresničevanja in učinkovitosti prava Skupnosti, kar izrecno določa člen 4 navedene direktive.
- 27 Glede obsega obveznosti delodajalca, ki ga določa člen 5(1) Direktive 89/391, Združeno kraljestvo meni, da tovrstna obveznost, čeprav je opredeljena kot absolutna, delodajalcu ne nalaga obveznosti rezultata, torej obveznosti, naj zagotovi delovno okolje brez vsakršne nevarnosti, temveč splošno obveznost, da delavcem omogoči varna delovna okolja, katere natančno vsebino je mogoče ugotoviti na podlagi členov od 6 do 12 iste direktive in na podlagi načela sorazmernosti.
- 28 Taka razlaga naj bi bila skladna tako z določbami Direktive 89/391, ki skušajo konkretizirati obveznost iz člena 5(1), zlasti s členom 6(2) te direktive, kot tudi z različnimi določbami posebnih direktiv, ki se s tem, ko natančno določajo preventivne ukrepe za uporabo v posebnih proizvodnih panogah, nanašajo na ugotovitve o izvedljivosti ali primernosti takih ukrepov. Taka razlaga naj bi bila prav tako skladna s splošnim načelom sorazmernosti in s členom 118a Pogodbe, na podlagi katere je predmet direktiv, sprejetih na njeni podlagi, zgolj uvedba „minimalnih zahtev za postopno izvajanje“.

- 29 Glede odgovornosti delodajalca Združeno kraljestvo poudarja, da Direktiva 89/391, zlasti člen 5(1), ne zahteva vzpostavitve nekrivdne odgovornosti delodajalca. Prvič, zadevni člen naj bi določal le obveznost delodajalca zagotoviti varnost in zdravje delavcev, ne pa tudi obveznosti povrnitve škode zaradi nesreče pri delu. Drugič, Direktiva 89/391 naj bi prepuščala državam članicam, da se same odločijo, katero obliko odgovornosti, civilno ali kazensko, naložiti delodajalcu. Tretjič, državam članicam naj bi bilo prav tako prepuščeno vprašanje, kdo – posamezni delodajalec, celotna kategorija delodajalcev ali skupnost – naj nosi stroške nezgod pri delu.
- 30 Združeno kraljestvo meni, da njena ureditev odgovornosti, ki določa „avtomatično“ kazensko odgovornost, ki se uporablja za vse delodajalce, s pridržkom glede izjeme, ki je utemeljena na tistem, kar je „razumno izvedljivo“ in se razlaga ozko, omogoča uveljaviti polni učinek člena 5(1) Direktive 89/391.
- 31 Zadevna država članica meni, da bi se delodajalec tovrstne odgovornosti lahko znebil le, če bi dokazal, da je naredil vse, kar je bilo razumno izvedljivo za preprečitev nastanka nevarnosti za varnost in zdravje delavcev. V ta namen bi moral dokazati, da je obstajala velika nesorazmernost med tveganjem za varnost in zdravje delavcev ter izgubo v smislu stroškov, časa in težav, ki bi jih uvajanje potrebnih ukrepov za preprečitev navedenih tveganj imelo, in da je bilo tveganje zanemarljivo v primerjavi z navedeno izgubo.

- 32 Združeno kraljestvo dodaja, da uporaba sporne klavzule s strani nacionalnih sodišč vključuje povsem objektivno oceno situacij, pri kateri je kakršno koli upoštevanje finančne sposobnosti delodajalca izključeno.
- 33 Združeno kraljestvo prav tako trdi, da HSW Act zagotavlja učinkovit preventivni sistem, glede na to, da naj bi bil odvračilni učinek kazenske sankcije večji od učinka civilne odgovornosti, ki ima za posledico povrnitev škode, za katero se delodajalci lahko zavarujejo. To učinkovitost naj bi potrjevale tudi statistične analize, iz katerih izhaja, da je Združeno kraljestvo že dolgo ena izmed držav članic z najmanjšima številom nesreč pri delu.
- 34 Poleg tega zadevna država članica zatrjuje, da je odškodnina za žrtve nesreč pri delu vzpostavljena na podlagi sistema socialnega zavarovanja. Delodajalec naj bi bil prav tako odgovoren za škodo, ki nastane zaradi kršitve njegove dolžne skrbnosti do delavcev, ki jo določa *common law*.
- 35 Združeno kraljestvo podredno zatrjuje, da ima sporna klavzula, kot so jo uporabila britanska sodišča, tak obseg uporabe, ki je skladen z obsegom člena 5(4) Direktive 89/391.

Presoja Sodišča

Predmet tožbe

- 36 Uvodoma je treba ugotoviti, da tako iz pisnega kot ustnega postopka izhaja, da čeprav Komisija kritizira sporno klavzulo predvsem zato, ker omejuje delodajalčevo odgovornost v primeru nesreč, se zdi, da svoj očitek prav tako utemeljuje s tem, da klavzula vpliva na obseg splošne obveznosti delodajalca, da zagotavlja varnost.

Obseg odgovornosti delodajalca za posledice vseh dogodkov, škodljivih za zdravje in varnost delavcev

- 37 Komisija se opira na razlago člena 5(1) Direktive 89/391, zlasti z zornega kota odgovornosti delodajalca za škodo, povzročeno zdravju in varnosti delavcev. Ta odgovornost naj bi pokrivala posledice vsakega dogodka, škodljivega za zdravje in varnost delavcev, ne glede na možnost, da bi navedeni dogodek in posledice lahko pripisali kakršni koli malomarnosti delodajalca pri uvajanju preventivnih ukrepov.
- 38 Iz tega sledi, da se Komisija naslanja na razlago določb Direktive 89/391, zlasti njenega člena 5(1), iz katere izhaja, da nekrivdno odgovornost, bodisi civilno bodisi kazensko, nosi delodajalec.

- 39 Prvič je tako treba preveriti, ali člen 5(1) Direktive 89/391 zahteva, kot zatrjuje Komisija, naj države članice delodajalcem naložijo nekrivdno odgovornost za vse nesreče na delovnem mestu.
- 40 V tem pogledu je treba ugotoviti, da je v skladu s členom 5(1) Direktive 89/391 „delodajalec [...] dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom“.
- 41 Ta določba delodajalcu nalaga obveznost, naj delavcem zagotovi varno delovno okolje, katere vsebina je jasno določena v členih od 6 do 12 Direktive 89/391 in tudi v mnogih posebnih direktivah, ki določajo preventivne ukrepe za uporabo v posebnih proizvodnih panogah.
- 42 Nasprotno naj ne bi bilo potrjeno, da mora na podlagi člena 5(1) Direktive 89/391 delodajalec nositi nekrivdno odgovornost. Ta določba se dejansko omejuje na splošno delodajalčevo obveznost zagotavljanja varnosti, ne da bi se izrekala o kakršni koli obliki odgovornosti.
- 43 Komisija trdi, da je njena razlaga člena 5 Direktive 89/391 skladna s pripravami za sprejetje slednje. Trdi, da je bila zahteva delegacij Združenega kraljestva in Irske, naj se sporna klavzula vnese v opredelitev odgovornosti delodajalca, izrecno zavrnjena v razpravah delovne skupine Sveta Evropske unije, tako da je mogoče sprejeti, da obstaja nekrivdna odgovornost delodajalca.

- 44 Kljub vsemu te utemeljitve ni mogoče sprejeti. Iz priprav za sprejetje Direktive 89/391, zlasti iz skupne izjave Sveta in Komisije, vnesene v zapisnik seje Sveta z dne 12. junija 1989, dejansko izhaja, da je bila vključitev take klavzule predlagana zaradi razrešitve težav, ki bi jih besedilo absolutne delodajalčeve obveznosti zagotavljanja varnosti povzročilo v sistemih *common law*, če upoštevamo, da so sodišča v teh sistemih dolžna dobesedno razlagati zapisane pravne vire.
- 45 V tem smislu zavrnitev vključitve klavzule, primerljive s sporno klavzulo, v člen 5(1) Direktive 89/391 ne zadostuje, da bi upravičila tako razlago te določbe, iz katere bi sledilo, da je v primeru nesreč delodajalec nekrivdno odgovoren.
- 46 Taka razlaga tudi ne bi mogla temeljiti na sistematiki člena 5 navedene direktive.
- 47 Člen 5(2) in (3) določa, da če delodajalec najame strokovne zunanje službe ali osebe, ga to ne odvezuje njegovih odgovornosti s področja varnosti in zdravja pri delu, prav tako ne obveznosti delavcev na tem področju. V tem smislu je namen teh določb jasno opredeliti naravo in obseg obveznosti iz odstavka 1 istega člena in iz njih na podlagi navedenega odstavka ni mogoče sklepati na obstoj katere koli oblike odgovornosti v primeru nesreč.
- 48 Člen 5(4), prvi pododstavek, Direktive 89/391 določa možnost držav članic, da omejijo odgovornost delodajalcev, „kjer do pojavov prihaja zaradi nenavadnih in nepredvidljivih okoliščin, ki niso pod nadzorom delodajalcev, ali zaradi izjemnih dogodkov, katerih posledicam se kljub vsej potrební skrbi ne bi bilo mogoče izogniti“.

- 49 Kot je poudaril generalni pravobranilec v točki 82 sklepnih predlogov, besedilo tega pododstavka z jasno opredelitvijo manevrskega prostora držav članic pri prenosu teh določb v nacionalno zakonodajo pojasnjuje domet določenih določb Direktive 89/391. Nasprotno na podlagi razlage omenjene določbe *a contrario* ni mogoče sklepati, da je bil namen zakonodajalca Skupnosti državam članicam naložiti obveznost, da določijo nekrivdno odgovornost delodajalcev
- 50 Končno, treba je ugotoviti, da Komisija ni dokazala, zakaj cilja Direktive 89/391, torej „uvajanja ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu“, ni mogoče doseči z drugimi sredstvi, razen z vzpostavitvijo nekrivdne odgovornosti delodajalcev.
- 51 Iz navedenega sledi, da Komisija ni pravno zadostno dokazala, da sporna klavzula z izključitvijo nekrivdne odgovornosti v nasprotju s členom 5(1) in (4) Direktive 89/391 omejuje odgovornost delodajalcev.

Obseg delodajalčeve obveznosti zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev

- 52 Drugič, treba je razčleniti očitek Komisije, da Združeno kraljestvo ni pravilno preneslo člena 5(1) Direktive 89/391 glede obsega splošne delodajalčeve obveznosti zagotavljanja varnosti in zdravja delavcev.

- 53 Čeprav Komisija v tem pogledu zatrjuje, da je obveznost delodajalca absolutna, izrecno priznava, da navedena obveznost ne pomeni, da mora delodajalec zagotoviti delovno okolje brez kakršnih koli tveganj. Komisija v svoji repliki prav tako priznava, da delodajalec po ovrednotenju tveganj lahko ugotovi, da so tveganja tako majhna, da niso potrebni nobeni preventivni ukrepi. V takih okoliščinah je po mnenju Komisije bistveno, da delodajalec ostane odgovoren, če bi prišlo do nesreče.
- 54 Torej, če, tako kot izhaja iz točke 51 te sodbe, Komisija ni dokazala, da sporna klavzula z izključitvijo nekrivdne odgovornosti, v nasprotju s členom 5(1) in (4) Direktive 89/391, omejuje odgovornost delodajalcev, potem prav tako ni uspela dokazati, kako lahko sporna klavzula, ki se nanaša na kazensko odgovornost delodajalca, vpliva na obseg delodajalčeve splošne obveznosti zagotavljanja varnosti, kot izhaja iz teh določb.
- 55 Čeprav sporna klavzula dejansko določa obveznost delodajalca, da v vseh pogledih zagotovi varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, s pridržkom, da je to „razumno izvedljivo“, je pomen tega pridržka odvisen od natančne vsebine te obveznosti. Glede trditev Komisije, navedenih v točki 53 te sodbe, Komisija ni zadosti natančno, in ne glede na člen 5(2) in (3) ter člene od 6 do 12 Direktive 89/391, pojasnila svoje razlage vsebine navedene obveznosti, z izjemo civilne ali kazenske odgovornosti, v primeru

nesreč. Komisija zato ni dokazala na kakšen način naj bi sporna klavzula, ob upoštevanju nacionalne sodne prakse, na katero se stranki sklicujeta, kršila člen 5(1) in (4) Direktive 89/391.

56 V tej zvezi je treba spomniti, da je v okviru tožbe, vložene na podlagi člena 226 ES, naloga Komisije, da dokaže obstoj domnevne neizpolnitve obveznosti države in predložiti Sodišču potrebne elemente za preverjanje obstoja te neizpolnitve, ne da bi se Komisija lahko sklicevala na kakršno koli domnevo (glej sodbi z dne 12. maja 2005 v zadevi Komisija proti Belgiji, C-287/03, ZOdl., str. I-3761, točka 27, in navedena sodna praksa, ter z dne 6. aprila 2006 v zadevi Komisija proti Avstriji, C-428/04, ZOdl., str. I-3325, točka 98).

57 Zato je treba ugotoviti, da Komisija ni dokazala, da sporna klavzula v nasprotju s členom 5(1) Direktive 89/391 omejuje obveznost delodajalcev, da zagotovijo varnost in zdravje delavcev. Tako je treba glede drugega dela očitka ugotoviti, da tudi obveznost ni bila neizpolnjena.

58 Glede na vse zgoraj navedeno je treba ugotoviti, da Komisija ni pravno zadostno dokazala, da Združeno kraljestvo s tem, da je s pogojem razumne izvedljivosti omejilo obveznost delodajalca, da v vseh pogledih zagotovi varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom, ni izpolnilo obveznosti iz člena 5(1) in (4) Direktive 89/391.

59 Tožbo Komisije je tako treba zavrniti.

Stroški

- ⁶⁰ V skladu s členom 69(2) Poslovnika se neuspeli stranki naloži plačilo stroškov, če so bili priglašeni. Združeno kraljestvo je predlagalo, naj se Komisiji naloži plačilo stroškov, in ker ta s tožbenimi razlogi ni uspela, se ji naloži plačilo stroškov.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

- 1. Tožba se zavrne.**
- 2. Komisiji Evropskih skupnosti se naloži plačilo stroškov.**

Podpisi