

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLEČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Служба „Преса и информация“

ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 41/07

14 юни 2007 г.

Решение на Съда по дело C-127/05

Комисия на Европейските общности / Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия

**СЪДЪТ ОТХВЪРЛЯ ИСКА НА КОМИСИЯТА, С КОЙТО СЕ ОСПОРВА
КЛАУЗАТА „РАЗУМНО ОСЪЩЕСТВИМО“, ПРЕДВИДЕНА В БРИТАНСКОТО
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО ОТНОСНО ЗДРАВΟΣЛОВНИТЕ И БЕЗОПАСНИ
УСЛОВИЯ НА ТРУД**

От правна гледна точка Комисията не е представила достатъчно доказателства за това, че посочената клауза ограничава, в нарушение на разпоредбите на директивата относно безопасността и здравето на работниците, отговорността на работодателите и задължението им да осигуряват здравословни и безопасни условия на труд

Общностна директива относно безопасността и здравето на работниците¹ предвижда, че работодателят е длъжен да осигури безопасни и здравословни условия на работниците във всички аспекти, свързани с работата. Чрез дерогиране на това правило държавите-членки могат да предвидят изключване или ограничаване на отговорността на работодателите „в случаите на необичайни или непредвидими обстоятелства извън контрола на работодателя или при извънредни събития, последствията от които не могат да бъдат преодолени въпреки полагането на всички възможни грижи.“

В Обединеното кралство здравето и безопасността на работниците се урежда с Health and Safety at Work Act 1974 [Закон за здравето и безопасността на работното място от 1974 г.]. Според този законодателен акт работодателят е длъжен да осигури здравето, безопасността и благополучието на работното място на всички свои работници, „доколкото това е разумно осъществимо“. За неизпълнението на тези задължения се носи наказателна отговорност.

¹ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 2, стр. 88).

Като преценява, че тази разпоредба не е в съответствие с директивата, Европейската комисия предявява иск за неизпълнение на задължения срещу Обединеното кралство. Тя твърди, че британското законодателство позволява на определен работодател да се освободи от отговорност, ако успее да докаже, че от гледна точка на изразходвани средства, отделено време и преодолените трудности приемането на мерки за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд на работниците е напълно несъразмерно със съществуващия риск. Според Комисията, обаче, дерогиране на тази отговорност е възможно единствено в случаите, изрично предвидени в член 5, параграф 4 от директивата – разпоредба, която като изключение от общия принцип на отговорността на работодателя, трябва да се тълкува стеснително.

Съдът отхвърля предявения от Комисията иск.

На първо място, Съдът заключава, че Комисията атакува спорната клауза не само поради способността ѝ да ограничи отговорността на работодателя, но и с оглед на възможността тази клауза да окаже влияние върху обхвата на общото задължение на работодателя за безопасност.

Що се отнася до отговорността на работодателя, Съдът отбелязва, че Комисията се основава на тълкуване на директивата, от което е видно, че работодателят носи отговорност без вина, била тя гражданска или наказателна. Съдът посочва, обаче, че такова тълкуване на директивата не се основава нито на текста или структурата на директивата, нито на подготвителната дейност по нея. Съдът отбелязва също така, че Комисията не е доказала защо целта на директивата не може да се постигне чрез средства, различни от въвеждането на режим на отговорност без вина на работодателите. От посочените съображения той заключава, че Комисията не е доказала, че като изключва форма на отговорност без вина, спорната клауза ограничава отговорността на работодателите в нарушение на разпоредбите на директивата.

Що се отнася до влиянието, което клаузата може да окаже върху обхвата на задължението на работодателя за безопасност, Съдът установява, че Комисията не е пояснила достатъчно как тълкува съдържанието на посоченото задължение. Поради това Съдът прави извода, че Комисията не е доказала по какъв начин спорната клауза, разглеждана в светлината на националната съдебна практика, нарушава разпоредбите на директивата.

Следователно, **Съдът заключава, че Комисията не е представила достатъчно доказателства за това, че като ограничава задължението на работодателя да осигурява безопасни и здравословни условия на работниците във всички аспекти, свързани с работата, до „разумно осъществимото“, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си, произтичащи от директивата.**

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда.

Езици, на които е преведен документът: BG CS DE EN ES EL FR HU IT RO PT SK

*Пълният текст на решението е достъпен на интернет страницата на Съда:
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=BG&Submit=rechercher&numaff=C-127/05>*

*По принцип справка може да се направи в деня на произнасянето, след 12 часа
централноевропейско време.*

*За допълнителна информация се свържете с Антон Христов
Тел.: (00352) 4303 3708 Факс: (00352) 4303 4719.*