



Visas pasyviojo budėjimo laikotarpis yra darbo laikas, tik jeigu darbuotojui nustatyti suvaržymai labai stipriai paveikia jo galimybę tuo laikotarpiu laisvai valdyti savo laisvą laiką

Darbuotojui dėl budėjimo laikotarpio galintys kilti organizaciniai sunkumai, kurie yra gamtinių sąlygų ar laisvo jo pasirinkimo pasekmė, nėra reikšmingi

Byloje C-344/19 technikui specialistui buvo pavesta kelias dienas iš eilės užtikrinti Slovėnijos kalnuose esančių transliavimo centrų veikimą. Jis dirbo dvylika įprasto darbo valandų ir šešias valandas per dieną vykdė pasyvųjį budėjimą. Per šiuos laikotarpius jis neprivalėjo likti atitinkamame transliavimo centre, bet turėjo būti pasiekiamas telefonu ir prireikus būti pasirengęs per valandą ten grįžti. Dėl sunkiai pasiekiamų perdavimo centrų geografinės padėties per tokius budėjimus jam tekdavo ten apsistoti darbdavio suteiktame tarnybiniame būste, be didelių galimybių užsiimti laisvalaikio veikla.

Byloje C-580/19 pareigūnas dirbo ugniagesiu Ofenbacho prie Maino mieste (Vokietija). Be įprastų tarnybinių pareigų, jis privalėjo reguliariai vykdyti pasyvųjį budėjimą. Tokio budėjimo laikotarpiais jis neprivalėjo likti darbdavio nurodytoje vietoje, bet turėjo būti pasiekiamas ir būti pasirengęs vilkėdamas darbo aprangą jam suteikta naudotis tarnybine transporto priemone per 20 minučių pasiekti miesto ribas.

Abu suinteresuotieji asmenys manė, kad dėl patiriamų suvaržymų visi jų pasyviojo budėjimo laikotarpiai turi būti pripažinti darbo laiku ir todėl už juos turi būti atlyginta, nesvarbu, ar tais laikotarpiais jie atliko konkretų darbą. Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismams atmetus pirmojo suinteresuotojo asmens skundus, jis pateikė kasacinį skundą *Vrhovno sodišče* (Aukščiausiasis Teismas, Slovėnija). Antrasis suinteresuotasis asmuo kreipėsi į *Verwaltungsgericht Darmstadt* (Darmštato administracinis teismas, Vokietija) po to, kai darbdavys atsisakė patenkinti jo prašymą.

Gavęs šių teismų prašymus priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) dviejuose sprendimuose patikslino, kada pagal Direktyvą 2003/88¹ pasyviojo budėjimo laikotarpius galima laikyti „darbo laiku“, o kada, atvirkščiai, jie laikytini „poilsio laiku“.

Teisingumo Teismo vertinimas

Pirmiausia Teisingumo Teismas priminė, kad darbuotojo budėjimo laikotarpį reikia laikyti arba „darbo laiku“, arba „poilsio laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, nes šios dvi sąvokos yra viena kitai priešingos. Be to, laikotarpis, kai darbuotojas faktiškai nevykdo jokios savo darbdaviui naudingos veiklos, nebūtinai yra „poilsio laikas“. Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad budėjimo laikotarpis automatiškai turi būti laikomas „darbo laiku“, kai budėdamas darbuotojas privalo likti darbo vietoje, kuri nėra jo gyvenamoji vieta, ir ten būti savo darbdavio pasiekiamas.

¹ 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 2 straipsnio 1 punktą.

Tai patikslinęs Teisingumo Teismas, pirma, nusprendė, kad sąvoka „darbo laikas“ taip pat apima visus budėjimo laikotarpius (įskaitant ir pasyvų budėjimą), kai tais laikotarpiais darbuotojai nustatomi suvaržymai objektyviai ir labai smarkiai apriboja jo galimybę laisvai valdyti savo laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir jį skirti savo interesams. Atvirkščiai, nesant tokių suvaržymų, „darbo laiku“ reikia pripažinti tik su darbu, kuris prireikus tais laikotarpiais buvo faktiškai atliktas, susijusį laiką.

Šiuo klausimu Teisingumo Teismas nurodo, kad siekiant įvertinti, ar budėjimo laikotarpis yra „darbo laikas“, galima atsižvelgti tik į nacionalinės teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje arba darbdavio darbuotojui nustatytus suvaržymus. Organizaciniai sunkumai, kurių darbuotojui gali sukelti budėjimo laikas ir kurių kyla dėl gamtinių sąlygų ar laisvo jo pasirinkimo, nėra reikšmingi. Toks pavyzdys yra situacija, kai vietovėje, iš kurios pasyviojo budėjimo metu darbuotojas faktiškai negali išvykti, yra mažai laisvalaikio veiklos galimybių.

Be to, Teisingumo Teismas pabrėžė, kad nacionaliniai teismai turi bendrai įvertinti visas bylos aplinkybes, kad patikrintų, ar pasyviojo budėjimo laikotarpį reikia pripažinti „darbo laiku“, kai jo tokia negalima pripažinti automatiškai dėl to, kad nėra pareigos likti savo darbo vietoje. Šiuo tikslu būtina atsižvelgti į termino, per kurį nuo to momento, kai darbdavys pareikalauja, darbuotojas privalo vėl imtis darbo (paprastai dėl to jam reikia vykti į savo darbo vietą), pagrįstumą. Vis dėlto Teisingumo Teismas pabrėžia, kad tokio termino pasekmės reikia vertinti konkrečiai, atsižvelgiant ne tik į kitus darbuotojui taikomus suvaržymus, kaip antai pareigą turėti specialią įrangą, kai jis privalo atvykti į darbo vietą, bet ir į jam sudarytas sąlygas. Tokios sąlygos gali būti, pavyzdžiui, suteikta galimybė naudotis tarnybine transporto priemone, dėl kurios galima pasinaudoti teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių. Nacionaliniai teismai taip pat turi atsižvelgti į tai, kiek vidutiniškai kartų darbuotojas faktiškai imasi darbo savo budėjimo laikotarpiais, jei tai galima objektyviai apskaičiuoti.

Antra, Teisingumo Teismas pabrėžė, kad tai, kaip darbuotojams atlyginama už budėjimo laikotarpius, nepatenka į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį. Taigi pagal ją nedraudžiama taikyti nacionalinės teisės aktų, kolektyvinės darbo sutarties arba darbdavio sprendimo, kuriuose nustatant atlyginimą už budėjimą skirtingai vertinami laikotarpiai, kuriais faktiškai dirbta, ir laikotarpiai, kai faktiškai nedirbta, net jei visi tie laikotarpiai pagal šią direktyvą turi būti laikomi „darbo laiku“. Kalbant apie atlyginimą už budėjimo laikotarpius, kurie, atvirkščiai, negali būti laikomi „darbo laiku“, pažymėtina, kad pagal Direktyvą 2003/88 nedraudžiama mokėti sumos, skirtos dėl šių budėjimo laikotarpių darbuotojo patiriamiesiems nepatogumams kompensuoti.

Trečia, Teisingumo Teismas pažymėjo, jog tai, kad budėjimo laikotarpis, kuris negali būti laikomas „darbo laiku“, laikomas „poilsio laiku“, neturi įtakos Direktyvoje 89/391² numatytoms darbdavių specialioms pareigoms. Visų pirma jie negali nustatyti budėjimo laikotarpių, kurie dėl to, kad yra ilgi ar dažni, kelia pavojų darbuotojų saugai ir sveikatai, nesvarbu, ar tie laikotarpiai laikomi „poilsio laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88.

PASTABA: Prašyme priimti prejudicinį sprendimą valstybių narių teismai, nagrinėdami juose iškeltą bylą, gali pateikti Teisingumo Teismui klausimus dėl Sąjungos teisės išaiškinimo ar Sąjungos teisės akto galiojimo. Teisingumo Teismas nenagrinėja nacionalinės bylos. Remdamasis Teisingumo Teismo sprendimu šią bylą turi išspręsti nacionalinis teismas. Šis sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, nagrinėjantiems panašias problemas.

Žiniasklaidai skirtas neoficialus dokumentas, neįpareigojantis Teisingumo Teismo.

Visas sprendimų ([C-344/19](#) ir [C-580/19](#)) tekstas nuo jų paskelbimo dienos prieinamas CURIA tinklalapyje.

Kontaktinis asmuo: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Nuotraukas iš sprendimų paskelbimo posėdžio galima rasti „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106

² 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349) 5 ir 6 straipsniai.