



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINĖS ADVOKATĖS
ELEANOR SHARPSTON IŠVADA,
pateikta 2017 m. liepos 26 d.¹

Byla C-518/15

**Ville de Nivelles
prieš
Rudy Matzak**

(*Cour du travail de Bruxelles* (Briuselio aukštesnysis darbo teismas, Belgija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Darbo laiko ir poilsio laiko sąvokos – Ugniagesiai – Budėjimo laikas – Pasyviojo budėjimo laikas“

1. Šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismo prašoma nurodyti, kaip aiškinti Direktyvą 2003/88/EB dėl darbo laiko², kai ji taikoma neetatiniam ugniagesiui³, kuris privalo pagal grafiką būti pasiekiamas, jei yra iškviečiamas⁴, teritorijoje, esančioje tam tikru atstumu nuo jo darbo vietos, kad į ją prisistatytų per nurodytą laiką. Jo taip pat prašoma išaiškinti klausimus, susijusius su: i) galimybe netaikyti šios direktyvos tam tikrų kategorijų ugniagesiams; ii) tuo, ar valstybė narė gali priimti platesnę, nei direktyvoje numatyta, sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtį, ir iii) tuo, ar direktyvoje vartojamos sąvokos „darbo laikas“ aiškinimas taikomas ir nustatant pasyvųjų budėjimą atliekančių asmenų darbo užmokestį.

Teisinis pagrindas

ES teisė

2. SESV 153 straipsnyje nurodyta:

„1. Siekdama 151 straipsnyje keliamų tikslų, Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą šiose srityse:

- a) visų pirma darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga;
- b) darbo sąlygų;
- c) darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos;

¹ Originalo kalba: anglų.

² 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 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).

³ Žr. šios išvados 6 išnašą, kurioje plačiau paaiškintas šis terminijos, kurią vartoju šioje išvadoje, aspektas.

⁴ Taip pat žr. šios išvados 8 išnašą.

<...>

2. Šiuo tikslu Europos Parlamentas ir Taryba:

<...>

b) atsižvelgdami į kiekvienoje valstybėje narėje esamas sąlygas ir technines taisykles, gali šio straipsnio 1 dalies a–i punktuose nurodytose srityse direktyvomis nustatyti būtiniausias laipsniško įgyvendinimo reikalavimus. <...>

<...>

5. Šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui <...>“

3. Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje nustatyta:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausias saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

a) minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui ir

b) tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams.

3. Ši direktyva taikoma visoms [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)] 2 straipsnyje apibrėžtoms veiklos sritims, viešoms ir privačioms, nepažeidžiant šios direktyvos 14, 17, 18 ir 19 straipsnių.

<...>“

4. Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje numatyta:

„Šioje direktyvoje vartojami šie apibrėžimai:

1. „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

2. „poilsio laikas“ – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas;

<...>“

5. Šios direktyvos 15 straipsnyje nurodyta:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą.“

6. Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatyta:

„2. 3, 4 ir 5 dalyje numatytos leidžiančios nukrypti nuostatos gali būti priimtose įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

3. Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių leidžiama nukrypti:

<...>

c) veiklai, susijusiai su nepertraukiamomis paslaugomis arba nenutrūkstama gamyba, ypač:

<...>

iii) teikiant spaudos, radijo, televizijos, filmų kūrimo, pašto ir telekomunikacijų paslaugas, greitosios pagalbos, priešgaisrinės ir civilinės apsaugos paslaugas;

<...>“

Belgijos teisė

7. Direktyva 93/104/EB dėl darbo laiko organizavimo⁵ į nacionalinę teisę perkelta *Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public* (2000 m. gruodžio 14 d. Įstatymas, nustatantis tam tikrus darbo laiko viešajame sektoriuje organizavimo aspektus, toliau – 2000 m. gruodžio 14 d. įstatymas). Šio įstatymo 3 straipsnyje „darbuotojai“ apibrėžti kaip „asmens, kurie įstatyme arba sutartyje numatytų santykių pagrindu <...> atlieka darbą kito asmens nurodymu“. 8 straipsnyje taip pat numatyta, kad „darbo laikas“ reiškia laiką, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje“.

8. *Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions* (2009 m. gruodžio 30 d. Įstatymas, kuriuo reglamentuojami įvairūs klausimai) 186 straipsnyje numatyta, kad neetatiniai ugniagesiai, be kita ko, nėra „darbuotojai“, kaip jie suprantami pagal 2000 m. gruodžio 14 d. įstatymo 3 straipsnį.

9. Nivelio miesto priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos nuostatų (*règlement organique du service d'incendie de Nivelles*) 9 straipsnyje numatyta:

„Pasyviojo budėjimo laikotarpiu kiekvienas Nivelio gaisrinės neetatinis ugniagesys privalo:

– visą laiką nenuolėti nuo gaisrinės toliau nei per atstumą, kuriam įveikti įprastomis eismo sąlygomis reikia ne daugiau kaip aštuonių minučių;

<...>“

⁵ 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, 1993, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197). Ši direktyva buvo panaikinta ir pakeista Direktyva 2003/88.

Faktinės aplinkybės, procesas ir prejudiciniai klausimai

10. Rudy Matzak yra neetatinis ugniagesys⁶, dirbantis Belgijoje, *Ville de Nivelles* (Nivelio miestas)⁷. Pagal susitarimą dėl jo tarnybos jis privalo budėti ir būti pasiekiamas kas ketvirtą savaitę vakarais ir savaitgalį. Jis gauna užmokestį tik už aktyvios tarnybos laiką. Už budėjimą, kai ugniagesys neiškviečiamas atlikti profesinių pareigų (vadinamasis pasyviojo budėjimo laikas)⁸, jam nemokama.

11. Pasyviojo budėjimo laikotarpiais R. Matzak turi būti pasiekiamas ir prireikus prisistatyti į gaisrinę kiek įmanoma greičiau, tačiau įprastomis sąlygomis bet kuriuo atveju ne vėliau kaip per aštuonias minutes⁹. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad tai faktiškai reiškia, jog ugniagesys privalo gyventi šalia gaisrinės ir kad jo veikla tokiais laikotarpiais atitinkamai varžoma.

12. R. Matzak mano, kad keletas jam taikomų darbo sąlygų aspektų, visų pirma už pasyvųjį budėjimą mokamo užmokesčio dydis, yra netinkami, todėl jis kreipėsi į *Tribunal du travail de Nivelles* (Nivelio darbo teismas), šis 2012 m. kovo 23 d. sprendimu patenkino daugelį jo reikalavimų.

13. Tuomet Nivelio miestas apskundė šį sprendimą apeliacine tvarka *Cour du travail de Bruxelles* (Briuselio aukštesnysis darbo teismas). Šis teismas pažymi, kad pagal Belgijos teisę darbo laikas bendrai apibrėžtas kaip laikas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje, ir kad neatrodo, jog darbuotojo buvimo vieta turi didelę reikšmę. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo pateiktą Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 dalies išaiškinimą¹⁰, galima daryti išvadą, kad darbo laiko apibrėžtis pagal Belgijos teisę ir Sąjungos teisę nevisiškai sutampa. *Cour du travail de Bruxelles* taip pat nurodo, kad nacionalinėje jurisprudencijoje vyrauja tendencija išspręsti klausimą dėl atlyginimo tokiems neetatinėms ugniagesiams kaip R. Matzak dažniausiai arba netgi beveik visada vadovaujantis Sąjungos teisėje pateikta darbo laiko apibrėžtimi. *Cour du travail de Bruxelles* manymu, tam, kad jis galėtų išspręsti šį ginčą, būtinas Teisingumo Teismo tam tikrų Direktyvos 2003/88 nuostatų išaiškinimas, todėl jis pateikė pagal SESV 267 straipsnį tokius prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Direktyvos 2003/88] 17 straipsnio 3 dalies c punkto iii papunktį reikia aiškinti taip, kad valstybėms narėms leidžiama tam tikroms ugniagesių gelbėtojų, įdarbintų valstybinėse priešgaisrinėse gelbėjimo tarnybose, kategorijoms netaikyti visų šiai direktyvai perkelti skirtų nuostatų, tarp jų ir tų, kurios nustato darbo laiką ir poilsio trukmę?
2. Kadangi [Direktyvoje 2003/88] nustatyti tik minimalūs reikalavimai, ar šią direktyvą reikia aiškinti taip, kad ji nedraudžia nacionalinės teisės aktų leidėjui taikyti arba priimti platesnės darbo laiko apibrėžties?

6 Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą R. Matzak vadinamas „pompier volontaire“ (savanoriu ugniagesiu). Tačiau akivaizdu, kad aktyvios tarnybos metu darbdavys jam moka užmokestį. Jungtinės Karalystės vyriausybė pažymi, kad šioje valstybėje narėje ugniagesiai gali būti trijų kategorijų: i) profesionalūs ugniagesiai, kurie nuolat atlieka tarnybą ir gauna atitinkamą užmokestį; ii) neetatiniai ugniagesiai, kuriems mokamas tam tikras užmokestis už tai, kad juos būtų galima iškviešti į tarnybą tam tikrais laikotarpiais, ir iii) ugniagesiai savoriai, kurie užmokesčio negauna. Nors atrodo, kad Jungtinėje Karalystėje neetatinėms ugniagesiams gali būti mokama ne tik už aktyvioje tarnyboje praleistą laiką, bet ir (kitaiip nei R. Matzak atveju) už budėjimo laiką (bent jau iš dalies), šioje išvadoje vartoju šį terminą, nes jis geriausiai atspindi R. Matzak padėtį. Toliau dar žr. šios išvados 22 punktą.

7 R. Matzak rašytinėse pastabose nurodo, kad nuo 2015 m. balandžio mėn. jo darbdavė buvo *Zone de secours du Brabant Wallon* (Valonijos Brabant provincijos gelbėjimo tarnyba). Neatrodo, kad šioje byloje šis klausimas aptariamasis.

8 Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą taip pat vartojama sąvoka „budėjimo namuose valandos“ („heures de garde à domicile“). Vis dėlto, kadangi akivaizdu, jog nenumatytas reikalavimas turėti gyvenamąją vietą aštuonių minučių atstumu nuo gaisrinės arba, jeigu darbuotojas turi tokią gyvenamąją vietą, nereikalaujama, kad jis atitinkamai laikotarpiais joje būtų, šioje išvadoje toliau vartoju sąvokas „pasyviojo budėjimo laikas“ ir „pasyvusis budėjimas“, kurios reiškia laiką, kuriuo darbdavys turi turėti galimybę susisiekti su darbuotoju, o šis turi būti pasirengęs vykdyti savo pareigas, bet nėra įpareigotas būti darbo vietoje (žr. 2004 m. spalio 5 d. Sprendimą *Pfeiffer ir kt.* (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 18 punktas).

9 Žr. šios išvados 9 punktą.

10 Žr. šios išvados 51 ir paskesnius punktus.

3. Ar, atsižvelgiant į SESV 153 straipsnio 5 dalį ir į [Direktyvos 2003/88] tikslus, šios direktyvos 2 straipsnį, kuriame apibrėžtos esminės šioje direktyvoje vartojamos sąvokos, visų pirma, darbo laikas ir poilsio laikas, reikia aiškinti taip, kad jis nėra taikomas darbo laiko sąvokai, leidžiančiai nustatyti mokėtiną darbo užmokestį už budėjimus namuose?
4. Ar pagal [Direktyvą 2003/88] draudžiama budėjimo namuose laiką laikyti darbo laiku net ir tuo atveju, kai namuose budintis darbuotojas per tą laiką patiria jo galimybes imtis kitos veiklos labai apribojančių suvaržymų (įpareigojimas atsakyti į darbdavio iškvietimą per aštuonias minutes)?“
14. Rašytines pastabas pateikė pagrindinės bylos šalys, taip pat Belgijos, Prancūzijos, Nyderlandų, Jungtinės Karalystės vyriausybės ir Europos Komisija. Per 2016 m. gruodžio 15 d. teismo posėdį visos šios šalys, išskyrus Nyderlandų vyriausybę, išdėstė argumentus žodžiu ir atsakė į Teisingumo Teismo klausimus.

Vertinimas

Pirminiai klausimai

Priimtinumumas

15. Nivelio miestas ir Komisija kelia klausimus, visiškai arba iš dalies susijusius su prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtiniu¹¹.
16. Jie remiasi aplinkybe, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamo ginčo dalykas yra užmokestis, kurį už neetatinio ugniagesio funkcijų vykdymą turi teisę gauti R. Matzak, o ne jo darbo laiko klausimas. Kadangi pagal SESV 153 straipsnio 5 dalį į šio straipsnio taikymo sritį (ji apima darbuotojų sveikatos ir saugos gerinimą, su kuriuo susijusi Direktyva 2003/88) nepatenka su darbo užmokesčiu susiję klausimai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo klausimai susiję su aspektais, dėl kurių spręsti Teisingumo Teismas neturi kompetencijos.
17. Pagal su tuo susijusią suformuotą jurisprudenciją Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą, tik jeigu akivaizdu, kad jo prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba jeigu Teisingumo Teismas neturi informacijos apie faktines ir teisines aplinkybes, būtinas tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus. Taigi, kai kyla Sąjungos teisės klausimas, jam taikoma svarbos prezumpcija¹².
18. Ar šioje byloje kyla toks klausimas?
19. Mano nuomone – taip.
20. Nors, atsižvelgiant į nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą tekstą ir į Teisingumo Teismui pateiktą nacionaliniame teisme nagrinėjamos bylos medžiagą, akivaizdu, kad R. Matzak byla iš esmės susijusi su jo darbo užmokesčiu, ši aplinkybė savaime nėra lemiamas veiksnys, į kurį atsižvelgiant turi būti nustatyta, ar Teisingumo Teismas turėtų atsakyti į prejudicinius klausimus. Klausimas, kurį reikia užduoti šiomis aplinkybėmis, nėra susijęs su tuo, „koks pagrindinėje byloje pareikšto ieškinio dalykas“. Greičiau klausimas yra tas, ar Sąjungos teisės aiškinimas, kurį prašoma pateikti, *susijęs* su pagrindinės bylos faktinėmis aplinkybėmis arba su pagrindinėje byloje pareikšto ieškinio dalyku.

¹¹ Taip pat žr. šios išvados 29–31 punktus, kuriuose kalbama apie Belgijos vyriausybės argumentus dėl antrojo klausimo priimtinumumo.

¹² Šiuo klausimu žr., be kita ko, 2017 m. gegužės 11 d. Sprendimą *Archus ir Gama* (C-131/16, EU:C:2017:358, 42 punktą).

Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodyta, kad Sąjungos teisėje pateikta sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtis svarbi norint išspręsti neetatinių ugniagesių, kaip antai R. Matzak, darbo užmokesčio klausimą¹³. Todėl Teisingumo Teismo pateiktas šios sąvokos išaiškinimas padės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui išspręsti nagrinėjamą bylą. Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, pateikti prejudiciniai klausimai yra priimtini¹⁴.

Sąvokos „darbuotojas“ reikšmė

21. Nors Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje pateiktoje sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtyje, be kita ko, nurodytas laikas, kai „darbuotojas“ yra „darbo vietoje“, direktyvoje pati sąvoka „darbuotojas“ neapibrėžta.

22. Prancūzijos vyriausybė rašytinėse pastabose ir per posėdį nurodė padėti Prancūzijoje, kur, jos teigimu, visus samdomus ugniagesius, kurie nėra profesionalai, su darbdaviais sieja ne pavaldumo santykiai ir jiems nemokamas įprastas darbo užmokestis. Jie gauna išmoką („indemnitė“), kuri neapmokestinama ir iš jos neišskaitomos socialinio draudimo įmokos. Belgijos vyriausybė taip pat nurodo, kad šioje valstybėje narėje neetatiniai ugniagesiai nelaikomi darbuotojais, kaip tai suprantama pagal atitinkamas nacionalinės teisės nuostatas¹⁵, o turi „savanorių, kuriems mokamos išmokos“ („bénévolat indemnisé“) statusą.

23. Ar tai reiškia, kad tokie ugniagesiai negali būti laikomi „darbuotojais“, kaip tai suprantama pagal direktyvą?

24. Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad sąvoka „darbuotojas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą, yra Sąjungos teisės sąvoka¹⁶. Ją reikėtų aiškinti taip, kad ji reiškia „bet kurią asmenį, kuris vykdo realią ir faktinę veiklą, išskyrus tokios mažos apimties veiklą, kuri yra visiškai nereikšminga ir pagalbinė“. Pagrindinis darbo santykių požymis yra tas, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas teikia tam tikras paslaugas, už kurias gauna atlyginimą¹⁷. Teisingumo Teismui nereikėjo nagrinėti klausimo, kas yra atlyginimas (arba užmokestis), kaip tai suprantama pagal šią apibrėžtį. Tam tikros su tuo susijusios informacijos galima rasti SESV 157 straipsnio 2 dalyje (joje kalbama apie vienodą užmokestį), kurioje sąvoka „užmokestis“ apibrėžta kaip sumos, „<...> kurias darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“¹⁸.

25. Konkrečiai tariant, Teisingumo Teismas konstatavo, kad direktyva taikoma profesionaliems ugniagesiams¹⁹. Dėl to, ar ji taikoma kitų kategorijų ugniagesiams, norėčiau pažymėti, jog nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nėra nurodyta, kad tokios kaip R. Matzak kategorijos ugniagesiai nevykdo realios ir faktinės veiklos ir kad jie nėra „vadovaujami kito asmens“, kuris šiuo atveju yra

13 Žr. šios išvados 13 punktą.

14 Teisingumo Teismo jurisdikcijos priimti sprendimą pagal prašymą priimti prejudicinį sprendimą su panašiais klausimais susijusiomis aplinkybėmis platesnė analizė pateikta generalinio advokato M. Wathelet išvadoje byloje *Hälvä ir kt.* (C-175/16, EU:C:2017:285, 26–49 punktai). Ta byla taip pat susijusi su Direktyva 2003/88. Generalinis advokatas M. Wathelet padarė panašią išvadą, kad Teisingumo Teismas turėtų priimti sprendimą.

15 Žr. šios išvados 8 punktą.

16 Žr. 2010 m. spalio 14 d. Sprendimą *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, 28 punktas).

17 Žr. 2015 m. kovo 26 d. Sprendimą *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2015:200, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

18 Taip pat žr. 2010 m. birželio 10 d. Sprendimą *Bruno ir kt.* (C-395/08 ir C-396/08, EU:C:2010:329, 46 punktas), kuriame Teisingumo Teismas konstatavo, kad „tik [šis] kriterijus <...> gali būti lemiamas“ atsižvelgiant į dabar galiojantį SESV 157 straipsnį. Teisingumo Teismas tą pačią apibrėžtį taikė, kai aiškino sąvoką „užmokestis“, kaip tai suprantama pagal 1997 m. birželio 6 d. sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl darbo ne visą darbo dieną, esantį 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), priede (žr. 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimą *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332, 16 punktas).

19 Žr. 2005 m. liepos 14 d. Nutartį *Personalarbeit der Feuerwehr Hamburg* (C-52/04, EU:C:2005:467, 52 punktas) ir 2010 m. spalio 14 d. Sprendimą *Fuß* (C-243/09, EU:C:2010:609, 44 punktas).

priešgaisrinė gelbėjimo tarnyba²⁰. Akivaizdu, jog tam, kad ji veiksmingai vykdytų veiklą, visi ugniagesių komandos nariai (nepaisant to, ar jie profesionalūs ugniagesiai, ar neetatiniai ugniagesiai, ar savanoriai ugniagesiai) privalo dirbti pagal nurodymus ir paklusti įsakymams – be kita ko, jie privalo pagal grafiką būti pasiekiami, kad galėtų atlikti aktyvią tarnybą. Dėl klausimo, ar R. Matzak už jo teikiamas paslaugas gaunamos sumos pagal 24 punkte nurodytus kriterijus yra „atlyginimas“ arba „užmokestis“, be (gana miglotų) Belgijos vyriausybės teiginių, Teisingumo Teismui pateikta nedaug informacijos apie konkrečias nuostatas, kuriomis šis klausimas reglamentuojamas toje valstybėje narėje, todėl šio klausimo toliau komentuoti neįmanoma. Šį klausimą turės išspręsti nacionalinis teismas, taikydamas mano ką tik nurodytus kriterijus. Kadangi sąvoka „darbuotojas“ yra Sąjungos teisės sąvoka, paslaugas teikiančio asmens konkrečaus statuso nustatymas ir jo už tokias teikiamas paslaugas gaunamų sumų priskyrimas tam tikrai kategorijai pagal nacionalinę teisę iš esmės negali būti galutinis.

Dėl pirmojo klausimo

26. Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar valstybės narės tam tikrų kategorijų ugniagesiams gali netaikyti visų nuostatų, kuriomis į nacionalinę teisę perkelta Direktyva 2003/88, tarp jų nuostatų, kuriomis apibrėžtas darbo ir poilsio laikas.

27. Šios sąvokų apibrėžtys pateiktos direktyvos 2 straipsnyje. Kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies, kiek tai susiję su, be kita ko, priešgaisrinės apsaugos paslaugomis, nukrypti galima tik nuo joje aiškiai išsamiai išvardytų nuostatų²¹. Taigi, 17 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad valstybė narė, kuri įvykdo 17 straipsnio 2 dalies reikalavimus, gali nukrypti nuo direktyvos 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių. Ši nuostata netaikoma 2 straipsnyje pateiktoms sąvokų „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ apibrėžtims ir, kadangi 17 straipsnio 3 dalis, kaip ir visos nukrypti leidžiančios nuostatos²², turi būti aiškinama griežtai, manau, nėra galimybių ją aiškinti plačiai ir atsižvelgti ne vien į patį nukrypti leidžiančios nuostatos tekstą²³.

28. Todėl manau, jog į pirmąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 3 dalies c punkto iii papunktis turi būti aiškinamas taip, kad valstybės narės tam tikrų kategorijų valstybinių priešgaisrinių gelbėjimo tarnybų įdarbintiems ugniagesiams gali netaikyti tik šios direktyvos 17 straipsnio 3 dalyje nurodytų nuostatų. Pagal šią nuostatą valstybėms narėms neleidžiama šiems darbuotojams netaikyti visų šiai direktyvai perkelti skirtų nuostatų ir, visų pirma, pagal ją neleidžiama šiems darbuotojams netaikyti nuostatų, kuriomis apibrėžtas darbo laikas ir poilsio laikas.

Dėl antrojo klausimo

29. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar dėl to, kad Direktyvoje 2000/88 numatyti tik minimalūs reikalavimai, ji gali būti aiškinama taip, kad valstybėms narėms nedraudžiama priimti platesnės darbo laiko apibrėžties.

30. Belgijos vyriausybė teigia, kad šis klausimas nepriimtinas, ir nurodo, jog Belgijos *Cour de cassation* (Kasacinis teismas) ne kartą yra pareiškęs, kad darbo laiko sąvoka pagal Belgijos teisę turi būti aiškinama taip pat kaip pagal Sąjungos teisę ir kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui prieinama visa medžiaga, būtina šiai sąvokai suprasti. Dėl šio klausimo ji visų pirma remiasi

20 Padėties Prancūzijoje klausimą palieku nuošalyje. Jis šioje byloje nenagrinėjamas.

21 Šiuo klausimu žr. 2010 m. spalio 14 d. Sprendimą *Fuß* (C-243/09, EU:C:2010:609, 34 ir 48 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

22 Dėl Direktyvos 2003/88 17 straipsnio žr. 2010 m. spalio 14 d. Sprendimą *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, 40 punktas).

23 Žr. 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728, 61 punktas) ir 2011 m. kovo 4 d. Nutartį *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 45 punktas), kuriuose Teisingumo Teismas patvirtino tokį aiškinimą.

Sprendimu *Dzodzi*²⁴ ir teigia, kad iš šio sprendimo 42 punkto matyti, jog tam, kad Teisingumo Teismas tokiomis aplinkybėmis būtų kompetentingas priimti sprendimą pagal SESV 267 straipsnį, turi būti reali Sąjungos teisės ir nacionalinio įstatymo, kuriame daroma nuoroda į Sąjungos teisės nuostatą, skirtingumo grėsmė.

31. Jau nurodžiau, kad, kai Teisingumo Teismo prašoma išaiškinti Sąjungos teisės nuostatą, taikoma svarbos prezumpcija²⁵. Nematau priežasčių nukrypti nuo šios prezumpcijos šioje byloje. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad su nacionalinėje teisėje numatytu neetatinų ugniagesių atlyginimu susiję klausimai gali būti išspręsti atsižvelgiant į Sąjungos teisėje pateiktą sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtį²⁶. Tikimasi, kad atsakymas į antrąjį klausimą padės prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui išspręsti nagrinėjamą bylą. Todėl Teisingumo Teismas turėtų pateikti šį atsakymą. Dėl Sprendimo *Dzodzi* taikymo Teisingumo Teismas vėlesniuose sprendimuose pareiškė, kad jis turi jurisdikciją priimti sprendimą dėl nacionalinių teismų nagrinėjamų bylų aplinkybių, kurioms Sąjungos teisė netaikoma, tačiau tik tada, kai atitinkamos nuostatos tapo taikytinos pagal nacionalinę teisę (dėl joje esančios nuorodos į Sąjungos teisę) ir kai nagrinėjamos nacionalinės teisės nuostatos neriboja pastarųjų taikymo²⁷. Man atrodo, nagrinėjamu atveju nacionalinėje teisėje, kaip ji aprašyta nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, yra nuoroda į Sąjungos teisę ir ši nuoroda jos taikymo neriboja. Todėl šiam Belgijos vyriausybės argumentui nepritariu. Manau, Teisingumo Teismas turi kompetenciją atsakyti į šį klausimą, todėl jis turėtų tai padaryti.

32. Kalbant apie patį klausimą, iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad į jį reikia atsakyti teigiamai. Tiesa, Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje nurodyta, kad šioje direktyvoje numatyti būtinausi saugos ir sveikatos reikalavimai, ir, kaip nurodo R. Matzak ir Komisija, 15 straipsnyje valstybėms narėms leidžiama taikyti arba priimti nuostatas, kurios yra palankesnės darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu. Be to, 2 straipsnyje pateiktoje sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtyje aiškiai nurodyta, kad reikia atsižvelgti į „nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“.

33. Manau, tikroji padėtis sudėtingesnė. Kai (tuometinės) Bendrijos teisės aktų leidėjas priėmė Direktyvą 2008/33, jis siekė nustatyti būtiniausius reikalavimus, taikytinus visoje dabartinėje Europos Sąjungoje²⁸. Tam jis pateikė, be kita ko, sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtį, siejamą su sąvokos „poilsio laikas“ apibrėžtimi, ir jos turėjo būti vienodos visose valstybėse narėse. Tuo remiantis galima daryti išvadą, kad šios apibrėžtys turi būti aiškinamos pagal objektyvius kriterijus, atsižvelgiant į direktyvos struktūrą ir tikslus, nes tik toks aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse²⁹. Taigi, įgyvendinti direktyvą siekianti valstybė narė neturi diskrecijos priimti platesnės vienos ar kitos iš šių apibrėžčių.

34. Žinoma, tai nereiškia, kad valstybė narė negali padidinti direktyvoje numatytos apsaugos taikydama įvairias teisėkūros technikas. Pavyzdžiui, valstybės narės gali pasinaudoti direktyvos 15 straipsnyje joms suteikiamomis teisėmis ir numatyti ilgesnį minimalų poilsio laiką, nei numatyta direktyvos 3–7 straipsniuose. Tą patį galima pasakyti apie 8–13 straipsnių nuostatas, kuriomis reglamentuojamas naktinis ir pamaininis darbas. Bet tokiu atveju valstybės narės privalo išsaugoti nepakeistas 2 straipsnyje numatytas darbo laiko ir poilsio laiko sąvokų *apibrėžtis*.

24 1990 m. spalio 18 d. Sprendimas (C-297/88 ir C-197/89, EU:C:1990:360; toliau – Sprendimas *Dzodzi*).

25 Žr. šios išvados 17 punktą.

26 Žr. šios išvados 13 punktą.

27 Žr. 1997 m. liepos 17 d. Sprendimą *Leur Bloem* (C-28/95, EU:C:1997:369, 27 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Taip pat žr. 2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimą *Cicala* (C-482/10, EU:C:2011:868, 17 punktą).

28 Žr. direktyvos 1 straipsnį.

29 Šiuo klausimu žr., be kita ko, 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 58 ir 59 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

35. Todėl, mano manymu, į antrąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvą 2003/88 reikia aiškinti taip, kad pagal ją valstybės narės nacionalinės teisės aktų leidėjui draudžiama taikyti arba priimti platesnę darbo laiko apibrėžtį, nei numatyta direktyvoje. Vis dėlto tokios valstybės narės teisės aktų leidėjas gali užtikrinti darbuotojams didesnę apsaugą, nei numatyta, su sąlyga, kad dėl to jis nenukrypsta nuo tos apibrėžties formuluotės.

Dėl trečiojo klausimo

36. Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 2 straipsnį tiek, kiek jame apibrėžtos „esminės [direktyvoje] vartojamos sąvokos“ (kaip jas apibūdina prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas), visų pirma įskaitant darbo laiko ir poilsio laiko sąvokas, galima aiškinti taip, kad jis netaikomas darbo laiko sąvokai, į kurią atsižvelgiant nustatomas tokiems kaip R. Matzak ugniagesiams mokėtinas darbo užmokestis.

37. Norint atsakyti į šį klausimą, būtina apibrėžti jame nurodytus terminus. Pirma, kiek tai susiję su šia byla, Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje neapibrėžtos jokios kitos laiko sąvokos, išskyrus sąvoką „darbo laikas“ ir su ja logiškai susijusią sąvoką „poilsio laikas“. Tai, ar sąvokos „darbo laikas“ apibrėžtis apima su tokioje kaip R. Matzak padėtyje esančiais darbuotojais susijusias aplinkybes, yra prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo ketvirtą klausimą dalykas.

38. Antra, visiškai akivaizdu, kad Teisingumo Teismo funkcijos vykstant SESV 267 straipsnyje numatytam procesui siejamos tik su Sąjungos teisės aiškinimu. Jis negali aiškinti nacionalinės teisės, nes tai gali daryti tik atitinkamos valstybės narės teismai³⁰. Taigi, nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad nacionalinėje jurisprudencijoje vyrauja tendencija klausimą dėl neetatinių ugniagesių užmokesčio spręsti vadovaujantis Sąjungos teisėje pateikta darbo laiko apibrėžtimi³¹, Teisingumo Teismas negali nagrinėti šių nuostatų veikimo pagal nacionalinės teisės nuostatas klausimo. Jeigu nacionalinės teisės nuostatos neprieštarauja Sąjungos teisei, valstybės narės gali savo nuožiūra nustatyti nacionalinės teisės aktų struktūrą, o jų nacionaliniai teismai turi juos aiškinti. Todėl šį klausimą nagrinėsiu (tik) Sąjungos teisės požiūriu.

39. Atsižvelgdama į šias pastabas, manau, jog geriausia trečiąjį klausimą suprasti taip, kad juo siekiama išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje pateikta darbo laiko apibrėžtis savaime be jokių papildomų sąlygų taikoma siekiant nustatyti užmokestį, mokėtiną darbuotojams, kurie turi teisę į šia direktyva teikiamą su sauga ir sveikata susijusią apsaugą.

40. Manau, tokio savaiminio ryšio nėra.

41. Direktyva 2003/88 buvo priimta remiantis tuo, kas dabar numatyta SESV 153 straipsnio 2 dalyje. Šioje nuostatoje Sąjungos teisės aktų leidėjui suteikti įgaliojimai priimti direktyvas, kuriose numatomi būtinausi reikalavimai siekiant laipsniško sveikatos ir saugos (tai svarbu šioje byloje) (153 straipsnio 1 dalies a punktas), darbo sąlygų (153 straipsnio 1 dalies b punktas), socialinio draudimo ir socialinės apsaugos (153 straipsnio 1 dalies c punktas) klausimų suderinimo. Šio straipsnio 5 dalyje aiškiai nurodyta, kad „šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui“. Taigi, šį klausimą sprendžia tik valstybės narės³².

30 Šiuo klausimu žr., be kita ko, 2009 m. vasario 19 d. Sprendimą *Schwarz* (C-321/07, EU:C:2009:104, 48 punktas).

31 Žr. šios išvados 13 punktą.

32 Šiuo klausimu žr. 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimą *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, 40 punktas).

42. Toks kompetencijos padalijimas atsispindi ir Teisingumo Teismo jurisprudencijoje. Sprendime *Dellas ir kt.* Teisingumo Teismas dėl Direktyvos 93/104 nurodė, kad iš direktyvos nuostatų tikslo ir pačios formuluotės išplaukia, jog ji netaikoma darbuotojų užmokesčiui. Toliau jis pridūrė, kad toks aiškinimas vienareikšmiškai išplaukia iš nuostatos, kuri dabar numatyta SESV 153 straipsnio 5 dalyje³³. Nutartyje *Vorel* Teisingumo Teismas patvirtino, kad šis principas taikomas Direktyvai 2003/88³⁴.

43. Galima būtų manyti, kad to užtenka, norint atsakyti į trečiąjį klausimą. Vis dėlto, kaip teisingai nurodo Nyderlandų vyriausybė, nors Direktyvoje 2003/88 iš valstybių narių nereikalaujama taikyti darbo laiko apibrėžties darbo užmokesčio klausimams, joje taip pat nenumatytas draudimas ją taikyti šiems klausimams. Todėl valstybė narė turi kompetenciją priimti nacionalinės teisės aktus, kuriuose numatyta, kad vienos arba daugiau kategorijų darbuotojų darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į šią apibrėžtį. Darbo sutartyse ir kolektyvinėse sutartyse taip pat paprastai vartojama sąvoka „darbo laikas“ ir šalia nurodomas darbo valandų skaičius ir sutartas darbo užmokesčio tarifas, pagal kuriuos nustatomas visas darbo užmokestis. Toks darbo užmokesčio tarifas gali skirtis atsižvelgiant į darbo laiko pobūdį (aktyvios tarnybos laikas, budėjimo laikas)³⁵. Visus šiuos klausimus reglamentuoja nacionalinė teisė.

44. Todėl manau, kad į trečiąjį klausimą reikėtų atsakyti taip, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje pateikta darbo laiko apibrėžtis savaime be papildomų sąlygų netaikoma siekiant nustatyti darbuotojų, kurie turi teisę į šią direktyvą teikiamą su sauga ir sveikata susijusią apsaugą, darbo užmokestį. Vis dėlto, nors šioje direktyvoje nenumatytas reikalavimas valstybėms narėms taikyti darbo laiko apibrėžtį, kai sprendžiami darbo užmokesčio klausimai, joje taip pat nenurodyta, kad valstybės narės to negali daryti. Tuo remiantis galima daryti išvadą, kad valstybė narė turi teisę priimti nacionalinės teisės aktus, kuriuose numatoma, kad vienos arba daugiau kategorijų darbuotojų darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į šią apibrėžtį.

Dėl ketvirtąjo klausimo

45. Ketvirtuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 dalyje pateiktą darbo laiko apibrėžtį reikėtų aiškinti taip, kad ji taikoma ir tokiems darbuotojams kaip R. Matzak, kurie atlieka pasyvųjį budėjimą ir privalo būti pasirengę sureaguoti į darbdavio iškvietimą per trumpą laiką (nagrinėjamu atveju – per aštuonias minutes), tačiau neprivalo tuo metu būti darbdavio patalpose, ir kurių galimybės imtis kitos veiklos nagrinėjamu laikotarpiu dėl to gali būti ribojamos.

46. Pirmiausia reikėtų pažymėti, kad, nors prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šį klausimą grindžia aplinkybe, jog budėjimą atlieka „namuose budintis darbuotojas“, iš tiesų nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą nurodytas ne reikalavimas darbuotojui budėjimo metu būti savo namuose, o reikalavimas jam būti pasirengusiam atvykti į darbo vietą per aštuonias minutes³⁶. Atsižvelgiant į tai, faktiškai visai gali būti, kad darbuotojai iš tiesų būna namuose pasyviojo budėjimo metu ir kad tiesiogiai dėl šio reikalavimo jie turi gyventi vietovėje, kurią lemia toks suvaržymas.

47. Kiek tai susiję su klausimo esme, R. Matzak teigia, kad, atsižvelgiant į šios bylos faktines aplinkybes ir Teisingumo Teismo jurisprudenciją, akivaizdu, jog jo pasyviojo budėjimo laikotarpiai yra darbo laikas. Konkrečiau kalbant, aplinkybė, kad budėjimo laikotarpiu jam gali neprireikti faktiškai vykdyti jokių pareigų, nesvarbi. Reikalaujama, kad jis būtų darbdavio žinioje ir visą laiką pasiekiamas, todėl jo

33 Šiuo klausimu žr. 2005 m. gruodžio 1 d. *Sprendimo Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728) 38 ir 39 punktus.

34 2007 m. sausio 11 d. Nutartis *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, 32 ir 35 punktai). Taip pat žr. 2011 m. kovo 4 d. Nutartį *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 81–84 punktai) ir 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 48 punktas). Vienintelė šio principo taikymo išimtis numatyta Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje, susijusioje su mokamomis kasmetinėmis atostogomis.

35 Žr., pavyzdžiui, 2007 m. sausio 11 d. Nutartį *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, 11 ir paskesni punktai).

36 Žr. šios išvados 9 punktą.

judėjimo laisvė ir laisvė planuoti savo reikalus budėjimo laikotarpiais labai varžomos. Jeigu jis nesilaikytų šių reikalavimų, jam galėtų būti taikomos drausminės nuobaudos ir galbūt net baudžiamosios sankcijos. R. Matzak privalo prisistatyti į darbo vietą per labai trumpą laiką, todėl iš tiesų jis susiduria su didesniais suvaržymais nei darbuotojai, kurie budi, tačiau turi gerokai daugiau laiko prisistatyti į darbo vietą arba gali vykdyti pareigas nuotoliniu būdu. Tuo remiantis darytina išvada, kad turi būti laikoma, jog jis yra darbdavio žinioje visais reikalaujamais laikotarpiais.

48. Nors iš dalies manau, kad šie teiginiai logiški, situacija nėra tokia paprasta, kaip nurodo R. Matzak.

49. Manau, bet kuriuo atveju analizę reikia pradėti nuo Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 ir 2 punktų teksto. Juose „darbo laikas“ apibrėžtas kaip „bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas <...>“, o „poilsio laikas“ – kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“. Taigi, kaip nurodė kelios pastabas pateikusių šalys ir pats Teisingumo Teismas savo jurisprudencijoje, šis skirstymas yra dvilypis, susijęs su viena kitai prieštaraujančiomis sąvokomis: bet kuris laikas yra arba darbo laikas, arba ne³⁷. Teisės aktų leidėjas nemanė, jog reikia nurodyti kokią nors papildomą kategoriją arba kategorijas, kad reglamentavimas būtų kiek detalesnis ar subtilesnis. Galbūt galima apgailestauti dėl tokio lankstumo trūkumo, bet teisės akto tekstas yra toks, koks yra.

50. Kadangi sąvoka „poilsio laikas“ iš esmės yra išvestinė, toliau pateiktoje analizėje pagrindinį dėmesį skirsiu sąvokai „darbo laikas“. Teisingumo Teismo jurisprudencijoje jau galima rasti tam tikrų jos išaiškinimų.

51. Taigi Teisingumo Teismas ne kartą konstatavo, kad Direktyvoje 2003/88 vartojama sąvoka „darbo laikas“ yra savarankiška Sąjungos teisės sąvoka ir ją reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama pagerinti darbuotojų „gyvenimo ir darbo sąlygas“, sistema ir tikslu³⁸. Tam, kad laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, turi būti įvykdytos trys sąlygos. Pirmą, darbuotojas turi būti „darbo vietoje“, antra, jis turi būti darbdavio žinioje ir, trečia, jis turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas³⁹.

52. Pirmą kartą išaiškinti šiuos reikalavimus Teisingumo Teismo paprašyta byloje, kurioje priimtas Sprendimas *Simap*⁴⁰. Ta byla susijusi su pirmosios pagalbos brigadų gydytojų budėjimu sveikatos priežiūros įstaigoje. Tam tikrą budėjimo laiko dalį jie privalėjo būti darbo vietoje, o likusį budėjimo laiką jie tik buvo įpareigoti būti „pasiekiami“. Teisingumo Teismas konstatavo, kad šių dviejų rūšių budėjimai iš esmės skiriasi. Kalbant apie pirmąją budėjimo rūšį, net jeigu vykdoma veikla pagal aplinkybes gali skirtis, aplinkybė, jog gydytojai privalėjo atvykti ir būti darbo vietoje, kad galėtų teikti profesines paslaugas, reiškia, jog jie vykdė pareigas. Todėl 2 straipsnio 1 punkto reikalavimai buvo įvykdyti. Tačiau, kalbant apie antrąją budėjimo rūšį, net jeigu gydytojai buvo darbdavio žinioje, nes turėjo būti pasiekiami, jie galėjo organizuoti savo laisvalaikį su mažesniais apribojimais ir užsiimti tuo, kas atitinka jų interesus. Taigi, tokio budėjimo laikotarpiai patenka į sąvokos „poilsio laikas“ taikymo sritį⁴¹.

37 Žr. 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 25 ir 26 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

38 Žr. 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

39 Žr. 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

40 2000 m. spalio 3 d. Sprendimas *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528; toliau – Sprendimas *Simap*).

41 Žr. sprendimo 48–50 punktus.

53. Sprendimas *Jaeger*⁴² susijęs su ligininės gydytoju, kuris privalėjo budėti darbdavio patalpose. Jam buvo skirta patalpa su lova, kurioje jis galėjo miegoti, kai jo paslaugų nereikėjo. Teisingumo Teismas pakartojai Sprendime *Simap* išdėstytas pastabas⁴³, tačiau pažymėjo, kad toje byloje jis pareiškė nuomonę ne dėl aplinkybių, kai darbuotojas gali ilsėtis arba miegoti tuo metu, kai budi darbdavio patalpose. Jis nurodė, kad šis aspektas nesvarbus. Kaip „lemiamą kriterijų“ jis įvardijo tai, kad darbuotojas privalėjo būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje, kad prireikus galėtų nedelsdamas suteikti savo paslaugas. Todėl nagrinėjama laikotarpiu darbuotojas negali būti laikomas „poilsiaujančiu“⁴⁴. Vis dėlto atsakyme į nacionalinio teismo klausimą Teisingumo Teismas aiškiai nurodė, kad jo sprendimas taikomas tuo atveju, jeigu darbuotojas „turi būti liginėje“⁴⁵. Aptariamai darbuotojai turėjo gerokai mažiau laisvės organizuoti savo laiką ir buvo atskiriami nuo savo šeiminės ir socialinės aplinkos. Teisingumo Teismas pridūrė, kad jo taikomos sąvokos „darbo laikas“ aiškinimas negali būti kvestionuojamas dėl ekonominio ir organizacinio pobūdžio pasekmių, kurių, kai kurių valstybių narių teigimu, kiltų, jeigu toks laikas būtų laikomas darbo laiku⁴⁶.

54. Sprendime *Dellas*⁴⁷, kuriame taip pat nagrinėjamas reikalavimas internatų darbuotojams budėti darbdavio patalpose, Teisingumo Teismas padarė tokią pačią išvadą kaip ir Sprendime *Jaeger*.

55. Nutartis *Grigore*⁴⁸ yra susijusi su girininku, kuriam darbdavys buvo suteikęs tarnybines patalpas jam patikėtoje valdyti miško valdoje. Jis buvo įpareigotas tam tikrą laiką būti tose patalpose⁴⁹. Teisingumo Teismas konstatavo, kad tokių patalpų suteikimas savaime nėra įtikinamas įrodymas, jog jose praleistas laikas yra darbo laikas vien todėl, kad tokios patalpos yra N. Grigore patikėtoje valdoje, tačiau, jeigu iš tiesų situacija buvo tokia, jog jis privalėjo prireikus nedelsiant būti pasiekiamas darbdavio, kad galėtų suteikti reikiamas paslaugas, šios sąvokos apibrėžties sąlygos būtų įvykdytos⁵⁰.

56. Galiausiai⁵¹, Sprendime *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (toliau – Sprendimas *Tyco*)⁵² Teisingumo Teismo buvo prašoma išnagrinėti klausimą, ar darbuotojų, kurie neturi nuolatinės arba įprastos darbo vietos, kelionių iš gyvenamosios vietos pas darbdavio nurodytus klientus ir atgal laikas yra darbo laikas. Teisingumo Teismas nustatė, kad toks laikas yra darbo laikas. Jis visų pirma nurodė principą, suformuluotą Sprendime *Jaeger*, pagal kurį, kai siekiama nustatyti, ar įvykdytos sąvokos „darbo laikas“ apibrėžties sąlygos, lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje ir nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Jis taip pat atkreipė dėmesį į Sprendime *Simap* nurodytą pastabą, kad galimybė darbuotojams veikti savo interesais parodo, jog aptartas laikas nėra darbo laikas, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88. Tačiau darbuotojų, kurie buvo aptariamai pagrindinėje byloje, padėtis buvo kitokia; nors jie turėjo tam tikrą laisvę kelionių metu, nagrinėjama laikotarpiu vis dėlto privalėjo paklusti darbdavio nurodymams⁵³.

57. Manau, teiginį, jog „reikalavimas būti darbdavio nurodytoje vietoje tam, kad būtų galima nedelsiant suteikti atitinkamas paslaugas“, yra „lemiamas veiksnys“, kai vertinama, kas yra ir kas nėra darbo laikas, reikėtų aiškinti šiek tiek atsargiai. Akivaizdu, kad jis buvo taikomas tokiuose sprendimuose kaip *Jaeger* ir *Dellas*, kuriuose nagrinėtais atvejais darbuotojai buvo įpareigoti atlikti pasyvų budėjimą darbdavio patalpose. Aplinkybė, kad darbuotojas gali faktiškai dirbti ne visą tą laiką, nebuvo svarbi. Vis dėlto ji

42 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437; toliau – Sprendimas *Jaeger*).

43 Žr. sprendimo 48–51 punktus.

44 Šiuo klausimu žr. sprendimo 60–65 punktus.

45 Žr. sprendimo 71 punktą ir jo rezoliucinės dalies 1 punktą.

46 Žr. sprendimo 66 punktą.

47 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimas *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728; toliau – Sprendimas *Dellas*).

48 2011 m. kovo 4 d. Nutartis *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122; toliau – Nutartis *Grigore*).

49 Nutartyje aiškiai nurodyta, kad konkreti šio įpareigojimo apimtis nebuvo aiški. Žr. visų pirma 35 punktą.

50 Žr. visų pirma šios nutarties 64–70 punktus.

51 Siekdama išsamumo turėčiau paminėti, kad 2015 m. gruodžio 23 d. Sprendime *Komisija / Graikija* (C-180/14, nepaskelbtas Rink., EU:C:2015:840) Teisingumo Teismas pakartojai sprendimuose *Simap* ir *Jaeger* padarytas išvadas (žr. to sprendimo 36 ir 37 punktus).

52 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas (C-266/14, EU:C:2015:578).

53 Žr. sprendimo 35, 37 ir 39 punktus.

nebuvo lemiamas ir aplinkybėmis, nagrinėtomis Nutartyje *Grigore*, kurioje Teisingumo Teismas taip pat akcentavo darbuotojui suteiktą laisvę. Iš tiesų šis aspektas buvo Teisingumo Teismo sprendimo *Simap* esmė. Manau, darbuotojo atliekant pasyvųjį budėjimą praleidžiamo laiko kokybė (ją rodo, pavyzdžiui, galimybė jam užsiimti tuo, kas atitinka jo ir šeimos interesus)⁵⁴ taip pat svarbi. Mano nuomone, aplinkybė, jog tam tikru atveju iš darbuotojo gali būti reikalaujama pasyvųjį budėjimą atlikti gana nedideliu atstumu nuo jo darbo vietos, nereiškia, kad nereikia atsižvelgti į jo leidžiamo laiko kokybę. Išskyrus atvejus, kai darbuotojas gali savo pareigas vykdyti nuotoliniu būdu, tokios tarnybos pobūdis gali lemti jo pareigą nenutolti nuo darbo vietos. Šiomis aplinkybėmis svarbiausia yra praleidžiamo laiko kokybė, o ne tikslus reikalaujamas atstumas iki darbo vietos. Nustatyti, ar dėl darbdavio nustatytų apribojimų R. Matzak pasyviojo budėjimo metu leidžiamo laiko kokybė buvo taip pabloginta, kad šis laikas turėtų būti vertinamas kaip darbo laikas, turi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kuris vienintelis gali vertinti faktines aplinkybes.

58. Todėl, mano manymu, į ketvirtąjį klausimą reikėtų atsakyti taip, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punkte pateikta sąvoka „darbo laikas“ apibrėžtis neturėtų būti aiškinama taip, kad ji savaime taikoma pasyvųjį budėjimą atliekantiems darbuotojams, iš kurių reikalaujama būti pasirengusiems reaguoti į darbdavio iškvietimus per trumpą laiką (tačiau iš jų nereikalaujama tuo metu būti darbdavio patalpose) ir kurių galimybės nagrinėjama laikotarpiu imtis kitos veiklos dėl to gali būti ribotos. Iš tikrųjų būtina atsižvelgti į darbuotojo tokio budėjimo metu leidžiamo laiko kokybę, pavyzdžiui, į jo galimybes užsiimti tuo, kas atitinka jo ir šeimos interesus. Šiomis aplinkybėmis svarbiausia yra praleidžiamo laiko kokybė, o ne tikslus reikalaujamas atstumas iki darbo vietos. Konkrečioje byloje nuspręsti, ar toks laikas turi būti vertinamas kaip darbo laikas, turi nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į bylos faktines aplinkybes.

Išvada

59. Atsižvelgdama į visa tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Cour du travail de Bruxelles* (Briuselio aukštesnysis darbo teismas, Belgija) pateiktus klausimus atsakyti taip:

1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 17 straipsnio 3 dalies c punkto iii papunktis turi būti aiškinamas taip, kad valstybėms narėms leidžiama tam tikrų kategorijų viešųjų priešgaisrinių gelbėjimo tarnybų įdarbintiems ugniagesiams netaikyti tik tos direktyvos 17 straipsnio 3 dalyje numatytų nuostatų. Valstybėms narėms neleidžiama tokiems darbuotojams netaikyti visų šiai direktyvai perkelti skirtų nuostatų, visų pirma tų, kuriomis apibrėžtas darbo ir poilsio laikas.
2. Direktyva 2003/88 turi būti aiškinama taip, kad pagal ją valstybės narės nacionalinės teisės aktų leidėjai draudžiama taikyti arba priimti platesnę darbo laiko apibrėžtį, nei numatyta direktyvoje. Vis dėlto tokios valstybės narės teisės aktų leidėjas gali darbuotojams užtikrinti didesnę apsaugą, nei numatyta, su sąlyga, kad dėl to jis nenukrypsta nuo tos apibrėžties formuluotės.
3. Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje pateikta darbo laiko apibrėžtis savaime be papildomų sąlygų netaikoma siekiant nustatyti darbuotojų, kurie turi teisę į šia direktyva teikiamą su sauga ir sveikata susijusią apsaugą, darbo užmokestį. Vis dėlto, nors šioje direktyvoje nenumatytas reikalavimas valstybėms narėms taikyti darbo laiko apibrėžtį, kai sprendžiami darbo užmokesčio klausimai, joje taip pat nenurodyta, kad valstybės narės to negali daryti. Tuo remiantis galima daryti išvadą, kad valstybės narės turi teisę priimti nacionalinės teisės aktus, kuriuose numatyta, jog vienos arba daugiau kategorijų darbuotojų darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į šią apibrėžtį.

⁵⁴ Žr. generalinio advokato A. Saggio išvadą byloje *Simap* (C-303/98, EU:C:1999:621, 37 punktas). Taip pat žr. 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 37 punktas), kuriame Teisingumo Teismas konstatavo, kad „galimybė darbuotojams disponuoti savo laiku be didelių suvaržymų ir veikti savo interesais parodo, jog aptartas laikas nėra darbo laikas, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88“.

4. Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punkte pateikta sąvoka „darbo laikas“ apibrėžtis neturėtų būti aiškinama taip, kad ji savaime taikoma pasyvųjį budėjimą atliekantiems darbuotojams, iš kurių reikalaujama būti pasirengusiems reaguoti į darbdavio iškvietimus per trumpą laiką (tačiau iš jų nereikalaujama tuo metu būti darbdavio patalpose) ir kurių galimybės nagrinėjamu laikotarpiu imtis kitos veiklos dėl to gali būti ribotos. Iš tikrųjų būtina atsižvelgti į darbuotojo tokio budėjimo metu leidžiamo laiko kokybę, pavyzdžiui, į jo galimybes užsiimti tuo, kas atitinka jo ir šeimos interesus. Šiomis aplinkybėmis svarbiausia yra praleidžiamo laiko kokybė, o ne tikslus reikalaujamas atstumas iki darbo vietos. Konkrečioje byloje nuspręsti, ar toks laikas turi būti vertinamas kaip darbo laikas, turi nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į bylos faktines aplinkybes.