



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. kovo 9 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Darbuotojų saugos užtikrinimas ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – 2 straipsnis – Sąvoka „darbo laikas“ – Pasyvaus budėjimo laikotarpis – Profesionalūs ugniagesiai – Direktyva 89/391/EEB – 5 ir 6 straipsniai – Psichosocialiniai rizikos veiksniai – Pareiga imtis prevencijos priemonių“

Byloje C-580/19

dėl *Verwaltungsgericht Darmstadt* (Darmštato administracinis teismas, Vokietija) 2019 m. vasario 21 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. liepos 30 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

RJ

prieš

Stadt Offenbach am Main

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotoja R. Silva de Lapuerta, kolegijų pirmininkai A. Arabadžiev, A. Prechal, M. Vilaras ir N. Piçarra, teisėjai T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Švábý, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (pranešėjas) ir L. S. Rossi,

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

posėdžio sekretorius M. Longar, administratorius,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2020 m. birželio 22 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Belgijos vyriausybės, atstovaujamos S. Baeyens, L. Van den Broeck, M. Jacobs ir C. Pochet,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos S. Jiménez García,
- Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos A. Ferrand, R. Coesme, E. Toutain ir A.-L. Desjonquères,
- Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos M. K. Bulterman ir C. S. Schillemans,
- Suomijos vyriausybės, pirmiausia atstovaujamos H. Leppo ir J. Heliskoski, vėliau – H. Leppo,

* Proceso kalba: vokiečių.

– Europos Komisijos, pirmiausia atstovaujamos B.-R. Killmann ir M. van Beek, vėliau – B.-R. Killmann,

susipažinęs su 2020 m. spalio 6 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 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 išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant RJ ginčą su *Stadt Offenbach am Main* (Ofenbacho prie Maino miestas, Vokietija) dėl RJ reikalaujamo atlyginimo už jo užtikrintą pasyvųjį budėjimą. Pirmiausia reikia patikslinti, kad šiame sprendime sąvoka „budėjimas“ bendrai apima visus laikotarpius, kuriais darbuotojas turi būti darbdavio pasiekiamas, kad jo paprašytas galėtų imtis darbo, o sąvoka „pasyvusis budėjimas“ reiškia tuos budėjimo laikotarpius, kai darbuotojas neprivalo likti savo darbo vietoje.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 89/391/EEB

- 3 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 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Darbdavio pareiga – užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais.“

- 4 Šios direktyvos 6 straipsnyje nustatyta:

„1. Atsižvelgdamas į atsakomybės sritis, darbdavys imasi priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai apsaugoti, įskaitant profesinės rizikos rūšių prevenciją, informavimą bei profesinį mokymą, taip pat būtiną organizavimą ir priemones.

Darbdavys atidžiai stebi, ar nereikia pakoreguoti šių priemonių atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes ir siekį gerinti esamą padėtį.

2. Darbdavys įgyvendina 1 dalies pirmoje pastraipoje paminėtas priemones, remdamasis toliau pateiktais bendraisiais prevencijos principais:

- a) rizikos rūšių vengimas;
- b) rizikos rūšių, kurių neįmanoma išvengti, įvertinimas;
- c) rizikos rūšių šalinimas jų atsiradimo vietoje;

<...>

3. Nepažeisdamas kitų šios direktyvos nuostatų ir atsižvelgdamas į įmonės arba (ir) įstaigos veiklos pobūdį, darbdavys:

a) įvertina rizikos darbuotojų saugai ir sveikatai rūšis, *inter alia*, atsižvelgdamas į pasirinktas darbo priemonės, chemines medžiagas ar naudojamus preparatus bei į darbo vietų įrengimą.

Įvertinus šią riziką, jeigu reikia, darbdavio naudojamos prevencinės priemonės ir darbo bei gamybos metodai privalo:

- užtikrinti geresnį darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos lygį,
- būti neatsiejama visų įmonės ir (arba) įstaigos veiklos sričių dalis visais pavaldumo lygiais;

<...>“

Direktyva 2003/88

5 Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje nustatyta:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius 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.

<...>“

6 Šios direktyvos 2 straipsnyje nustatyta:

„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;

<...>“

7 Minėtos direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.“

Vokietijos teisė

- 8 2003 m. gruodžio 17 d. *Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren* (Nutarimas dėl viešųjų priešgaisrinių tarnybų organizavimo, minimalių pajėgumų ir įrangos; GVBl., p. 693) priede nustatyta:

„2 laipsnio įranga, įskaitant jai panaudoti reikalingą personalą, paprastai į įvykio vietą turi atvykti per 20 minučių po išpėjimo apie pavojų <...>“

- 9 Pagal 2018 m. birželio 18 d. redakcijos *Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach* (Ofenbacho prie Maino miesto valstybinės priešgaisrinės tarnybos veiklos aplinkraštis) pareigūnas, budėdamas kaip *Beamter vom Einsatzleitdienst* (operatyvaus valdymo valdybos pareigūnas, toliau – *BvE*), turi nedelsdamas atvykti į įvykio vietą, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir pirmumo teisėmis.

- 10 Šio veiklos aplinkraščio 6 puslapyje konkrečiai vardijamos *BvE* budėjimą užtikrinančio pareigūno pareigos:

„Budėdamas kaip *BvE*, pareigūnas privalo būti pasiekiamas ir pasirinkti tokią fizinio buvimo vietą, kad galėtų per 20 minučių atvykti į įvykio vietą. Šios taisyklės laikomasi, jei Ofenbacho prie Maino miesto ribą iš savo buvimo vietos, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir pirmumo teisėmis, jis gali pasiekti per 20 minučių. Šis reikalavimas dėl laiko taikomas esant vidutiniam eismo intensyvumui ir normaliomis kelio ir oro sąlygomis.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 11 RJ yra valstybės tarnautojas ir dirba ugniagesiu, grupės vadovu, Ofenbacho prie Maino miesto priešgaisrinės apsaugos ir saugos tarnyboje. Pagal šio miesto priešgaisrinės apsaugos ir saugos tarnybos nuostatus, be įprastų tarnybinių pareigų, jis privalo reguliariai vykdyti *BvE* budėjimą.
- 12 Budėdamas kaip *BvE* RJ turi būti visada pasiekiamas, turėti paruoštus naudoti darbo aprangą ir darbdavio suteiktą gaisrinį automobilį. Jis privalo atsiliiepti į gaunamus skambučius, kuriais yra informuojamas apie įvykius, dėl kurių privalo priimti sprendimus. Kartais jis turi vykti į įvykio vietą arba į savo tarnybos vietą. *BvE* budėjimo metu RJ privalo pasirinkti tokią buvimo vietą, iš kurios išpėjimo apie pavojų atveju gaisrinio automobiliu ir dėvėdamas ugniagesio aprangą, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir pirmumo teisėmis, per 20 minučių galėtų pasiekti Ofenbacho prie Maino miesto ribą.
- 13 Darbo dienomis *BvE* budėjimas vyksta nuo 17.00 val. iki kitos dienos 7.00 val. Savaitgaliais – nuo penktadienio 17.00 val. iki pirmadienio 7.00 val. *BvE* budėjimas savaitgalį gali eiti iš karto po 42 darbo valandų savaitės. Vidutiniškai RJ užtikrina *BvE* budėjimą 10–15 savaitgalių per metus. Laikotarpiu nuo 2013 m. sausio 1 d. iki 2015 m. gruodžio 31 d. jis užtikrina *BvE* budėjimą iš viso 126 kartus ir 20 kartų budėjimo metu turėjo reaguoti į išpėjimus apie pavojų arba iškvietimą į įvykio vietą. Taigi per trejus metus užtikrindamas *BvE* budėjimą RJ sulaukė vidutiniškai 6,67 išpėjimo per metus.
- 14 RJ paprašė pripažinti *BvE* budėjimą darbo laiku ir mokėti už tai atitinkamą atlyginimą. 2014 m. rugpjūčio 6 d. sprendimu darbdavys atmetė jo prašymą.
- 15 2015 m. liepos 31 d. RJ kreipėsi į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusį teismą su skundu, kuriame teigė, kad, net jei budima pagal pasyviojo budėjimo režimą ir todėl darbuotojas neprivalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje, budėjimo laikotarpiai gali būti laikomi darbo laiku, kai

darbdavys įpareigoja darbuotoją vėl imtis darbo per labai trumpą laiką. RJ konkrečiai teigia, kad *BvE* budėjimas labai suvaržo jo laisvalaikį, nes, kad laikytųsi jam nustatyto 20 minučių termino, jis privalo gavęs išpėjimą į Ofenbachą prie Maino iš savo gyvenamosios vietos išvykti nedelsdamas.

- 16 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad valstybinės priešgaisrinės tarnybos intervencinių pajėgų vykdoma veikla patenka į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį. Šis teismas teigia, kad, nors į šią taikymo sritį nepatenka klausimai, susiję su atlyginimu už budėjimą, *BvE* budėjimo laikotarpio pripažinimo „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, klausimas vis dėlto turi lemiamą reikšmę jo nagrinėjamos bylos baigčiai.
- 17 Iš tiesų pagal Vokietijos teisę RJ darbdavys privalo sumokėti RJ reikalaujamą atlyginimą už *BvE* budėjimą, tik jei jis dirbo viršydamas Direktyvoje 2003/88 nustatytą leidžiamą maksimalų savaitės darbo laiką. Be to, RJ prašymu konkrečiai pripažinti, kad *BvE* budėjimo laikotarpis yra darbo laikas, siekiama ne galimo atlygio už šį budėjimą, o užtikrinimo, kad RJ ateityje neprivalėtų dirbti ilgiau nei pagal Sąjungos teisę leidžiama maksimali darbo trukmė.
- 18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad iki šiol Teisingumo Teismas budėjimo laikotarpį laikė darbo laiku tik tuomet, kai darbuotojas privalėjo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas. Vis dėlto jis pabrėžia, kad 2018 m. vasario 21 d. Sprendime *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82) Teisingumo Teismas nusprendė, jog darbuotojo budėjimo namuose laikotarpis taip pat turi būti laikomas darbo laiku, remdamasis, pirma, aplinkybe, kad darbuotojas privalėjo fiziškai pasilikti darbdavio nustatytoje vietoje, ir, antra, darbuotojo galimybių tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus apribojimu, atsirandančiu dėl būtinybės pasiekti darbo vietą per 8 minutes.
- 19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, pagal tą sprendimą nedraudžiama darbo laiku pripažinti ir pasyviojo budėjimo laikotarpį, kuriais darbuotojas, nors neprivalo būti konkrečioje darbdavio nustatytoje vietoje, tik labai ribotai gali pasirinkti, kur būti ir kaip organizuoti savo laisvalaikį.
- 20 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad pasyviojo budėjimo laikotarpio neįtraukimas į „darbo laiką“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvą 2003/88, vien dėl to, kad darbdavys nenustatė konkrečios vietos, kur darbuotojas turi fiziškai būti, reiškia nepateisinamą skirtingą požiūrį, palyginti su situacija, kai darbdavys tokią vietą nustatė. Iš tiesų darbuotojui nustatyta pareiga per trumpą laiką pasiekti konkrečią vietą gali turėti tokį pat ribojamąjį poveikį jo laisvo laiko organizavimui ir gali reikšti, kad netiesiogiai nurodoma, kur jis privalo fiziškai būti, taip stipriai suvaržant jo galimybę užsiimti asmenine veikla.
- 21 Galiausiai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad lemiamas kriterijus, kurį *Bundesverwaltungsgericht* (Federalinis administracinis teismas, Vokietija) taiko, vertindamas, ar budėjimo laikotarpį reikia laikyti darbo laiku, yra tai, kaip dažnai darbuotojas turi tikėtis budėjimo metu būti iškviestas į darbą. Jeigu iškvietimų budėjimo laikotarpiais pasitaiko tik retkarčiais, jie nelaikytini „darbo laiku“.
- 22 Šiomis aplinkybėmis *Verwaltungsgericht Düsseldorf* (Diuseldorfo administracinis teismas, Vokietija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnį reikia aiškinti taip, kad budėjimo laikotarpis, kuriuo darbuotojas privalo būti pasirengęs vilkėdamas ugniagesio aprangą gaisrinės automobiliu per dvidešimt minučių pasiekti savo tarnybos miesto ribą, laikytinas darbo laiku, nors darbdavys nėra nurodęs darbuotojui vietos, kur pastarajam privaloma fiziškai būti, bet, nepaisant to, darbuotojo galimybės pasirinkti buvimo vietą ir tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus yra smarkiai ribojamos?

2. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar tokiomis aplinkybėmis, kaip nurodytos pirmajame prejudiciniame klausime, Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnį reikia aiškinti taip, kad apibrėžiant sąvoką „darbo laikas“ reikia atsižvelgti ir į tai, ar ir kiek budėjimo metu, kai darbdavys nėra nurodęs fizinės budėjimo vietos, paprastai yra tikėtinas iškvietimas?“

Dėl prejudicinių klausimų

- 23 Klausimais (juos reikia nagrinėti kartu) prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 2 straipsnį reikia aiškinti taip: budėjimo laikotarpis, kuriuo darbuotojas privalo būti pasirengęs dėvėdamas darbo aprangą darbdavio jam suteikta tarnybine transporto priemone, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir šiai transporto priemonei suteiktomis pirmumo teisėmis, pasiekti miesto, kuriame dirba, ribas per 20 minučių, yra „darbo laikas“, kaip jis suprantamas pagal šį straipsnį, ir ar sprendžiant dėl tokio kvalifikavimo reikia atsižvelgti į vidutinį realaus iškvietimo į darbą tokio budėjimo laikotarpiu dažnumą.
- 24 Konkrečiau kalbant, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ir Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad vidutiniškai per metus pareiškėjui pagrindinėje byloje tenka apie keturiasdešimt budėjimo laikotarpių – naktį darbo dienomis ir savaitgalį. Tais laikotarpiais budima pasyviojo budėjimo režimu, t. y. jis neprivalo fiziškai būti savo darbo vietoje. Minėtais budėjimo laikotarpiais RJ visada privalo su savimi turėti darbo aprangą ir gaisrinį automobilį, būti pasirengęs nedelsdamas reaguoti į gautus skambučius ir vilkėdamas darbo aprangą tarnybine transporto priemone, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir tai transporto priemonei taikomomis pirmumo teisėmis, per 20 minučių pasiekti Ofenbacho prie Maino miesto ribą. Šis reikalavimas dėl laiko taikomas esant vidutiniam eismo intensyvumui ir normaliomis kelio ir oro sąlygomis.
- 25 Pirmiausia reikia priminti, kad nors galiausiai būtų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turės išnagrinėti, ar pasyviojo budėjimo laikotarpius pagrindinėje byloje reikia pripažinti „darbo laiku“, kad būtų taikoma Direktyva 2003/88, Teisingumo Teismas turi nurodyti, į kokius kriterijus reikia atsižvelgti atliekant šį nagrinėjimą (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 23 ir 24 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).
- 26 Atsižvelgiant į šiuos patikslinimus pirmiausia reikia priminti, kad Direktyva 2003/88 siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko. Tokiu darbo laiko organizavimo nuostatų derinimu Europos Sąjungos lygmeniu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalų (dienos ir savaitės) poilsio laiką ir atitinkamą pertraukų laiką, taip pat numatant maksimalų savaitės darbo valandų skaičių (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 27 Direktyvoje 2003/88 nustatytos įvairios taisyklės maksimalios darbo trukmės ir minimalaus poilsio laiko srityje yra ypač svarbios kiekvienam darbuotojui skirtos Sąjungos socialinės teisės normos, kurių laikymosi negalima sieti su vien ekonominiams sumetimais (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 28 Be to, nustatant kiekvieno darbuotojo teisę į tai, kad būtų ribojama maksimali darbo trukmė, ir į kasdienio bei savaitės poilsio laikotarpius, Direktyvoje 2003/88 patikslinama Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje aiškiai įtvirtinta pagrindinė teisė, todėl ją reikia aiškinti atsižvelgiant į šio 31 straipsnio 2 dalį. Vadinasi, Direktyvos 2003/88 nuostatų negalima aiškinti siaurai ir taip pažeisti iš jos kylančių darbuotojo teisių (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 29 Antra, reikia pažymėti, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punkte „darbo laiko“ sąvoka apibrėžta kaip bet kuris laikotarpis, per kurį darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 punktą sąvoka „poilsio laikas“ apima visus laikotarpius, kurie nėra darbo laikas.
- 30 Vadinas, šios dvi sąvokos, taip pat apibrėžtos 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvoje 93/104/EB 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), po kurios priimta Direktyva 2003/88, yra viena kitai priešingos. Taigi darbuotojo budėjimo laikas turi būti laikomas arba „darbo laiku“, arba „poilsio laiku“, siekiant taikyti Direktyvą 2003/88, nes šioje direktyvoje nenumatyta tarpinė kategorija (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 29 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 31 Be to, sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ yra Sąjungos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis Direktyvos 2003/88 sistema ir tikslu. Iš tikrųjų tik toks autonominis aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 30 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 32 Taigi, nors Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje pateikta nuoroda į „nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką“, valstybės narės negali vienašališkai apibrėžti sąvokų „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ apimties, šia direktyva tiesiogiai darbuotojams pripažintą teisę į tai, kad būtų tinkamai atsižvelgta į darbo laikotarpius ir atitinkamus poilsio laikotarpius, siedamos su kokiomis nors sąlygomis ar apribojimais. Dėl bet kokio kito aiškinimo Direktyva 2003/88 netektų veiksmingumo ir tai pažeistų jos tikslą (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 31 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 33 Trečia, dėl budėjimo laikotarpių reikia pažymėti, kad iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad laikotarpis, per kurį darbuotojas faktiškai nevykdo jokios veiklos savo darbdavio naudai, nebūtinai yra „poilsio laikas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88.
- 34 Viena vertus, dėl budėjimo laikotarpių darbo vietoje, kuri nesutampa su darbuotojo gyvenamąja vieta, Teisingumo Teismas nusprendė, kad lemiamas veiksnys sprendžiant, ar yra sąvokos „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2003/88, požymių, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo žinioje, kad prireikus galėtų nedelsdamas imtis darbo (šiuo klausimu žr. 2000 m. spalio 3 d. Sprendimo *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, 48 punktą; 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, 63 punktą ir 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Dellas ir kt.*, C-14/04, EU:C:2005:728, 48 punktą).
- 35 Šiuo klausimu reikia patikslinti, kad darbo vieta turi būti suprantama kaip bet kuri vieta, kurioje darbuotojas turi vykdyti veiklą darbdavio nurodymu, įskaitant atvejus, kai tai nėra vieta, kur jis paprastai vykdo savo profesinę veiklą.
- 36 Teisingumo Teismas nusprendė, kad tokiu budėjimo laikotarpiu privalantis likti savo darbo vietoje, kad būtų darbdavio nedelsiant pasiekiamas, darbuotojas turi būti toli nuo savo socialinės ir šeimos aplinkos ir menkai gali valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų. Taigi visas šis laikotarpis turi būti laikomas „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, neatsižvelgiant minėtu laikotarpiu į darbuotojo faktiškai atliktą darbą (šiuo klausimu žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, 65 punktą; 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01–C 403/01, EU:C:2004:584, 93 punktą ir 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Dellas ir kt.*, C-14/04, EU:C:2005:728, 46 ir 58 punktus).

- 37 Kita vertus, Teisingumo Teismas nusprendė, kad nors pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojas neprivalo likti darbo vietoje, jį visą taip pat reikia laikyti „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, kai dėl objektyvaus ir labai didelio darbuotojui nustatytų suvaržymų poveikio jo galimybėms tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus jis skiriasi nuo to laikotarpio, kai darbuotojas privalo tik būti darbdavio žinioje, kad šis galėtų su juo susisiekti (šiuo klausimu žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimo *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, 63–66 punktus).
- 38 Tiek iš šio sprendimo 34–37 punktuose nurodytų aplinkybių, tiek iš šio sprendimo 28 punkte primintos būtinybės Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą aiškinti atsižvelgiant į Pagrindinių laisvių chartijos 31 straipsnio 2 dalį matyti, kad sąvoka „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2003/88, apima visus budėjimo (įskaitant pasyvųjį budėjimą) laikotarpius, kai darbuotojui nustatyti apribojimai yra tokie, kad objektyviai ir labai stipriai paveikia jo galimybę šiais laikotarpiais laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir skirti šį laiką savo interesams.
- 39 Atvirkščiai, kai darbuotojui nustatyti suvaržymai tam tikru budėjimo laikotarpiu nėra tokie dideli ir jis gali valdyti savo laiką ir jį skirti savo interesams be didelių suvaržymų, „darbo laikas“ pagal Direktyvą 2003/88 yra laikas, skirtas darbui, kuris, atsižvelgiant į aplinkybes, yra faktiškai atliktas tuo laikotarpiu (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 38 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 40 Šiuo klausimu dar reikia patikslinti, kad vertinant, ar budėjimo laikas yra „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, gali būti atsižvelgiama tik į suvaržymus, kurie darbuotojui nustatyti atitinkamos valstybės narės teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ar jo darbdavio, pavyzdžiui, pagal darbo sutartį, darbo nuostatus ar budėjimo paskirstymo darbuotojams sistemą (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 41 Tačiau negalima atsižvelgti į organizacinius sunkumus, kurių darbuotojui gali sukelti budėjimo laikotarpis ir kurie nesuję su minėtais suvaržymais, o, pavyzdžiui, yra gamtinių sąlygų ar laisvo jo pasirinkimo pasekmė (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 42 Taigi, viena vertus, didelis atstumas, skiriantis darbuotojo laisvai pasirinktą gyvenamąją vietą nuo vietos, į kurią budėjimo laikotarpiu jis turi atvykti per tam tikrą laiką, savaime nėra tinkamas kriterijus kvalifikuoti visą šį laikotarpį kaip „darbo laiką“, kaip jis suprantamas pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, bent jau tuo atveju, kai tai yra jo įprasta darbo vieta. Iš tiesų tokiu atveju šis darbuotojas galėjo laisvai įvertinti atstumą nuo minėtos vietovės iki savo gyvenamosios vietos (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 43 Be to, nors darbo vieta apima darbuotojo gyvenamąją vietą arba su ja sutampa, vien aplinkybės, kad per tam tikrą budėjimo laikotarpį darbuotojas turi likti darbo vietoje, kad prireikus būtų darbdavio pasiekiamas, neužtenka, kad šį laikotarpį būtų galima pripažinti „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88 (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 44 Kai budėjimo laikotarpio negalima automatiškai laikyti „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, dėl to, kad nėra pareigos pasilikti savo darbo vietoje, nacionaliniai teismai turi patikrinti, ar vis dėlto neprivaloma jo tokiu pripažinti dėl visų darbuotojui nustatytų apribojimų pasekmių jo galimybei šiuo laikotarpiu laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir skirti jį savo interesams.

- 45 Dėl to reikia atsižvelgti į darbuotojui budėjimo laikotarpiu nustatytą terminą vėl imtis darbo nuo to momento, kai darbdavys to prašo, taip pat prireikus į tai, kiek vidutiniškai kartų jis turės faktiškai imtis darbo per šį laikotarpį (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 46 punktas).
- 46 Taigi, pirma, kaip generalinis advokatas iš esmės pažymėjo išvados 89–91 punktuose, nacionaliniai teismai turi atsižvelgti į pasekmes, kurių kyla darbuotojo teisei laisvai valdyti savo laiką dėl termino, per kurį jis, esant būtinybei, turi vėl imtis darbo (tai paprastai įpareigoja jį atvykti į darbo vietą), trumpumo.
- 47 Šiuo klausimu reikia pabrėžti, kad budėjimo laikotarpis, kuriuo darbuotojas gali planuoti savo asmeninę ir socialinę veiklą, nes jam suteiktas protingas terminas, per kurį jis turi vėl imtis savo profesinės veiklos, *a priori* nėra „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88. Atvirkščiai, budėjimo laikotarpį, kuriuo nustatyta, kad darbuotojas privalo vėl imtis darbo per vos kelias minutes, iš principo reikia laikyti „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, nes tokiu atveju darbuotojas praktiškai yra itin atgrasomas nuo bet kokios, net trumpalaikės, poilsio veiklos planavimo (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 48 punktas).
- 48 Vis dėlto tokio reagavimo termino poveikis turi būti konkrečiai įvertintas, prireikus atsižvelgiant į kitus darbuotojui taikomus suvaržymus, taip pat į budėjimo laikotarpiu darbuotojui sudarytas sąlygas (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 49 punktas).
- 49 Vertinant kitus su šiuo reagavimo terminu taikomus suvaržymus ypač svarbi darbuotojo pareiga likti savo gyvenamojoje vietoje, kai jis negali laisvai judėti, laukdamas savo darbdavio nurodymų, arba pareiga turėti specialią įrangą, kai iškvieistas jis privalo atvykti į savo darbo vietą. Taip pat, kiek tai susiję su darbuotojui sudarytomis sąlygomis, svarbu, ar tam darbuotojui suteikta galimybė naudotis tarnybine transporto priemone, dėl kurios jis gali pasinaudoti teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir pirmumo teisėmis, arba galimybė įvykdyti darbdavio nurodymus neišvykus iš savo buvimo vietos.
- 50 Antra, nacionaliniai teismai turi atsižvelgti ne tik į terminą, per kurį darbuotojas turi vėl imtis savo profesinės veiklos, bet ir į tai, kiek vidutiniškai kartų tas darbuotojas paprastai turi faktiškai imtis darbo per kiekvieną tokį budėjimo laikotarpį, jei tai galima objektyviai apskaičiuoti (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 51 punktas).
- 51 Iš tiesų, kai budėjimo laikotarpiu darbuotojas palyginti dažnai kviečiamas imtis darbo, jis turi mažiau galimybių valdyti savo nedarbo laiką, nes jo laisvalaikis dažnai nutraukiamas. Taip yra ypač tada, kai užduotims, kurias darbuotojas paprastai turi atlikti budėjimo laikotarpiu, reikia daug laiko (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 52 punktas).
- 52 Vadinasi, jei budėjimo laikotarpiais darbuotojas palyginti dažnai kviečiamas atlikti užduočių, kurioms paprastai reikia nemažai laiko, visi šie laikotarpiai iš principo yra „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88 (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 53 punktas).
- 53 Aplinkybė, kad paprastai budėjimo laikotarpiu darbuotojas retai kviečiamas imtis darbo, nereiškia, kad šie laikotarpiai laikomi „poilsio laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 2 punktą, jei darbuotojui nustatytas terminas, per kurį jis turi vėl imtis darbo, objektyviai ir labai stipriai apriboja jo galimybę tais laikotarpiais laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 54 punktas).

- 54 Šiuo atveju reikia priminti, kad, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, pagrindinėje byloje nagrinėjama pasyviojo budėjimo laikotarpiais RJ gali laisvai judėti, bet privalo būti pasirengęs dėvėdamas darbo aprangą darbdavio jam suteikta tarnybine transporto priemone, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir pirmumo teisėmis, pasiekti Ofenbacho prie Maino miesto ribas per 20 minučių. Kaip nurodyta šio sprendimo 13 punkte, iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą negalima spręsti, kad tais budėjimo laikotarpiais šiam darbuotojui reikėjo vidutiniškai dažnai atvykti į darbą. Be to, galimas didelis atstumas, skiriantis RJ nuolatinę gyvenamąją vietą nuo Ofenbacho prie Maino miesto, įprastos jo darbo vietos, ribų savaime nėra reikšmingas.
- 55 Todėl, atsižvelgdamas į visas bylos aplinkybes, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi įvertinti, ar RJ pasyviojo budėjimo laikotarpiais buvo taikomi tokie dideli suvaržymai, kad objektyviai ir labai stipriai paveikė jo galimybę tais laikotarpiais laisvai valdyti laiką, kuriuo nebuvo reikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir skirti šį laiką savo interesams.
- 56 Ketvirta, reikia priminti, kad, išskyrus Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą specialų atvejį, susijusį su mokamomis kasmetinėmis atostogomis, šia direktyva reglamentuojami tik tam tikri darbo laiko organizavimo aspektai, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, todėl iš esmės ji netaikoma darbuotojų darbo užmokesčiui (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 57 punktas).
- 57 Darbuotojų atlyginimo už budėjimo laikotarpius tvarka patenka ne į Direktyvos 2003/88, o į atitinkamų nacionalinės teisės nuostatų taikymo sritį. Todėl pagal šią direktyvą nedraudžiama taikyti valstybės narės 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“ (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 58 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 58 Pagal Direktyvą 2003/88 taip pat nedraudžiami tokie teisės aktai, kolektyvinės darbo sutartys ar darbdavio sprendimai, kuriuose, kiek tai susiję su budėjimo laikotarpiais, kurie turi būti laikomi nepatenkančiais į sąvoką „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, vis dėlto numatyta atitinkamam darbuotojui sumokėti sumą, skirtą dėl šių budėjimo laikotarpių patiriamams nepatogumams, susijusiems su jo laiko valdymu ir privačiais interesais, kompensuoti (šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 59 punktas).
- 59 Galiausiai, penkta, iš šio sprendimo 30 punkto matyti, kad budėjimo laikotarpiai, kurie neatitinka sąlygų, kad būtų laikomi „darbo laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, išskyrus laiką, susijusį su tais laikotarpiais faktiškai atliktu darbu, turi būti laikomi „poilsio laikotarpiais“, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 punktą, ir, būdami tokie, turi būti įskaičiuojami apskaičiuojant minimalius dienos ir savaitės poilsio laikotarpius, įtvirtintus šios direktyvos 3 ir 5 straipsniuose.
- 60 Atsižvelgiant į tai, reikia pažymėti, kad budėjimo laikotarpio pripažinimas „poilsio laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, neturi įtakos darbdavių pareigai laikytis jiems pagal Direktyvos 89/391 5 ir 6 straipsnius tenkančių konkrečių pareigų, kad būtų užtikrinta jų darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga. Vadinas, darbdaviai negali nustatyti tokių ilgų ar dažnų budėjimo laikotarpių, kurie keltų pavojų jų saugai ir sveikatai, nesvarbu, ar šie laikotarpiai laikomi „poilsio laiku“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 2 punktą. Būtent valstybės narės turi savo nacionalinėje teisėje apibrėžti šios pareigos taikymo tvarką (šiuo klausimu žr. šios dienos Sprendimo *Radiotelevizija Slovenija* (Pasyviojo budėjimo laikotarpis sunkiai pasiekiamoje vietovėje), C-344/19, 61–65 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją).

- 61 Iš viso to, kas išdėstyta, matyti, kad į pateiktus klausimus atsakytina, jog Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą reikia aiškinti taip: visas pasyviojo budėjimo laikotarpis, kuriuo darbuotojas privalo būti pasirengęs dėvėdamas darbo aprangą darbdavio jam suteikta tarnybine transporto priemone, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir šiai transporto priemonei suteiktomis pirmumo teisėmis, pasiekti miesto, kuriame dirba, ribas per 20 minučių, yra „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal tą nuostatą, tik jeigu bendrai įvertinus visas bylos aplinkybes, t. y. tokio termino ir prireikus vidutinio faktinio iškvietimo į darbą skaičiaus per šį laikotarpį padarinius, matyti, kad šiam darbuotojui minėtu laikotarpiu nustatyti suvaržymai objektyviai ir labai stipriai paveikia jo galimybes tuo pačiu laikotarpiu laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir skirti šį laiką savo interesams.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 62 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 2 straipsnio 1 punktą reikia aiškinti taip: visas pasyviojo budėjimo laikotarpis, kuriuo darbuotojas privalo būti pasirengęs dėvėdamas darbo aprangą darbdavio jam suteikta tarnybine transporto priemone, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių ir šiai transporto priemonei suteiktomis pirmumo teisėmis, pasiekti miesto, kuriame dirba, ribas per 20 minučių, yra „darbo laikas“, kaip tai suprantama pagal tą nuostatą, tik jeigu bendrai įvertinus visas bylos aplinkybes, t. y. tokio termino ir prireikus vidutinio faktinio iškvietimo į darbą skaičiaus per šį laikotarpį padarinius, matyti, kad šiam darbuotojui minėtu laikotarpiu nustatyti suvaržymai objektyviai ir labai stipriai paveikia jo galimybes tuo pačiu laikotarpiu laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir skirti šį laiką savo interesams.

Parašai.