



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
GIOVANNI PITRUZZELLA IŠVADA,
pateikta 2020 m. spalio 6 d.¹

Byla C-580/19

RJ
prieš
Stadt Offenbach am Main

(*Verwaltungsgericht Darmstadt* (Darmštato administracinis teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ – Profesionalūs ugniagesiai – Pasyvūs budėjimas nesant darbdavio nustatytos vietos“

1. Kokiomis aplinkybėmis laikas, kurį darbuotojas praleidžia pasyviai budėdamas, gali būti laikomas darbo laiku?
2. Ar Direktyvoje 2003/88² vartojama sąvoka „darbo laikas“ gali apimti ir tuos atvejus, kai darbuotojo, nors jis nėra „darbe“, padėtis yra tokia, kad jis negali iš tikrųjų pailsėti? Ir kokie yra „faktinio poilsio“ požymiai, atitinkantys šioje direktyvoje nustatytus darbuotojo sveikatos apsaugos ir saugos tikslus?
3. Ar galima įsivaizduoti, kad yra „pilkųjų zonų“, kurių negalima laikyti nei darbuotojo darbo laiku, nei poilsio laiku?
4. Būtent šie klausimai keliami šioje byloje, kuri, nagrinėjama kartu su byla C-344/19, suteikia Teisingumo Teismui progą aptarti budėjimo ir pasyviojo budėjimo laikotarpių teisinį kvalifikavimą pagal Direktyvą 2003/88.
5. Teisingumo Teismas jau ne kartą yra priėmęs sprendimą šiuo klausimu, bet, atsižvelgiant į konkrečius šioje byloje nagrinėjamo atvejo ypatumus (darbuotojo pareigos fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje nebuvimą, trumpą reagavimo į iškvietimą laiką ir tam tikrus papildomus suvaržymus, kurių reikalaujama dėl darbo ypatumų), reikia iš naujo išnagrinėti iki šiol nustatytus principus ir įvertinti galimus jų pokyčius.
6. Reikia išsiaiškinti, ar budėjimo laikotarpis, kai darbuotojas privalo bet kuriuo metu būti pasiekiamas ir prireikus pradėti darbą per dvidešimt minučių, turi būti laikomas darbo, ar poilsio laiku, kaip tai suprantama pagal minėtą Direktyvos 2003/88 2 straipsnį.

¹ Originalo kalba: italų.

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

7. Svarstant šį klausimą reikia atsižvelgti į aplinkybę, kad pareiškėjui, ugniagesiui, buvo nustatyta pareiga gavus iškvietimą per minėtą reagavimo laiką vilkint ugniagesio aprangą gaisrinės automobiliu pasiekti miesto, kuriame vykdo tarnybines pareigas, ribą.

I. Teisinis pagrindas

A. ES teisės aktai

8. Direktyvos 2003/88 5 konstatuojamojoje dalyje nustatyta:

„Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. Šiomis sąlygomis taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių.“

9. Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje numatyta:

„Šioje direktyvoje:

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 [bet koks] laikas, kuris nėra darbo laikas;

<...>

9) „pakankamas poilsis“ reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitokių neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai.“

B. Vokietijos teisė

10. 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) priede nustatyta:

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

11. 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.

12. Dėl pareigūno, budinčio kaip *BvE*, pareigų šio aplinkraščio 6 puslapyje konkrečiai nurodyta:

„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“.

II. Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

13. RJ, pareiškėjas pagrindinėje byloje, yra valstybės tarnautojas ir dirba ugniagesiu Ofenbacho prie Maino miesto priešgaisrinėje tarnyboje.

14. Pagal Ofenbacho prie Maino priešgaisrinės apsaugos tarnybos nuostatus ir kaip vadovas, be įprastų tarnybinių pareigų, pareiškėjas privalo reguliariai atlikti vadinamąjį *BvE* budėjimą (toliau – pasyvusis budėjimas).

15. Per tokį budėjimą RJ turi būti visada pasiekiamas, turėti paruoštus naudoti darbo aprangą ir darbdavio suteiktą gaisrinės automobilį. Jis privalo atsilipti 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. Pasyviojo budėjimo metu pareiškėjas turi pasirinkti tokią buvimo vietą, kad, prireikus imtis veiksmų, galėtų vilkėdamas ugniagesio aprangą parengtu gaisrinės automobiliu per 20 minučių pasiekti Ofenbacho prie Maino miesto ribą.

16. Darbo dienomis pasyvus budėjimas trunka nuo 17.00 val. iki kitos dienos 7.00 val., o savaitgaliais – nuo penktadienio 17.00 val. iki pirmadienio 7.00 val. ir gali eiti iš karto po 42 valandų tarnybos savaitės.

17. Savaitgaliais pareiškėjas pasyviai budėdavo vidutiniškai nuo 10–15 kartų per metus. Laikotarpiu nuo 2013 m. sausio 1 d. iki 2015 m. gruodžio 31 d. jis iš viso atliko 126 pasyviuos budėjimus, per kuriuos 20 kartų turėjo reaguoti į įspėjimus apie pavojų arba iškvietus į įvykio vietą.

18. RJ paprašė pripažinti šiuos pasyviojo budėjimo laikotarpius darbo laiku ir mokėti už tai atitinkamą atlyginimą. Tačiau darbdavys 2014 m. rugpjūčio 6 d. sprendimu atmetė šį prašymą, nes tokio budėjimo laikotarpis negali būti laikomas darbo laiku.

19. 2015 m. liepos 31 d. prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teisme RJ pateikė skundą; jis tvirtino, kad budėjimo laikotarpis gali būti laikomas darbo laiku ir tuo atveju, kai darbuotojas neprivalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje, bet pastarasis nustato labai trumpą laiką, per kurį darbuotojas turi grįžti į darbą. Šiuo atveju RJ tvirtina, kad, norėdamas išpėjimo apie pavojų atveju laikytis 20 minučių termino, jis turėtų nedelsdamas išvykti iš savo gyvenamosios vietos, todėl negali imtis jokios veiklos, kurios nebūtų galima nutraukti. Be to, ne savo gyvenamojoje vietoje jis gali vykdyti tik tokią veiklą, kuria užsiimdamas galėtų būti netoli savo transporto priemonės. Taigi pasyviojo budėjimo metu labai ribojamos jo galimybės laisvai pasirinkti veiklą, kuria jis galėtų užsiimti, visų pirma su savo vaikais.

20. Darbdavys teigia, kad *BvE* budėjimas negali būti laikomas darbo laiku, nes RJ neprivalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, esančioje už jo privataus gyvenimo erdvės ribų. 20 minučių terminas, per kurį pareiškėjas gali pasiekti miesto ribas, suteikia RJ galimybę pakankamai laisvai judėti tam tikru spinduliu, ypač atsižvelgiant į tai, kad gaisrinės automobilis su specialiaisiais išpėjamaisiais signalais turi teisę nesilaikyti kelių eismo taisyklių.

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją valstybinės priešgaisrinės tarnybos intervencinių pajėgų vykdoma veikla patenka į Direktyvos 2003/88³ taikymo sritį, tačiau ji netaikoma su atlygiu už budėjimą susijusiems klausimams⁴.

22. Jis mano, kad klausimas, ar pasyviojo budėjimo laikotarpis yra darbo laikas, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2003/88, yra lemiamas sprendžiant nagrinėjamą ginčą. Iš tikrųjų pagal nacionalinę teisę RJ darbdavys privalo sumokėti pareiškėjo reikalaujamą atlyginimą už pasyviojo budėjimo laikotarpį, tik jei pareiškėjas tuo metu vykdė darbo laikui priskiriamą veiklą, pažeisdamas Direktyvos 2003/88 nuostatas dėl leidžiamo maksimalaus savaitės darbo laiko. Be to, pareiškėjo prašymas pripažinti, kad pasyviojo budėjimo laikotarpis yra darbo laikas, nėra susijęs su kitokio galimo darbo užmokesčio gavimu, bet juo siekiama, kad RJ ateityje neprivalėtų dirbti ilgiau nei pagal Sąjungos teisę leidžiama maksimali darbo trukmė.

23. Dėl pirmojo prejudicinio klausimo 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.

24. Vis dėlto jis pabrėžia, kad Sprendime *Matzak*⁵ 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 (toje byloje – savo gyvenamojoje vietoje), ir, antra, darbuotojo galimybių tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus apribojimu, atsirandančiu dėl būtinybės pasiekti darbo vietą per 8 minutes.

25. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, Teisingumo Teismo sprendime *Matzak* padarytos išvados nepašalina galimybės, kad darbo laiku galima laikyti ir tokius, kaip aptariami šioje byloje, budėjimo laikotarpius, per kuriuos darbuotojas, nors neprivalo būti konkrečioje darbdavio nustatytoje vietoje, bet tik labai ribotai gali pasirinkti, kur būti ir kaip organizuoti laisvalaikį. Taip yra, pavyzdžiui, kai (kaip nagrinėjamoje byloje) nustatydamas trumpą laiką, per kurį darbuotojas turi grįžti į darbą, darbdavys apibrėžia geografinę sritį, kurioje darbuotojas turi fiziškai būti, ir taip apriboja jo laisvę rinktis buvimo vietą ir laisvalaikio veiklą.

26. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nuomone, ši teiginį patvirtina generalinės advokatės išvada byloje *Matzak*, nes atrodo, kad bylos, dėl kurios buvo priimtas Sprendimas *Matzak*, aplinkybės ji vertino, atsižvelgdama ne į tai, kad atitinkamas ugniagesys buvo priverstas likti namuose, o tiesiog į tai, kad jis turėjo sugebėti per 8 minutes pasiekti gaisrinę.

27. Be to, šis teismas remiasi Sprendimo *Matzak* 63 punktu ir Nutarties *Grigore*⁶ 66 punktu, iš kurių matyti, kad darbuotojo laiko kokybė yra svarbus veiksnys nustatant, ar pasyviojo budėjimo laikotarpis turėtų būti laikomas darbo laiku.

28. Jis taip pat pažymi, kad *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) yra nurodęs, jog pasyviojo budėjimo laikotarpis yra darbo laikas, kai darbuotojas privalo per 20 minučių sugrįžti į darbą, nesvarbu, ar darbdavys buvo nustatęs konkrečią vietą, kurioje darbuotojas privalo fiziškai būti šiuo laikotarpiu. Lemiamas veiksnys iš tikrųjų yra darbuotojo laisvės pasirinkti buvimo vietą ir savo laisvalaikio organizavimo būdą apribojimas dėl darbdavio nustatyto trumpo laiko, per kurį reikia atvykti į darbą.

3 Žr. 2005 m. liepos 14 d. Nutartį *Personalrat der Feuerwehr Hamburg* (C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, 52 punktas).

4 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

5 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82).

6 Žr. 2011 m. kovo 4 d. Nutartį *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122).

29. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, budėjimo laikotarpio neįtraukimas į darbo laiką vien dėl to, kad darbdavys nenumatė konkrečios vietos, kur darbuotojas turi fiziškai būti, reikštų diskriminavimą, nes darbuotojui nustatytos pareigos vilkint uniformą parengta darbui transporto priemone per 20 minučių pasiekti konkrečią vietą (šiuo atveju – Offenbachą prie Maino) poveikis jo laisvo laiko organizavimui galiausiai tampa toks pat ribojantis, koks būtų, jei darbdavys jam nurodytų konkrečią buvimo vietą. Be to, jis teigia, kad nustatydamas darbuotojui trumpą laiką, prie kurį šis privalo atvykti į darbą, darbdavys netiesiogiai nurodo ir vietą, kur jis turi fiziškai būti, todėl labai apriboja jo galimybes savo nuožiūra gyventi privatų gyvenimą.

30. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat mano, kad, apibrėžiant darbo laiko sąvoką, reikia atsižvelgti į tai, kad, darbui vis labiau persikeliant į skaitmeninę erdvę ir vis plečiantis galimybėms dirbti nuotoliniu būdu, aplinkybė, kad darbdavys nustato konkrečią darbuotojo buvimo vietą, nebėra tokia reikšminga.

31. Dėl antrojo prejudicinio klausimo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad vertindamas, ar budėjimo laikotarpį reikia priskirti prie darbo laiko, *Bundesverwaltungsgericht* (Federalinis administracinis teismas, Vokietija) vadovavosi galimybės, remiantis patirtimi, numatyti, kiek tikėtinas darbuotojo iškviestas į darbą, kriterijumi. Tokiomis aplinkybėmis lemiamą reikšmę turi tai, kaip dažnai darbuotojas turi tikėtis, kad budėjimo metu bus iškviestas; jeigu iškviestimų į įvykio vietą budėjimo metu pasitaiko tik retkarčiais, budėjimo laikotarpis nėra darbo laikas.

32. Jeigu į pirmąjį prejudicinį klausimą būtų atsakyta teigiamai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar vertinant galimybę darbo laiku pripažinti budėjimo laikotarpį, kuriuo darbuotojai neprivalo būti darbo arba gyvenamojoje vietoje, bet dėl kitų budėjimo ypatybių patiria didelių laisvalaikio organizavimo apribojimų, gali būti svarbus iškviestimų į darbą dažnumas.

33. Tokiomis aplinkybėmis *Verwaltungsgericht Darmstadt* (Darmštato administracinis teismas, Vokietija) sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė 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 iškviestas?“

III. Teisinis vertinimas

A. Pirminės pastabos

1. Dėl priimtinumų

34. Direktyva 2003/88, kuri grindžiama SESV 153 straipsnio 2 dalimi, tik reglamentuojami tam tikri darbo laiko organizavimo aspektai, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, taip pat pagal to paties straipsnio 5 dalį ši direktyva netaikoma darbuotojų, patenkančių į jos taikymo sritį, darbo užmokesčio klausimui, išskyrus ypatingą mokamų kasmetinių atostogų atvejį, numatytą šios

direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje⁷; taigi ji iš esmės netaikoma darbuotojų darbo užmokesčiui.

35. Tai, kad pagrindinės bylos dalykas yra prašymas sumokėti darbo užmokestį už tęstinio pasyviojo budėjimo valandas kaip už darbo laiką, nereiškia, kad nereikia atsakyti į šioje byloje Teisingumo Teismui pateiktus prejudicinius klausimus.

36. Iš tikrųjų iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad nacionalinis teismas prašo išaiškinti Direktyvos 2003/88 2 straipsnį ir mano, kad tas išaiškinimas yra būtinas pagrindinėje byloje nagrinėjamam ginčui išspręsti. Aplinkybė, kad šis ginčas galiausiai yra susijęs su darbo užmokesčio klausimu, neturi reikšmės, nes į šį klausimą pagrindinėje byloje turi atsakyti nacionalinis teismas, o ne Teisingumo Teismas⁸.

37. Todėl manau, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateikti prejudiciniai klausimai yra priimtini.

B. Direktyvos tikslas, darbo laiko ir budėjimo sąvokos

38. Direktyvos 2003/88 tikslas – nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus sveikatos apsaugai ir saugai darbo vietose gerinti, o šio tikslo siekiama, be kita ko, derinant nacionalinės teisės nuostatas dėl darbo laiko⁹.

39. Šis siekis yra esminis kuriamos Europos socialinės teisės elementas. Teisės aktų leidėjas, remdamasis SESV 153 straipsniu, 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvoje 89/391/EEB nustatęs bendruosius darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principus, šias gaires sukonkretino keliomis specialiomis direktyvomis. Viena iš jų yra Direktyva 2003/88, kuria buvo kodifikuota ankstesnė 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB¹⁰.

40. Kad būtų pasiekti šie tikslai, Direktyvoje 2003/88 nustatytas minimalus dienos ir savaitės poilsio laikas, taip pat 48 valandų vidutinis savaitės darbo laikas, įskaitant viršvalandžius.

41. Būtent šiomis nuostatomis įgyvendinamas Pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnis, kurio 1 dalyje pripažinus, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas“, 2 dalyje nustatyta, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“. Ši teisė tiesiogiai susijusi su Chartijos I antraštinėje dalyje išsamiau aprašoma žmogaus orumo apsauga¹¹.

7 Žr. neseniai priimtus 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 23 ir 24 punktai) ir 2017 m. liepos 26 d. Sprendimą *Hälvä ir kt.* (C-175/16, EU:C:2017:617, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

8 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 26 punktas).

9 Šiuo klausimu žr. 2017 m. lapkričio 9 d. Sprendimą *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 45 punktas) ir 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 23 punktas).

10 Iš tikrųjų, pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją, kadangi Direktyvos 2003/88 1–8 straipsniai iš esmės yra suformuluoti taip pat kaip 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 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), iš dalies pakeistos 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB (OL L 195, 2000, p. 41; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 27), 1–8 straipsniai, Teisingumo Teismo pateiktas šių straipsnių išaiškinimas gali būti taikomas pirmiau minėtiems Direktyvos 2003/88 straipsniams; žr., *ex multis*, 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 32 punktas) ir 2011 m. kovo 4 d. Nutartį *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 39 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

11 Šiuo klausimu taip pat žr. generalinio advokato E. Tanchev išvadą byloje *King* (C-214/16, EU:C:2017:439, 36 punktas). Žr. 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 24 punktas) ir 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728, 49 punktas) ir juose nurodytą jurisprudenciją; 2011 m. kovo 4 d. Nutartis *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 41 punktas).

42. Tokiomis sisteminėmis aplinkybėmis Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvoje 2003/88 įtvirtintos taisyklės yra ypač svarbios Sąjungos socialinės teisės nuostatos, kuriomis kiekvienas darbuotojas turi galėti remtis kaip būtiniausiais reikalavimais, reikalingais jo saugai ir sveikatos apsaugai užtikrinti¹², o ši apsauga susijusi ne tik su asmeniniais darbuotojo interesais, bet ir su darbdavio interesais bei bendruoju interesu¹³.

43. Pirmoji pasekmė, kuri, mano nuomone, gali būti kildinama iš Direktyvos 2003/88 ir Chartijoje pripažintų pagrindinių socialinių teisių funkcinės sąsajos, yra ta, kad Direktyvos 2003/88 aiškinimas ir jos taikymo srities apibrėžtis turi leisti visiškai ir veiksmingai pasinaudoti konkrečiomis situacijomis, kurios joje pripažįstamos darbuotojams, šalinant bet kokias kliūtis, faktiškai galinčias apriboti galimybę ar trukdyti pasinaudoti šiomis situacijomis¹⁴.

44. Šiuo tikslu, aiškinant ir įgyvendinant Direktyvą 2003/88, reikia turėti omenyje, kad, kaip ne kartą pabrėžė Teisingumo Teismas, darbuotojas turi būti laikomas silpnesniąja darbo sutarties šalimi, todėl būtina užkirsti kelią tam, kad darbdavys turėtų galimybę apriboti jo teises¹⁵.

45. Atsižvelgiant į tai, apsaugos principas buvo gairė, kuria Teisingumo Teismas vadovavosi aiškindamas Direktyvą 2003/88.

46. Aiškus ir reikšmingas Teisingumo Teismo teleologinio aiškinimo pavyzdys visų pirma yra jo pateiktas „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ apibrėžčių aiškinimas; šis aiškinimas sukėlė „sprogstamąjį“ poveikį teisės aktų pusiausvyrai daugelyje valstybių narių¹⁶.

47. Direktyvoje apibrėžiant *darbo laiko* sąvoką, naudingą joje numatytos apsaugos taikymui, iš tikrųjų numatytas „bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas¹⁷ <...>“; pagal veidrodinį principą *poilsio laiku* laikomas „visoks [bet koks] laikas, kuris nėra darbo laikas“ (2 straipsnio 1 ir 2 dalys).

48. Teisingumo Teismas yra ne kartą pažymėjęs, kad sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 2003/88, yra Sąjungos teisės sąvokos, kurias reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti, sistema ir tikslu¹⁸; taigi jos „negali būti aiškinamos atsižvelgiant į skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus <...>. Tik toks savarankiškas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse. <...> [T]a aplinkybė, kad darbo laiko sąvokoje pateikiama nuoroda į „nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“, nereiškia, kad valstybės narės gali vienašališkai

12 Žr. 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 24 punktas) ir 2005 m. gruodžio 1 d. Sprendimą *Dellas ir kt.* (C-14/04, EU:C:2005:728, 49 punktas) ir juose nurodytą jurisprudenciją; 2011 m. kovo 4 d. Nutartis *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 41 punktas).

13 Žr. generalinio advokato Y. Bot išvadą byloje *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, 52 punktas).

14 Žr. mano išvadą byloje *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:87, 39 punktas).

15 Žr. 2010 m. lapkričio 25 d. Sprendimą *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 80 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Taip pat žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 41 punktas).

16 Šiuo klausimu žr. doktriną: V. Leccese, „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time“, in E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (redaktoriai), *International and European Labour Law. Article – Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, p. 1285–1332, ypač p. 1291.

17 Išskirta mano.

18 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 62 punktas) ir 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 27 punktas).

nustatyti šios sąvokos turinį. Be to, šios valstybės negali darbuotojų teisę į tinkamai nustatytą darbo laiką ir atitinkamą poilsio laiką sieti su tam tikra sąlyga, nes tokia teisė yra tiesiogiai numatyta šios direktyvos nuostatose. Jei būtų aiškinama kitaip, Direktyvos 93/104 tikslas¹⁹ suderinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą nustatant būtinus reikalavimus būtų neįgyvendinamas²⁰.

49. Taigi Teisingumo Teismas laikosi akivaizdžiai dvilypio požiūrio: darbuotojo darbo laikas yra darbo arba poilsio laikas.

50. Iš tikrųjų sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ yra visiškai priešingos²¹. Todėl reikia konstatuoti, kad pagal dabartinę Sąjungos teisę, „kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas, toks budėjimas turi būti kvalifikuojamas kaip „darbo laikas“ arba kaip „poilsio laikas“²².

51. Doktrinoje buvo teigiama, kad „ši dvilypė sistema pranaši tuo, kad yra paprasta, tačiau turi ir trūkumų“²³. Iš tikrųjų, be kita ko, buvo nurodyta, kad pasyviojo budėjimo laikotarpiu, net jei darbuotojas neatlieka jokio darbo ir gali judėti, ilsėtis ir rūpintis savo interesais, jo judėjimo laisvė, poilsio kokybė ir galimybė rūpintis savo interesais yra riboti; jeigu pasyviojo budėjimo laikotarpis būtų kvalifikuojamas kaip poilsis, gali susidaryti situacija, kad tarp dviejų darbo laikotarpių jis nuolat pasyviai budi.

52. Šiuo klausimu kilo daug doktrinos diskusijų dėl galimybės nustatyti *tertium genus* tarp darbo ir poilsio laiko²⁴.

53. Šiuo metu, nors ir suvokiant reikalavimus, kuriais grindžiami pasiūlymai pakeisti esamą griežtą dichotomiją²⁵, mano nuomone, tokį pokytį galbūt gali įvesti tik Europos teisės aktų leidėjas.

54. Šiuo klausimu pažymiu, kad išvelgiu tam tikrą galimo „pilkosios zonos“ tarp darbo ir poilsio įvedimo²⁶ keliamą riziką, susijusią su konkrečiu pritaikymu visose šalyse, taigi ir su teisiniu saugumu.

55. Bet kuriuo atveju man atrodo gana sudėtinga aiškinant pakeisti šią dichotomiją, nes aiškinamas teisės akto tekstas yra aiškus ir nedviprasmiškas: bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas, yra poilsio laikas²⁷.

19 Kaip minėta pirmiau, to paties tikslo siekiama Direktyva 2003/88, kuriai galioja ankstesni Teisingumo Teismo išaiškinimai, susiję su anksčiau galiojusios direktyvos nuostatomis.

20 Žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 58 ir 59 punktai).

21 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 55 punktas), 2000 m. spalio 3 d. Sprendimą *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 47 punktas) ir 2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, 26 punktas).

22 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 55 punktas).

23 F. Kéfer ir J. Clesse, „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos“, in *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, p. 161.

24 Visų pirma žr. A. Supiot, „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del “tempo di lavoro”)“, in Lav. dir., 1997, p. 15 ir paskesni; Italijos doktrinoje jau P. Ichino *L'orario di lavoro e i riposi*. Artt. 2107-2109, in Schlesinger P. (collana diretta da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987, p. 27. Vėlesni veikalai – J.-E. Ray, „Les astreintes, un temps du troisième type“, in *dr. soc.* (F), 1999, p. 250; J. Barthelemy, „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire“, in *dr. soc.* (F), 2001, p. 78.

25 Žr. L. Mitrus „Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)“, in *European Labour Law Journal*, 2019, p. 393, pagal kurį „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ abipusis ryšys ne visada atitinka dabartinės darbo rinkos reikalavimus“.

26 Visos posėdyje kalbėjusios šalys pareiškė, kad prieštarauja *tertium genus* tarp darbo ir poilsio laiko įvedimui.

27 Vienintelis svirtas, nesusijęs su Direktyvos 2003/88 tikslais, kurį nacionalinės teisės aktų leidėjai gali naudoti siekdami užtikrinti didesnę sąvokos „darbo laikas“ lankstumą, kad darbuotojui būtų atlyginama už nepertraukiamo pasyvaus budėjimo laikotarpiu nustatytus apribojimus, yra darbo užmokestis. Iš tikrųjų Teisingumo Teismas dar kartą patvirtino principą, kad nacionalinės teisės aktuose galima laisvai nustatyti diferencijuotą darbo užmokestį už darbuotojo testinio pasyviojo budėjimo laikotarpį; žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 52 punktas), kuriame nurodyta, kad „Direktyvos 2003/88 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, jog pagal jį valstybės narės neįpareigos nustatyti užmokesčio už budėjimo namuose laikotarpį, kaip nagrinėjami pagrindinėje byloje, atsižvelgiant į tai, ar šie laikotarpiai kvalifikuotini kaip „darbo laikas“, ar kaip „poilsio laikas“; žr. 2011 m. kovo 4 d. Nutartį *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 84 punktas), pagal kurią „Direktyva 2003/88 turi būti aiškinama taip, kad darbdavio pareiga sumokėti darbo užmokestį ir jam prilyginamas analogiškas išmokas už laikotarpį, kuriuo girininkas privalo užtikrinti jam patikėtos miško valdos priežiūrą, patenka ne į šios direktyvos, bet į atitinkamų nacionalinės teisės nuostatų taikymo sritį“.

56. Grįžtant prie Direktyvos Nr. 2003/88 2 straipsnyje numatytų sąvokos „darbo laikas“ elementų, jie buvo veiksmingai apibendrinti: 1) erdvės kriterijumi (būti darbo vietoje), 2) pavaldumo kriterijumi (būti darbdavio žinioje) ir 3) profesiniu kriterijumi (vykdyti veiklą arba pareigas)²⁸.

57. Kaip matysime, Teisingumo Teismas, vadovaudamasis teleologiniu aiškinimu, turėjo nukrypti nuo pažodinio šios direktyvos nuostatos aiškinimo²⁹.

58. Sprendimuose dėl budėjimo Teisingumo Teismas nuosekliai formavo tvirtą darbo laiko ir poilsio laiko sąvokų aiškinimo pagrindą, kad šioje konkrečioje situacijoje darbuotojų praleistas laikas būtų priskirtas prie vienos ar kitos sąvokos.

59. Teisingumo Teismas jau pirmuosiuose sprendimuose šiuo klausimu³⁰ išskyrė du atvejus: 1) budėjimą pagal fizinio buvimo darbo vietoje režimą (budėjimo darbo vietoje laikotarpis) ir 2) budėjimą pagal sistemą, kurioje darbuotojai turi nuolat pasyviai budėti, bet neprivalo būti darbo vietoje (tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpis).

60. Pirmasis atvejis nekelia ypatingų aiškinimo problemų, nes neginčijama, kad darbuotojas, kuris privalo būti pasirengęs darbo vietoje ir darbdavio žinioje, kad galėtų atlikti savo profesines pareigas, turi būti laikomas atliekančiu savo funkcijas, o atitinkamas laikas – darbo laiku³¹, įskaitant laikotarpį, kai darbuotojas konkrečiai profesinės veiklos nevykdo.

61. Antrasis atvejis, prie kurio priskirtina ir šiuo metu nagrinėjama byla, yra neabejotinai daug sudėtingesnis aiškinimo požiūriu.

62. Iš tikrųjų Teisingumo Teismas yra nurodęs skirtingus pasyviojo budėjimo atveju taikytinus principus, įskaitant susijusius su pateiktais prejudiciniais klausimais, kuriuos vis dėlto galima nuosekliai susieti su pirmiau minėta teleologine perspektyva.

63. Pirmiausia Teisingumo Teismas nagrinėjo bylą *Simap*, susijusią su sveikatos priežiūros centre budinčiais greitosios medicinos pagalbos tarnybos gydytojais; dalį laiko jie turėjo būti savo darbo vietoje, o likusią dalį jie turėjo būti tik „pasiekiami“.

64. Kalbant apie antrąją situaciją, pažymėtina, kad gydytojai, nors buvo darbdavio žinioje, nes turėjo būti pasiekiami, galėjo laisviau organizuoti savo laiką ir skirti dėmesio savo interesams. Taigi šis laikas, išskyrus pagal iškvietimą faktiškai išdirbtą laiką, priklausė „poilsio laiko“ kategorijai.

65. Byla *Matzak*³² skiriasi nuo bylos *Simap* aplinkybe, kad darbuotojas nėra *darbo vietoje*, kad *iš karto* sureaguotų į iškvietimą, bet yra *darbdavio nustatytoje vietoje*³³ (šiuo atveju – darbuotojo nuolatinėje gyvenamojoje vietoje) ir privalo į iškvietimą sureaguoti *per 8 minutes*.

66. Iš esmės Teisingumo Teismas nusprendė, kad toks pasyvus budėjimas, kaip R. Matzak atveju, turėtų būti laikomas darbo laiku, nes nors jis nebuvo darbo vietoje, jam buvo taikomi geografiniai apribojimai (būti pasiekiamam darbdavio nustatytoje vietoje) ir laiko apribojimai (įpareigojimas iškvietimo atveju per labai trumpą laiką sugrįžti į savo darbo vietą), kurie labai apriboja darbuotojo laisvę poilsio laiku tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus.

28 Žr. generalinio advokato Y. Bot išvadą byloje *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:391, 31 punktas) ir 12 išnašoje nurodytą doktriną.

29 Šiuo klausimu taip pat žr. Komisijos rašytinių pastabų 40 punktą.

30 Žr. 2000 m. spalio 3 d. Sprendimą *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 48–50 punktai).

31 Žr. 2000 m. spalio 3 d. Sprendimą *Simap* (C-303/98, EU:C:2000:528, 48 punktas).

32 Susijusi su budinčiu savanoriu ugniagesiu, kuris pasyviojo budėjimo metu privalėjo būti namie ir laukti iškvietimo; iškviestas jis privalėjo atsilipti (jei ne, taikomos drausminės nuobaudos) ir per 8 minutes pasiekti gaisrinę jau apsvilkęs darbo drabužiais.

33 Išskirta mano.

67. Teisingumo Teismas nusprendė, kad buvimas „darbdavio nustatytoje vietoje“ prilygsta buvimui „darbo vietoje“, nes yra susietas su aplinkybe, kad į iškvietimą turėjo būti reaguojama per labai trumpą laiką, beveik „nedelsiant“.

68. Taigi Teisingumo Teismas, kaip ir budėjimo darbo vietoje atveju³⁴, remdamasis tuo, kad esama dviejų darbo laiko sąvokos elementų, padarė išvadą, kad egzistuoja ir trečiasis elementas: reikalavimas būti darbdavio nustatytoje vietoje ir būti pasirengusiam dirbti reiškia, kad vykdoma profesinė veikla, tik jei reagavimo į iškvietimą laikas yra ypač trumpas.

69. Taigi iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos galima daryti išvadą, kad tęstinį pasyviojo budėjimo laikotarpį galima laikyti darbo laiku, tik jei tenkinamos trys sąlygos: 1) kad darbuotojas yra darbdavio nustatytoje vietoje; 2) kad darbuotojas yra darbdavio žinioje ir pasirengęs reaguoti į iškvietimą; 3) kad reagavimo į iškvietimą laikas yra ypač trumpas.

70. Šiuo metu Teisingumo Teismo prašoma įvertinti, ar, atsižvelgiant į kelis kartus minėtą teleologinio Direktyvos 2003/88 aiškinimo perspektyvą, šių elementų buvimas visada būtinas tam, kad pasyviojo budėjimo laikotarpį būtų galima laikyti darbo laiku, ir ar siekiant nustatyti, ar šios pareigos gali apriboti jo realias galimybes poilsio laikotarpiu tenkinti savo interesus, jos turi būti vertinamos *in concreto* atsižvelgiant į darbuotojui taikomus apribojimus.

C. Prejudiciniai klausimai: darbdavio nustatyti apribojimai ir faktinis poilsis

71. Savo dviem prejudiciniais klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 ir 2 dalis reikia aiškinti taip, kad šioje byloje susiklosčiusiomis aplinkybėmis darbuotojui skirtas budėjimas turi būti laikomas „darbo laiku“, ar, atvirkščiai, „poilsio laiku“, kaip tai suprantama pagal šioje direktyvoje pateiktas apibrėžtis.

72. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo nurodytos konkrečios aplinkybės, sukėlusios jam abejonių, ar galima tokį atvejį, kokį jis nagrinėja šiuo metu, priskirti prie Teisingumo Teismo jau išnagrinėtų situacijų, yra: a) aplinkybė, kad darbuotojas turėtų būti pasiekiamas telefonu ir sugebėti per 20 minučių pasiekti miesto, kuriame jis dirbo, ribą; b) aplinkybė, kad prašymo imtis veiksmų atveju darbuotojas turėjo per minėtą laikotarpį pasiekti savo darbo vietą; c) aplinkybė, kad per šį pasyviojo budėjimo laikotarpį darbuotojas turėjo tarnybinę transporto priemonę, kuria turėjo atvykti, naudodamasis teise nesilaikyti kelių eismo taisyklių; d) mažas iškvietimų arba atvejų, kuriais darbuotojas budėjimo metu turėjo imtis veiksmų, dažnumas (20 kartų per 2013–2015 m. 126 budėjimus).

73. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia įvertinti: 1) vietą, kur darbuotojas turi būti budėjimo laikotarpiu; 2) reagavimo į iškvietimą laiką; 3) vykimo į iškvietimo vietą sąlygas (būtinybę vilkėti darbo drabužius ir tarnybinės įrangos prieinamumą); 4) darbuotojo iškvietimo dažnumą.

74. Kalbant apie pirmąjį elementą – nuolatinę buvimo pasyviojo budėjimo metu vietą – pažymėtina, kad iš bylos medžiagos aiškiai matyti, jog darbuotojas nebuvo teisiškai įpareigotas nei likti darbo vietoje, nei darbdavio nustatytoje vietoje: faktiškai jis galėjo laisvai leisti laiką, kur norėjo, ir vienintelis jam nustatytas įpareigojimas buvo sugebėti pasiekti Ofenbacho prie Maino miesto ribas per reagavimo laiką, lygų dvidešimčiai minučių.

³⁴ Iš dviejų Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje vartojamos darbo laiko sąvokos elementų (erdvės kriterijaus, t. y. buvimo darbo vietoje, ir pavaldumo kriterijaus, t. y. buvimo darbdavio žinioje) padarė išvadą, kad esama trečiojo kriterijaus (profesinės veiklos, t. y. savo veiklos arba pareigų vykdymo).

75. Įvertinti antrąjį elementą, t. y. dvidešimties minučių reagavimo į iškvietimą laiką, atrodo, sudėtingiau, nes negalima pasakyti, kad turėjo būti reaguojama „nedelsiant“, bet šis laikas taip pat nėra visiškai tinkamas leisti darbuotojui laukiant iškvietimo planuoti tam tikrą poilsio laikotarpį.

76. Atsižvelgiant į šiuos du pirmus elementus pagal šios išvados 69 punkte aprašytą Teisingumo Teismo jurisprudenciją reikėtų atmesti galimybę tokiu atveju, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, pasyviojo budėjimo laikotarpį priskirti prie darbo laiko. Faktiškai nors antroji sąlyga – kad darbuotojas būtų darbdavio žinioje ir galėtų reaguoti į iškvietimus – akivaizdžiai tenkinama, pirmoji sąlyga – kad darbuotojas būtų darbdavio nustatytoje vietoje – netenkinama; trečioji sąlyga – kad reagavimo į iškvietimą laikas būtų ypač trumpas – turi būti patikrinta, nes reakcijos laikas, nors ir daug ilgesnis nei byloje *Matzak*, bet kuriuo atveju yra gana trumpas.

77. Dėl trečiojo ir ketvirtojo elementų, t. y. reikalavimo atvykti į darbą vilkint uniformą ir tarnybinės transporto priemonės prieinamumo, taip pat iškvietimų į darbą pasyviojo budėjimo laikotarpiu nuspėjamumo, atsižvelgiant į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo siūlomą perspektyvą, reikia apsvarstyti, kaip iš tikrųjų kvalifikuotinas darbuotojo tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpis. Iš tikrųjų, kaip matėme, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, ar, atsižvelgiant į visas konkrečios bylos aplinkybes, aplinkybės, kad tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojas neprivalo būti darbuotojo nustatytoje vietoje, pakanka, kad šis laikotarpis nebūtų kvalifikuojamas kaip darbo laikas.

78. Dėl trečiojo elemento (atvykimo į darbą ypatumų) – iš bylos medžiagos matyti, kad tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpiais darbuotojas turi ne tik būti pasiekiamas ir pasirinkti tokią buvimo vietą, kad per 20 minučių galėtų pasiekti Ofenbacho prie Maino miesto ribą, bet ir privalo atvykti į darbą vilkėdamas darbo drabužius, be to, jam suteikta tarnybine transporto priemone. Pastarosios dvi aplinkybės, turinčios įtakos reagavimo laikui, yra darbdavio nustatyti suvaržymai, o ne objektyvios situacijos, nesusijusios su darbdavio įgaliojimais vadovauti (priešingai nei byloje C-344/19, kiek tai susiję su ypatinga darbo vietos geografine padėtimi).

79. Dėl būtinybės imtis veiksmų vilkint uniformą, turint omenyje šios techninės aprangos sudėtingumą ir jai apsisivilkinti reikalingą laiką, sutrumpėja reagavimo laikas, o šią aplinkybę turi konkrečiai įvertinti nacionalinis teismas.

80. Tarnybinės transporto priemonės suteikimas, kad iškvietimo atveju būtų galima pasiekti įvykio vietą, atvirkščiai, galėtų pailginti darbuotojui skirtą laiką, jeigu nacionalinis teismas nustatytų tai, kas, atrodo, matyti iš bylos medžiagos, t. y. kad tai yra tarnybinė priemonė, turinti pirmumo teisę, ir, atsižvelgiant į įvykio skubumą, galima nesilaikyti tam tikrų kelių eismo taisyklių. Dėl šios aplinkybės darbuotojas gali pasiekti vietą, kurioje privalo imtis veiksmų, greičiau nei privačia transporto priemone ar naudodamasis įprastomis viešojo transporto priemonėmis.

81. Galiausiai, ketvirtasis elementas, t. y. prognozavimas, kaip dažnai pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojui gali tekti atsakyti į skambučius ar išvykti į įvykio vietą, mano nuomone, bent iš dalies yra darbdavio turimų vadovavimo įgaliojimų elementas, nes organizuojamas veiklą jis gali prognozuoti veiksmų būtinybę. Iš bylos medžiagos matyti, kad, 2013–2015 m. nuolat teikdamas atitinkamas pasyviojo budėjimo paslaugas, darbuotojas turėjo atsakyti vidutiniškai į 6,67 skambučio per metus. Nemanau, kad toks būtinybės imtis veiksmų dažnumas gali nulemti, kad darbuotojas paprastai turi tikėtis, kad su juo bus susisiektas ar kad jam teks imtis veiksmų pasyviojo budėjimo metu. Nacionalinis teismas turi išsiaiškinti ir įvertinti šią aplinkybę.

82. Siekiant išspręsti šiuo metu nagrinėjamą atvejį, mano nuomone, reikia remtis iki šiol Teisingumo Teismo nustatytais principais: lemiami veiksniai pasyviojo budėjimo laikotarpį kvalifikuojant kaip darbo laiką yra darbdavio nustatyti suvaržymai, kurie neleidžia darbuotojui tinkamai pailsėti³⁵.

83. Toliau vadovaudamasis daug kartų minėtu teleologiniu Direktyvoje 2003/88 vartojamų sąvokų aiškinimu Teisingumo Teismas šiandien dar galėtų pridurti, kad testinio pasyviojo budėjimo laikotarpį galima pripažinti darbo laiku nebūtinai remiantis tuo, kad darbuotojas yra darbdavio nurodytoje vietoje, užtenka, kad darbuotojas yra darbdavio žinioje ir turi imtis darbo per labai trumpą laiką. Be to, tam tikrose situacijose, atliekant bendrą nacionalinių teismų jurisdikcijai priskirtą vertinimą, galėtų būti įtraukti tam tikri papildomi kriterijai, galintys padėti išspręsti abejotinus atvejus.

84. Kaip matėme neseniai priimtame Sprendime *Matzak*, Teisingumo Teismas lanksčiai aiškino direktyvoje vartojamą sąvoką, kuriai kaip vienas iš darbo laiko reikalavimų priskirtas reikalavimas būti „darbo vietoje“, turint omenyje ne tik darbo vietą, bet ir kitą darbdavio nustatytą vietą.

85. Kai darbuotojas nėra darbo vietoje, net kalbant apie kai kuriuos anksčiau Teisingumo Teismo nagrinėtus atvejus, lemiamą vaidmenį turi darbdavio nustatyti suvaržymai ir ypač reagavimo į iškvietimą laikas, o ne tai, kad jis jau yra darbdavio nustatytoje vietoje arba netoli darbo vietos.

86. Iš tikrųjų byloje *Grigore* ir *Tyco* aplinkybė, kad darbuotojas buvo konkrečioje darbdavio nustatytoje vietoje arba netoli darbo vietos, buvo pripažinta neutralia kvalifikuojant pasyviojo budėjimo laikotarpį.

87. Byloje *Grigore* Teisingumo Teismas, manydamas, kad tarnybinio būsto suteikimas netoli darbo vietos nėra lemiamas veiksnys kvalifikuojant pasyviojo budėjimo laikotarpį kaip darbo ar poilsio laiką, vis dėlto paliko nacionaliniam teismui tai įvertinti, atsižvelgiant į šį kriterijų: pasyviojo budėjimo laikotarpis galėtų būti laikomas darbo laiku, jeigu būtų nustatyta, kad yra „prievolių, dėl kurių atitinkamas darbuotojas prastovų laikotarpiu negali pasirinkti nuolatinio buvimo vietos“. Jeigu jų nustatoma, jos „turi būti laikomos susijusiomis su pareigų atlikimu“³⁶.

88. Tačiau byloje *Tyco*³⁷ Teisingumo Teismas nusprendė, kad tokiu atveju, koks nagrinėjamas pagrindinėje byloje, fiksuotos darbo vietos neturinčių darbuotojų kelionės iš gyvenamosios vietos pas darbdavio nurodytus klientus laikas turi būti laikomas darbo laiku, nes nors šie darbuotojai kelionės metu turi tam tikrą laisvę, jie vis dėlto privalo veikti laikydamiesi konkrečių darbdavio nurodymų.

89. Todėl atlikęs Teisingumo Teismo jurisprudencijos analizę, remdamasis teleologiniu aiškinimu, kurį jau ne kartą minėjau, darau išvadą, kad lemiamas veiksnys kvalifikuojant pasyviojo budėjimo laikotarpius yra suvaržymų, atsirandančių dėl to, kad darbuotojui taikomi darbdavio nurodymai, intensyvumas, ypač reagavimo į iškvietimą laikas.

90. Reagavimo į iškvietimą laikas yra lemiamas veiksnys, nes daro objektyvų ir vienareikšmį tiesioginį poveikį darbuotojo laisvei tenkinti savo interesus ir, iš esmės, ilsėtis: reikalavimas į iškvietimą reaguoti per kelias minutes nepalieka jokios galimybės planuoti (net ir lanksčiai) savo poilsio laiko.

91. Tačiau nustačius pagrįstą reagavimo į iškvietimą laiką pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojas gali užsiimti kita veikla, net žinodamas, kad gali būti iškviestas į tarnybą.

35 Šiuo klausimu taip pat žr. V. Leccese „Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia“, 2016, p. 7, neskelbta, bet prieinama http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, p. 7, pagal kurį „nėra abejonės, kad visų argumentų kertinis akmuo yra teleologinis vertinimas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad darbuotojui suteikiamas pakankamas poilsis, kaip to siekiama pagal direktyvą“.

36 Žr. 2011 m. kovo 4 d. Nutartį *Grigore* (C-258/10, nepaskelbta Rink., EU:C:2011:122, 68 punktą).

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

92. Mano nuomone, reagavimo laikas taip pat daro įtaką nustatant, kurioje vietoje darbuotojas turi būti pasyviojo budėjimo laikotarpiu³⁸: akivaizdu, kad, kai reagavimo laikas ypač trumpas, pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojas turi būti pasiekiamas tam tikru geografiniu spinduliu, kurį iš esmės nustato darbdavys³⁹. T. y. net jeigu jis neįpareigoja darbuotojo būti nustatytoje vietoje, numatęs labai trumpą reagavimo į iškvietimą laiką, faktiškai gerokai suvaržo jo judėjimo laisvę.

93. Vadinasi, šį laikotarpį pripažįstant poilsio ar darbo laiku lemiamą reikšmę turi ne tiek vieta, kur darbuotojas yra pasyviojo budėjimo laikotarpiu, kiek darbuotojo judėjimo laisvės suvaržymas dėl nustatyto laiko, per kurį jis turi sureaguoti į iškvietimą.

94. Iš tikrųjų, kiek tai susiję su darbuotojui tenkančiais apribojimais, nemanau, kad situacija, kai jis pasyviojo budėjimo laikotarpiu privalo būti namie, labai skiriasi nuo situacijos, kai jis tokios pareigos neturi, tačiau privalo sureaguoti į iškvietimą per labai trumpą laiką.

95. Kaip minėjau, mano nuomone, lemiamą reikšmę kvalifikuojant pasyviojo budėjimo laikotarpį kaip darbo ar poilsio laikotarpį turi apribojimų, kylančių iš pareigos vykdyti darbdavio nurodymus, intensyvumas. Dėl tokios pareigos gali atsirasti įvairių suvaržymų, vis dėlto pirmiausia lemiamu reikia laikyti reagavimo į iškvietimą laiką.

96. Vietos, kurioje praleidžiamas pasyviojo budėjimo laikotarpis, nustatymas, kaip minėto pareigos laikytis darbdavio nurodymų intensyvumo požymis, gali būti reikšmingas tik vertinant bendrą situaciją.

97. Net analizuojant situaciją darbdavio požiūriu, galimybė pasiekti darbuotoją nešiojamomis elektroninėmis priemonėmis (mobiliojo ryšio telefonais, planšetiniais ir nešiojamaisiais kompiuteriais), leidžiančiomis su juo susisiekti bet kuriuo metu, tampa mažiau pateisinama ir suprantama, kai darbdavys reikalauja, kad pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojas fiziškai būtų jo nustatytoje vietoje. Darbdaviui svarbiausias yra *laikas*, per kurį darbuotojas, kad ir kur būtų, gali pasiekti darbdavio jam paskirtą vietą.

98. Kadangi buvo nustatytas lemiamas veiksnys, kuriuo remiantis budėjimo laikotarpis pripažįstamas darbo ar poilsio laiku, būtina pateikti nacionaliniams teismams tam tikrus papildomus kriterijus, kurie turi būti taikomi tais atvejais, kai pagrindinis suvaržymas – reagavimo į iškvietimą laikas – nėra toks trumpas, kad neleistų darbuotojui realiai pailsėti.

99. Kai reagavimo į iškvietimą laikas yra ypač trumpas, t. y. kelios minutės, manau, to pakanka, kad pasyviojo budėjimo laikotarpis būtų laikomas darbo laiku, ir nereikia jokio kito vertinimo dėl pirmiau išdėstytų argumentų: tokiu atveju darbuotojo judėjimo laisvė yra taip apribota, kad reikia pripažinti, jog darbdavio nurodymai apriboja ir jo buvimo vietą.

100. Tačiau tuo atveju, kai, kaip nagrinėjamoju, reagavimo į iškvietimą laikas yra trumpas, bet ne toks, kad darbuotojui būtų visiškai užkirstas kelias pasirinkti vietą, kur praleisti pasyviojo budėjimo laikotarpį, gali padėti ir kartu nagrinėjami papildomi kriterijai, atsižvelgiant į galimą bendrą visų pasyviojo budėjimo sistemos įgyvendinimo sąlygų poveikį darbuotojo poilsui: ar bendrai nustatytais suvaržymais apribojamos darbuotojo galimybės pasirūpinti savo asmeniniais ir šeimos interesais ir laisvė judėti iš darbo vietos, ar dėl tų suvaržymų jis beveik visiškai negali jomis pasinaudoti? Natūralu, kad pasyviojo budėjimo laikotarpiu yra nustatomi tam tikri darbuotojo laisvės apribojimai; Sąjungos teisėje siekiama, kad šie apribojimai nebūtų tokie dideli, kad dėl jų darbuotojas negalėtų iš tikrųjų pailsėti.

38 Prievolė sureaguoti į iškvietimą per labai trumpą laiką „riboja darbuotojo laisvę organizuoti savo laiką. Juo nustatomi darbuotojų veiklos geografiniai ir laiko apribojimai“; žr. L. Mitrus „Potential consications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)“, in *European Labour Law Journal*, 2019, p. 391.

39 A. Frankart ir M. Glorieux „Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens“, in *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, (sous la coordination scientifique de S. Gilson et L. Dear)*, Anthémis, Limal, 2011, p. 374.

101. Taip suprantu dėmesį darbuotojo poilsio veiksmingumui. Tačiau esu linkęs atsargiau remtis autoritetingai nustatytu darbuotojo pasyviojo budėjimo⁴⁰ „laiko kokybės“ kriterijumi. Iš tikrųjų manau, kad toks kriterijus gali būti pernelyg subjektyvus, todėl nacionaliniai teismai gali skirtingai jį aiškinti, atsižvelgdami ir į skirtingą supratimą kiekvienoje šalyje, o tai nebūtų naudinga teisiniam saugumui.

102. Šalys tiek rašytinėse pastabose, tiek dalyvaudamos posėdyje⁴¹ pasiūlė daug kriterijų, kuriais vadovaujantis nustatyti suvaržymai, nuo kurių galėtų priklausyti pasyviojo budėjimo pripažinimas darbo arba poilsio laikotarpiu: reagavimo į iškvietimą privalomumas arba neprivalomumas; darbuotojo diskrecija to paties iškvietimo atžvilgiu (galimybė imtis veiksmų per atstumą, galimas pakeitimas kitu darbuotoju); sankcijų už neatvykimą arba vėlavimą reaguoti į iškvietimą numatymas; atvykimo skubumas, darbuotojo atsakomybės lygis, konkrečios profesijos ypatybės, atstumas nuo darbuotojo buvimo vietos iki grįžimo į darbą vietos, geografiniai suvaržymai, galintys sulėtinti kelionę į darbo vietą, būtinybė vilkėti darbo aprangą, darbinės transporto priemonės prieinamumas.

103. Prie šių kriterijų reikia pridurti šioje byloje pateiktame antrajame prejudiciniame klausime nurodytą pagrįsto lūkesčio būti iškviestam į tarnybą kriterijų, kuris, atrodo, yra susijęs su iškvietimo dažnumo poveikiu faktiniam poilsio laikui pasyviojo budėjimo laikotarpiu.

104. Mano nuomone, Teisingumo Teismas turėtų tik nurodyti bendrus ir objektyvius kriterijus, pernelyg neatsižvelgdamas į konkrečių situacijų ypatumus, ir, atvirkščiai, palikti nacionaliniams teismams diskreciją vertinti visas faktines aplinkybes.

105. Manau, kad būtų galima tik pavyzdžiais pagrįsti tam tikrus papildomus kriterijus, taikytinus pirmiau nurodytais abejotinais atvejais, kurie vis dėlto sietini su darbdavio vadovavimo įgaliojimų įgyvendinimu – ir su darbuotojo, kuris yra silpnesnioji santykių šalis, pavaldumu – ir kurių nelemia objektyvios situacijos, nesusijusios su darbdavio kontrolės sritimi.

106. Todėl atmesčiau galimybę, kad galėtų būti vertinamos tokios aplinkybės, kaip atstumas iki darbo atlikimo vietos (išskyrus atvejus, kai jis skiriasi nuo įprastos vietos, taigi nepriklauso nuo konkrečios darbdavio valios) ar geografiniai suvaržymai, kurie, kaip minėta, irgi nepriklauso nuo darbdavio galimybių.

107. Taip pat neteikčiau ypač didelės reikšmės atsakomybės lygiui ir konkrečioms vykdomoms užduotims: pasyvus budėjimas yra darbo organizavimo priemonė, priskirta darbdavio vadovavimo įgaliojimų sričiai. Darbuotojui reagavimas į iškvietimą yra darbo pareiga, kurią jis privalo įprastai stropiai vykdyti. Todėl manau, kad darbuotojas turi vienodai pareigingai vykdyti darbo pareigą įmonei, nesvarbu, kokios yra jo pareigos ir koks yra atsakomybės lygis. Iš tikrųjų būtų sunku objektyviai įvertinti įmonės interesą, nes tai, kas gali pasirodyti nereikšminga vienam asmeniui, gali būti ypač svarbu kitam. Tas pat pasakytina apie į atvykimo į iškvietimo vietą skubumo kriterijų ir su vykdoma veikla susijusių interesų pobūdį bei svarbą.

108. Tiesa, psichologinio spaudimo darbuotojui laipsnis gali skirtis atsižvelgiant į atsakomybės lygį, tačiau, mano nuomone, tai yra pernelyg subjektyvus elementas, kad galėtų atlikti tam tikrą vaidmenį kvalifikuojant.

109. Mano nuomone, dėl tam tikrų su nuo darbdavio priklausančiomis aplinkybėmis susijusių kriterijų reikia kalbėti kitaip: darbuotojo diskrecija iškvietimo atveju galėtų būti naudojama, pavyzdžiui, kaip papildomas kriterijus tiek tada, kai ją sudaro laiko atžvilgiu lankstus reagavimas į iškvietimą, tiek tada, kai ją sudaro galimybė imtis veiksmų per atstumą neatvykus į darbo vietą, tiek tada, kai darbuotojas gali tikėtis, kad jį pakeis kitas darbuotojas, kuris jau yra darbo vietoje arba kuriam lengviau ją pasiekti.

40 Žr. generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *Matzak* (C-518/15, EU:C:2017:619, 57 punktą).

41 Per bendrą posėdį, kuriame kartu nagrinėta byla C-344/19.

110. Tas pats pasakytina ir apie pasekmes, numatytas tuo atveju, kai pasyviojo budėjimo laikotarpiu po iškviatimo vėluojama atvykti arba neatvykstama į įvykio vietą.

111. Kaip jau minėjau, reagavimas į iškviatimą pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojui yra darbo pareigos atlikimas. Tačiau darbdavys gali numatyti daugiau ar mažiau reikšmingas netinkamo jos atlikimo pasekmes. Tai, kad aiškiai nenumatyta sankcija už pareigos neatlikimą arba vėlavimą ją atlikti, kaip ir galimų numatytų sankcijų dydis, galėtų būti reikšminga kvalifikuojant pasyviojo budėjimo laikotarpį.

112. Net iš pažiūros mažiau svarbios aplinkybės, kaip antai nagrinėjamos šioje byloje, t. y. būtinybė vilkėti techninį darbo drabužį ir tarnybinio automobilio prieinamumas norint pasiekti darbo vietą, gali turėti reikšmės kvalifikuojant pasyviojo budėjimo laikotarpį, visų pirma vertinant, ar laikas, per kurį reikia sureaguoti į iškviatimą, yra tinkamas, ar ne.

113. Kaip buvo nurodyta 77–79 punktuose, jeigu tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpiu darbuotojas turėtų į iškviatimą sureaguoti per palyginti trumpą laiką ir darbdavys jį įpareigotų per tą patį laiką apsivilkti specialią aprangą, kuriai apsivilkti reikia ypač daug laiko, ši aplinkybė galėtų daryti įtaką minėtam tinkamumo vertinimui.

114. Be to, aplinkybė, kad iškviestas darbuotojas turi pasiekti darbo vietą darbdavio suteikta tarnybine transporto priemone, kuria važiuojant dėl su darbu susijusių interesų svarbos teoriškai galima nukrypti nuo tam tikrų kelių eismo taisyklių, gali turėti įtakos vertinant palankesnių sąlygų sudarymo tinkamumą, taigi ir tam, kad reagavimo laikas, kuris, nesant šios aplinkybės, galėtų pasirodyti netinkamas, būtų pripažintas tinkamu veiksmingam poilsui užtikrinti.

115. Kita, būtent nuo darbdavio priklausanti aplinkybė, kuri, mano nuomone, abejotinais atvejais gali turėti įtakos tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpio kvalifikavimui, yra susijusi su pasyviojo budėjimo laikotarpio laiku ir trukme. Iš tikrųjų, jeigu jis dažnai organizuojamas naktimis arba švenčių dienomis, arba ypač ilgas, darbuotojui kylantis nepatogumas yra didesnis nei dienos metu arba darbo dienomis.

116. Galiausiai manau, kad, kaip minėta, tikėtinas iškviatimų dažnumas, šioje byloje pateikto antrojo prejudicinio klausimo dalykas, gali būti viena iš aplinkybių, į kurias abejotinais atvejais galima atsižvelgti, vis dėlto to negalima daryti automatiškai: nedidelis iškviatimų dažnumas pasyviojo budėjimo laikotarpiu dar nereiškia, kad jį savaime galima pripažinti poilsio laiku, o didelis jų dažnumas savaime nereiškia, kad tai – darbo laikas.

117. Elementas, kuris gali turėti reikšmės atliekant bendrą vertinimą, yra klausimas, ar ir kiek darbuotojas paprastai turi tikėtis būti iškviestas budėjimo metu⁴².

118. Kaip minėta, ši aplinkybė, bent jau iš dalies, priklauso nuo darbdavio vadovavimo įgaliojimų, nes jis gali, organizuodamas savo verslą, atlikti prognostinius iškviatimų būtinybės vertinimus.

119. Jeigu pasyviojo budėjimo laikotarpiais iškviatimai kartojasi dažnai, darbuotojo dalyvavimas tampa toks svarbus, kad beveik visiškai nebelieka galimybės tokiais laikotarpiais planuoti laisvą laiką, o jeigu ir reagavimo į iškviatimą laikas yra trumpas, gali būti neįmanoma užtikrinti darbuotojo poilsio veiksmingumo.

⁴² Tai nurodė Suomijos vyriausybė savo rašytinėse pastabose (22 punktas).

120. Remiantis nurodytais kriterijais, reikia pažymėti, kad sprendami, ar darbuotojo tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpis yra darbo, ar poilsio laikas, nacionaliniai teismai turi patikrinti konkrečios bylos aplinkybes ir vadovautis požiūriu, kad reikia atsižvelgti į galimą visų budėjimo sistemos įgyvendinimo sąlygų bendrą poveikį darbuotojo poilsio veiksmingumui. Jie turi konkrečiai nustatyti, ar tokį laikotarpį, kaip įprasta, reikia laikyti poilsio laiku, ar, atsižvelgiant į ypač griežtus darbdavio nustatytus apribojimus, jis netenka savo įprastų elementų ir laikytinas darbo laiku.

IV. Išvada

121. Atsižvelgdamas į pirmiau išdėstytus argumentus, siūlau Teisingumo Teismui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prejudicinius klausimus atsakyti taip:

- „1. Direktyvos 2003/88 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad, vertinant, ar budėjimo laikotarpį reikia pripažinti darbo, ar poilsio laiku, lemiamas veiksnys yra suvaržymų, kurių atsiranda dėl to, kad darbuotojas privalo vykdyti darbdavio nurodymus, intensyvumas ir ypač laikas, per kurį reikia sureaguoti į iškvietimą.

Kai laikas, per kurį reikia sureaguoti į iškvietimą, yra trumpas, bet ne toks trumpas, kad darbuotojas visiškai negalėtų laisvai pasirinkti, kur būti pasyviojo budėjimo laikotarpiu, galima vadovautis papildomais kriterijais; juos reikia nagrinėti bendrai, atsižvelgiant į galimą bendrą visų tęstinio pasyviojo budėjimo sistemos įgyvendinimo sąlygų poveikį darbuotojo poilsiui.

Šios aplinkybės turi būti siejamos su darbdavio vadovavimo įgaliojimais – ir atitinkamai su darbuotojo, kuris yra silpnoji darbo santykių šalis, pavaldumu; jų negali atsirasti dėl objektyvių situacijų, kurių darbdavys negali kontroliuoti.

Tokiomis aplinkybėmis, pavyzdžiui, gali būti laikoma darbuotojo veiksmų laisvė iškvietimo atveju, pasekmės, numatytos vėlavimo reaguoti į iškvietimą arba nereagavimo atveju, būtinybė vilkėti techninius darbo drabužius, galimybė naudotis tarnybine transporto priemone įvykio vietai pasiekti, pasyviojo budėjimo laikotarpio laikas ir trukmė, tikėtinas iškvietimų į įvykį dažnumas.

Nagrinėjamos bylos aplinkybėmis ugniagesio tęstinio pasyviojo budėjimo laikotarpiai, kuriais jis privalo sugebėti per 20 minučių – reagavimo laikotarpį, kuris nėra itin trumpas, bet kuriuo akivaizdžiai negalima užtikrinti veiksmingo darbuotojo poilsio, – vilkėdamas darbo drabužiais gaisrinės automobiliu pasiekti miesto, kuriame yra jo darbo vieta, ribą, net jei nėra konkrečių darbdavio nustatytų apribojimų dėl darbo vietos, galėtų būti kvalifikuojami kaip darbo laikas, jeigu nacionaliniam teismui patvirtinus faktines aplinkybes paaiškėtų, kad esama tam tikrų rodiklių, kurie kartu su reagavimo laiko trukme gali neužtikrinti darbuotojo poilsio veiksmingumo.

2. Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje pateikta sąvoka „darbo laiko“ apibrėžtis turi būti aiškinama taip: kaip į papildomą kriterijų galima atsižvelgti ir į tai, ar ir kaip dažnai galima numatyti, kad per budėjimą darbuotojui gali tekti gavus iškvietimą išvykti į įvykio vietą, vis dėlto to negalima daryti automatiškai. Iš tikrųjų įvykių dažnumas pasyviojo budėjimo laikotarpiais gali reikšti tokį aktyvų darbuotojo įtraukimą, kad šiais laikotarpiais jis beveik visiškai netektų galimybės planuoti laisvalaikį, o dar jei ir reagavimo į iškvietimą laikas trumpas, kiltų pavojus pakenkti darbuotojo poilsio veiksmingumui.