MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
MYKOLO ROMERIO TEISĖS MOKYKLOS
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

AGATA VIDMANTAITĖ
DARBO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA

BUDĖJIMO TEISINIS REGLAMENTAVIMAS EUROPOS SĄJUNGOJE: LYGINAMOJI ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas – Dr. Vilius Mačiulaitis

Vilnius, 2019

TURINIS

ĮVADAS 3
1. BUDĖJIMO LAIKO SAMPRATA IR REGULIAVIMAS ES 6
1.1. Budėjimo sąvoka ir esminiai bruožai 6
1.2. Budėjimo laiko reguliavimo raida teisės aktuose 17
1.3. Budėjimo teisinio reguliavimo pagrindas 20
2. BUDĖJIMO TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI 32
2.1. Budėjimo laiko rūšys 32
2.2. Budėjimo laiko įtaka darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe 41
2.3. *Opt out* taikymo galimybės 44
2.4. Kompensuojamasis poilsis 48
2.5. Budėjimo laiko nacionalinis ES valstybių narių reguliavimas 50
IŠVADOS 57
PASIŪLYMAI 59
LITERATŪROS SĄRAŠAS 60
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS 66
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA 67
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA 68
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 69

ĮVADAS

Bendra charakteristika ir temos aktualumas. Europos Sąjungos (toliau - ES) teisės aktai nustato minimalius reikalavimus darbo teisės srityje, o valstybės narės privalo užtikrinti, kad šie reikalavimai būtų įtvirtinti jų nacionalinėje teisėje bent minimaliai arba dar palankesnėmis sąlygomis. Europos Sąjungos (toliau - ES) svarbiausias tikslas yra rūpintis darbuotojų gerove. Siekiant užtikrinti kiekvieno darbuotojo teises, ES teisės aktais yra ribojamas darbo valandų skaičius, nustatomos minimalios ir maksimalios darbo laiko ribos. ES teisės aktai tiesiogiai nereglamentuoja kai kurių su darbo laiku susijusių laikotarpių, tokių kaip budėjimo laikas, o įtvirtina bendrus darbo laiko pagrindus ir minimalius reikalavimus ES valstybių narių nacionalinei teisei[1]. Nors ES numato bendrus reikalavimus, kurių privalo laikytis ES valstybės narės, kartais pastebima, jog atsiranda tam tikrų skirtumų tarp budėjimas teisinio reglamentavimo ES lygmeniu ir ES valstybių narių teisės. Taip yra todėl, kad yra tam tikrų ypatumų priklausančių išimtinai konkrečiai valstybei tiek ekonomine, tiek socialine-politine prasme, svarbiausia, kad kitoks tam tikrų budėjimo laiko elementų reguliavimas nepažeistų ES teisės. Siekiant darbo išsamumo, įvairovės ir nuoseklumo, yra lyginama koks buvo ir yra budėjimo teisinis reglamentavimas ES, bei apibendrinama ES valstybių narių budėjimo teisinio reglamentavimo praktika, išskiriant esminius panašumus ir skirtumus. Nuo tada, kai darbo laiko reguliavimo sritis pateko į Europos Sąjungos vykdomos socialinės politikos rėmus ir tapo reguliuojama ES lygmeniu, budėjimo teisinis reglamentavimas gerokai pasikeitė. Pastaraisiais metais budėjimo teisinio reglamentavimo klausimai užima labai svarbią vietą Europos Sąjungos (toliau – ES) teisėje, atsižvelgiant į naujausią praktiką ir kitus su tuo susijusius teisės aktus. Tiek ES institucijos, tiek darbdavių ir darbuotojų organizacijos pripažįsta, kad siekiant prisitaikyti prie naujų socialinių ir ekonominių sąlygų būtina modernizuoti budėjimo teisinį reglamentavimą tam, kad būtų užtikrinti darbdavių interesai ir darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga darbe. Tokiu būdu atskleidžiami kol kas moksliniuose darbuose itin mažai nagrinėti aspektai, suteikiantys šiai temai ***aktualumo*** bei ***naujumo***. Konkrečiau, nagrinėjama tema atspindi budėjimo teisinį reglamentavimą ES teisėje, bei jo praktinį įgyvendinimą ES valstybėse narėse, esminius bruožus ir ypatumus, svarbiausius panašumus ir skirtumus.

Kalbant apie magistro baigiamojo darbo ***ištyrimo lygį***, reikėtų pažymėti, kad tokių lyginamųjų darbų apie konkrečiai budėjimo teisinį reglamentavimą yra iš tikrųjų nedaug. Kažkiek apie budėjimo

[1] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. *dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>.

teisinį reglamentavimą yra minėjusi R. Guobaitė-Kirslienė savo moksliniame straipsnyje „Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika“, tačiau jame budėjimo laikas yra menkai analizuojamas, nėra atskleidžiama budėjimo esmė[2]. Kai kuriuos klausimus, susijusius su budėjimo teisiniu reglamentavimu, konkrečiau budėjimo laiko įtaka darbuotojų sveikatai ir saugai darbe, nagrinėjo Nicol A.-M., Botterill J. S., Emmett B. M., Bamberg E., Wheeler B. J. ir kiti užsienio šalių mokslininkai. Tačiau kol kas nėra lietuviškų teisės mokslo darbų, kuriuose būtų sistemiškai analizuojamas budėjimo teisinis reglamentavimas ES teisės lygmeniu, atsižvelgus į ES valstybių narių nacionalinio reguliavimo ypatumus. Būtent šiuos aktualius ir naujus aspektus siekiama pateikti šiame magistriniame darbe.

Magistro baigiamojo darbo ***problema*** – kaip yra reguliuojamas budėjimo teisinis reglamentavimas ES teisėje, atsižvelgiant į tam tikrų ES valstybių narių nacionalinės teisės ypatumus?

Darbo reikšmė yra svarbi, ne tik darbuotojams, kurie dirba budėjimo režimu, tačiau darbo teisei apskritai, kadangi tai liečia ekonominę, politinę, socialinę sritis, ypač atsižvelgus į nuolat besikeičiantį budėjimo teisinį reglamentavimą. Šio darbo išvados ir pasiūlymai galėtų padėti išspręsti tam tikras problemas, kad budėjimo teisinis reglamentavimas atitiktų ES teisės aktus, o darbuotojai būtų tinkamai apsaugoti.

Magistro baigiamojo darbo tikslas – sistemiškai lyginamuoju aspektu išanalizuoti budėjimo teisinio reglamentavimo elementus ES teisėje, atsižvelgiant į tam tikrų ES valstybių narių nacionalinės teisės specifiškumą.

Baigiamojo darbo tikslo siekiama šiais pagrindiniais ***uždaviniais***:

1. Atskleisti budėjimo sampratą, o konkrečiau budėjimo laiko teisinę kategoriją, budėjimo sąvoką ir esminius bruožus.
2. Nurodyti budėjimo laiko reguliavimo pagrindus ir vietą ES teisėje.
3. Išskirti ir aptarti atskiras budėjimo laiko rūšis, atskleidžiant jų problematiką teoriniame ir praktinio įgyvendinimo lygmenyje.
4. Išanalizuoti kitus budėjimo teisinio reguliavimo ypatumus tam tikrose ES valstybėse narėse.

Darbo metodai:

1. ***Teleologinis metodas*** – šiuo metodu yra pradedamas magistrinis darbas – bendrųjų teorinių klausimų analize, pateikiamos konkrečios teisės aktų nuostatos, remiantis įstatymų leidėjo pozicija.
2. ***Lyginamasis metodas*** – šiuo metodu yra ypač plačiai remiamasi, kadangi, jis suteikia galimybę plačiau ir išsamiau atskleisti temą, iliustruoti ją užsienio šalių pavyzdžiais.

[2] Guobaitė-Kirslienė, R., Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57-65

3. ***Sisteminės analizės metodas*** – šiuo metodu yra pasiekiamas nuodugnus informacijos sukonkretinimo ir išsamumo lygis, kadangi ne tik cituojamos teisės aktų normos, susijusios su budėjimo teisiniu reglamentavimo ypatumais ES teisėje, bet visa tai analizuojama ES valstybių narių lygmeniu, kuri atspindi realią valdymo praktiką.
4. ***Dokumentų analizės metodas*** naudojamas nagrinėjant tiek ES teisės, tiek ES valstybių narių teisės aktų bazę.
5. ***Loginis analitinis metodas*** suteikia darbui tam tikrus rėmus, konkrečiau, padeda įsigilinti į iškeltas problemas, surasti galimus jų sprendimo būdus, pateikti logiškas, nuosekliai iš pateiktų teiginių išplaukiančias išvadas.
6. ***Apibendrinimo metodas*** naudojamas siekiant pereiti prie konkretumo užbaigiant ir apibendrinant darbą, pateikiant išvadas.

Darbo struktūra: darbą sudaro įvadas, dvi dėstymo dalys, išvados, pasiūlymai, anotacija bei santrauka lietuvių ir anglų kalbomis. Pirmoje dalyje pateikiama išsami teorinė budėjimo laiko sampratos analizė ES teisėje, o konkrečiau nurodoma budėjimo laiko vieta darbo teisėje, nagrinėjama budėjimo laiko sąvoka, atskleidžiami esminiai budėjimo laiko bruožai. Antroje darbo dalyje nurodomos budėjimo teisinio reguliavimo rūšys, atskleidžiama jų esmė ir taikymo ribos, atsižvelgiant ne tik į ES teisės aktus, bet ir jų praktinį įgyvendinimą ES valstybėse narėse. Be to, yra įvertinama kokią įtaką turi budėjimo laikas darbuotojų saugai ir sveikatai. Nurodoma kaip yra taikomos leidžiančios nukrypti nuostatos nuo maksimalios darbo laiko ribos. Taip pat, yra paminėta kas yra kompensuojamasis poilsis ir jo skyrimo tvarka. Pabaigai dėmesys yra kreipiamas specifinėms tam tikrų ES valstybių narių taikomoms normoms susijusioms su budėjimo laiku. Galiausiai, siekiama apibendrinti budėjimo teisinio reglamentavimo panašumus ir skirtumus.

Magistro baigiamojo darbo ***ginamasis teiginys***:

1. Trūksta vientiso konkretaus teisės akto reglamentuojančio budėjimo laiką ES lygmeniu, kuriame būtų įtvirtintos konkrečios taisyklės ir gairės. ES valstybės narės galėtų jomis vadovautis nenukrypstant nuo ES teisės aiškinimo. Tokiu būdu sumažėtų neatitikimų ES teisei.

1. BUDĖJIMO LAIKO SAMPRATA IR REGULIAVIMAS ES

1.1. Budėjimo sąvoka ir esminiai bruožai

Pačia bendriausia prasme budėjimo laiką galima apibūdinti kaip darbo laiko laikotarpį. Trumpai kalbant apie darbo laiką, galima teigti, kad darbo laikas yra tas laikotarpis, kurį darbuotojas dirba pagal darbo sutartį. Reikėtų pabrėžti, kad darbo laiku yra laikomas ne tik laikotarpis, kai darbuotojas faktiškai atlieka sulygtą darbo funkciją, bet ir laikas, kurį darbuotojas pagal sutartį, įstatymus ar kitus teisės aktus privalėtų dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, tačiau faktiškai to nedaro tebebūdamas darbdavio žinioje, ir kitus laikotarpius, kai darbuotojas darbo funkcijų atlikti neprivalo, bet dėl glaudaus ryšio su tomis funkcijomis arba dėl savo garantinio pobūdžio tie laikotarpiai yra prilyginami darbo laikui[3]. Tai reiškia, kad darbo laiką apima laikotarpiai, kurie sudaro darbo laiko struktūrą.

Svarbiausias darbo laiko struktūros laikotarpis yra faktiškai dirbtas laikas, jis turėtų būti suprantamas tik kaip ta darbo proceso dalis, kurią darbuotojas dirbo savo tiesioginį darbą. Tačiau jam artimi yra ir su darbu neatskiriamai susiję laikotarpiai, vienas iš jų yra budėjimas. Budėjimo laiko laikotarpis yra artimas faktiškai dirbtam laikui. Nors, atsižvelgiant į tam tikrą budėjimo reguliavimo specifiką, budėjimo metu darbuotojas ir neatlieka tiesioginio darbo, bet yra pasirengęs atlikti reikalingus veiksmus, kai reikia užtikrinti darbo tvarką įmonėje ar garantuoti neatidėliotinų darbų atlikimą[4]. Taigi, budėjimo laikas yra darbo laiko laikotarpis per kurį darbuotojas tiesiogiai atlieka savo darbo pareigas arba yra pasirengęs jas atlikti.

Budėjimo laiką taip pat galima vadinti lanksčia darbo laiko organizavimo forma[5]. Lanksti darbo laiko organizavimo forma reiškia, kad darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl darbo ir poilsio laiko jiems patogiausiu būdu, nustatyti laiką kada pradeda darbą, užbaigia darbą, taip pat kada reikia ilsėtis[6]. Lanksčioms darbo laiko organizavimo formoms yra būdingas ilgesnis negu 48 valandų darbo laikas ir galimybė darbuotojui ir darbdaviui individualiai tartis dėl darbo laiko pradžios ir pabaigos. Nors darbuotojams ir yra paliekama teisė sudaryti darbo laiko grafiką asmeniškai, tačiau dažniausiai lanksčios darbo laiko organizavimo formos yra reguliuojamos kolektyvinėmis sutartimis.

---

[3] Nekrošius, I., Petrylaitė, D., *Darbo teisė.* Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 270

[4] Nekrašas, V., *et. al., LR DK komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 166

[5] Revisions to the European working time directie: recent Eurofund research. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010.

[6] *European Central Bank*. Rules for Short-term Employment. 1 January 2019. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-28]. <https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/staff_rules_shortterm.pdf>.

ES teisės lygmeniu svarbiausias dokumentas reglamentuojantis darbo laiką yra Direktyva 2003/88/EB. Remiantis Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsniu „darbo laikas“ apibūdinamas kaip „bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, o „poilsio laikas – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas. Pagal dabartinį reglamentavimą, visi laikotarpiai priskiriami išimtinai tik darbo, arba tik poilsio laikui. Tačiau valstybių narių teisė susidūria su „tarpinėmis“ darbo laiko kategorijomis, kurios neminimos Direktyvoje 2003/88/EB, pavyzdžiui budėjimo laikas (ang. on-call time)[7]. Direktyvoje 2003/88/EB nėra apibrėžta kas yra budėjimo laikas, tačiau šią sąvoką aiškina Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT)[8].

ETT praktika aiškinant ir taikant tiek pirminę, tiek antrinę ES teisę yra labai svarbi Bendrijos teisinėje sistemoje ir pačioje ES. Užtenka tik pasakyti, kad būtent ETT suformulavo Bendrijos teisės tiesioginio veikimo ir tiesioginio taikymo, viršenybės, valstybės atsakomybės ir daugelį kitų Bendrijos teisinės sistemos pamatinių principų, be kurių šiandien sunkiai įsivaizduojamas efektyvus Bendrijos teisės funkcionavimas. Nevengdamas papildyti, išplėsti ar nukreipti Bendrijos įstatymų leidėją, ETT tapo ne tik Bendrijos teisę kuriančiu subjektu *de facto*, tačiau ir savotišku Europos integracijos varikliu. Bendrijos teisės normų turinys šiandien nebeatsiejamas nuo ETT jurisprudencijos, kuri taip pat priskiriama prie ES teisės šaltinių[9].

Budėjimo teisiniam reglamentavimui ES teisėje didžiulę įtaką turėjo 2000 m. spalio 3 d. ETT sprendimas *Simap* byloje C-303/98. Ginčas kilo tarp visuomenės sveikatos tarnybos gydytojų sąjungos ir Valensijos regiono sveikatos apsaugos ministerijos. Ginčas kilo dėl budėjimo laiko teisinio reguliavimo. ETT pažymėjo, kad remiantis EB sutartyje ir Direktyvoje 93/103 įtvirtintomis nuostatomis, darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Bendrijos lygiu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalius poilsio laikotarpius, ypač dienos ir savaitės poilsį, bei atitinkamas poilsio pertraukas ir numatant maksimalią darbo savaitės trukmę. Taip pat, buvo pažymėta, kad „poilsio laikas“ yra visiška priešingybė „darbo laiko“ sąvokai ir negali būti lyginamos. ETT konstatavo, pirma, kad neatidėliotinos medicinos pagalbos sektorius patenka į Direktyvos 93/103 taikymo sritį, antra, viešojo sektoriaus neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojų budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku ir atitinkamai viršvalandiniu laiku tik tais atvejais, jeigu darbuotojas privalo būti darbo vietoje. Savo sprendimą ETT motyvavo tuo, kad net jei

[7] Guobaitė-Kirslienė, R., Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57-65
[8] On-call working *European Observatory of Working Life* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-19]. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/on-call-working>.
[9] *Supra* note 3, p. 172

faktiškai vykdoma veikla priklauso nuo konkrečių aplinkybių, turi būti pripažįstama, jog gydytojams nustatyta pareiga būti darbo vietoje ir darbdavio žinioje, kad galėtų atlikti savo profesines pareigas, yra susijusi su jų vykdomomis funkcijomis. Būtent toks aiškinimas atitinka Direktyvos 93/104 tikslą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalius poilsio laikotarpius bei atitinkamas poilsio pertraukas, o budėjimo, kurį reikia atlikti darbo vietoje, laiko nepriskyrimas „darbo laikui“ sąvokai šios Direktyvos prasme rimtai pakenktų tokiam tikslui. Tačiau, kitokia padėtis susiklosto tuomet, kai pirmosios pagalbos brigadų gydytojai budi pagal tokią darbo organizavimo sistemą, kai jie yra įpareigoti būti nuolat pasiekiami, tačiau neprivalo būti sveikatos priežiūros įstaigoje. Tokiu atveju net ir būdami darbdavio žinioje gydytojai, tiek, kiek jie turi būti nuolat pasiekiami, vis dėlto gali organizuoti savo laisvalaikį su mažesniais apribojimais ir užsiimti tuo, kas atitinka jų interesus, nes „darbo laiku“ Direktyvos 93/104 prasme turi būti laikomas tik tas laikas, kai jie realiai teikia pirmosios pagalbos paslaugas. Palyginti su gydytoju, atliekančiu tarnybą pagal iškvietimą, kuri tik reikalauja būti nuolat pasiekiamam, bet jis neturi būti sveikatos priežiūros įstaigoje, tam gydytojui, kuris visą budėjimo laiką turi būti darbdavio žinioje ir jo nurodytoje vietoje, yra taikomi gerokai didesni apribojimai, nes jis atskiriamas nuo savo šeiminės ir socialinės aplinkos ir turi mažiau laisvės organizuodamas laiką, kai jam nereikia atlikti savo profesinių pareigų. Šiomis aplinkybėmis darbuotojas, kuris turi būti darbdavio nurodytoje vietoje, negali būti laikomas poilsiaujančiu budėjimo metu, kai jis realiai nevykdo jokios profesinės veiklos[10]. Galiausiai ETT konstatavo, kad visas pirmosios pagalbos brigadų gydytojų budėjimo laikas, kurio metu jie turi būti sveikatos priežiūros įstaigoje, turi būti pripažintas darbo laiku Direktyvos 93/104 prasme, neatsižvelgiant į atitinkamų gydytojų realiai suteiktas paslaugas. Ši byla tapo precedentine ETT praktikoje, kadangi ja remiasi ne tik ETT savo praktikoje, bet ir ES aiškindama ir taikydama Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

Sergas byloje C-241/99 ginčas kilo tarp profesinės sąjungos – Galikų sąjungos konfederacijos ir Galicijos sveikatos priežiūros tarnybos dėl direktyvos interpretacijos, o būtent dėl neaktyvaus budėjimo laiko. Kaip ir *Simap* byloje, taip ir šioje byloje ginčas kilo dėl neaktyvaus budėjimo laiko priskyrimo prie darbo laiko. ETT šioje byloje konstatavo, kad budėjimo laikas, kai neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojai privalo būti darbo vietoje, yra darbo laikas, o atitinkamu atveju ir viršvalandžiai[11]. ETT šioje byloje plačiai rėmėsi *Simap* byla, kadangi aplinkybės abejose bylose iš

[10] ETT 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje C-303/98 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. – Spain)
[11] ETT 2001 m. liepos 3 d. sprendimas byloje C-241/99 (Confederación Intersindical Galega (CIG) v Servicio Galego de Saúde (Sergas). – Spain)

esmės identiškos, taip pat, naujų įžvalgų, kurias verta paminėti, nėra, todėl labiau plėstis neturi reikšmės.

Ne ką mažesnę reikšmę budėjimo teisiniam reglamentavimui turi ETT byla, kurioje ginčas kilo tarp Kylio miesto ir *N. Jaeger* dėl Direktyvoje 93/104 pateiktų „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokų taikymo gydytojo ligoninėje užtikrinamo budėjimo atžvilgiu. Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nutarties matyti, kad pagrindinės bylos šalys nesutaria dėl to, ar Kylio miesto valdomoje ligoninėje ir jo organizuojamoje budinčioje tarnyboje („Bereitschaftsdienst“) praleistas laikas turi būti laikomas darbo, ar poilsio laiku, atsižvelgiant į tai, kad budėti N. Jaeger turėjo darbdavio nurodytoje vietoje, t.y. poilsio kambaryje kur galėjo miegoti ir ilsėtis. Visų pirmą, ETT pažymėjo EB sutarties 118a straipsnį (dabar 154) kaip Direktyvos 93/104 (jau negaliojanti) teisinį pagrindą, kadangi šia direktyva siekiama nustatyti būtiniausius darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo reikalavimus suderinant nacionalinės teisės aktų nuostatas, susijusias būtent su darbo laiko trukme. Taip pat, ETT buvo pažymėta, kad „darbo laiko“ sąvoka Direktyvos 93/104 reiškia bet kokį laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir kad ši sąvoka turi būti suvokiama kaip „poilsio laiko“ antonimas, nes šios dvi sąvokos yra viena su kita nesuderinamos. ETT atkreipia dėmesį, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos Direktyvos 93/104 prasme negali būti aiškinamos atsižvelgiant į skirtingus valstybių narių teisės aktų reikalavimus, nes tai yra Bendrijos teisės sąvokos, kurias reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, atsižvelgiant į minėtos direktyvos struktūrą ir tikslus, kaip tai padarė ETT *Simap* byloje. Tik toks savarankiškas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse. Netgi ta aplinkybė, kad darbo laiko sąvokoje pateikiama nuoroda į „nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką“, nereiškia, kad valstybės narės gali vienašališkai 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 direktyvos nuostatose. Taigi, akivaizdu, kad šioje byloje apibūdintas laikas privalo būti laikomas „darbo laiku“, kadangi, pirmą, gydytojas, vykdantis aptariamas funkcijas, budi pagal tokią tvarką, pagal kurią jis privalo būti sveikatos priežiūros įstaigoje; o antra, tokio gydytojo veiklos pagrindai ir pobūdis iš esmės nesiskiria nuo anksčiau minėtų bylų. Profesinio neaktyvumo laikotarpiai (galimybė ilsėtis, miegoti) yra būdingi gydytojams, kurie budėjimo metu turi būti ligoninėje, kadangi skubių veiksmų poreikis priklauso ne nuo pačių gydytojų, o nuo aplinkybių, kurių neįmanoma iš anksto numatyti. ETT nuomone, nustatant ar gydytojams budint ligoninėje praleistas laikas turi „darbo laiko“ Direktyvos 93/104 prasme pagrindinius požymius, lemiamas kriterijus yra tai,

kad gydytojai privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje, jog prireikus galėtų nedelsdami suteikti savo paslaugas. Be to, pareigos, dėl kurių atitinkamai gydytojai negali pasirinkti buvimo vietos laukimo metu, yra laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu. Šioje byloje ETT konstatavo, kad Direktyva 93/104 turi būti aiškinama taip, jog visą budinčioje tarnyboje („Bereitschaftsdienst“), kurios metu gydytojas turi būti ligoninėje, praleistą laiką reikia laikyti darbo laiku šios direktyvos prasme, net jei tuo metu, kai šiam gydytojui nereikia teikti savo profesinių paslaugų, jis gali ilsėtis savo darbo vietoje, nes šia direktyva draudžiami valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos laikas, kai budėjimo metu darbuotojas nevykdo profesinės veiklos, yra laikomas poilsio laiku[12].

Vienoje iš bylų ginčas kilo tarp ieškovo *Pfeiffer*, kuris yra skubios pagalbos specialistas, lydintis greitosios pagalbos automobilius Vokietijos Raudonojo kryžiaus pagalbos tarnyboje, prieš Vokietijos Raudonojo kryžiaus organizaciją, Waldshut skyrius. Ieškovas kreipėsi į teismą dėl Vokietijos teisės aktų, numatančių ilgesnį kaip 48 valandų savaitės darbo laiką. Bylos šalys iš esmės nesutaria dėl to, ar apskaičiuojant maksimalų savaitės darbo laiką, turi būti atsižvelgiama į darbo nuolatinėje tarnyboje (Arbeitsbereitschaft) laikotarpius, kuriuos suinteresuotas darbuotojas išdirbo darbo Vokietijos Raudonajame kryžiuje metu. ETT pažymi, kad Direktyvos 93/104 prasme, siekiant užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinumą garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos. Šiomis aplinkybėmis ETT jau yra konstatavęs *Jaeger* byloje, kad darbuotojo, kuris fiziškai privalo būti darbdavio nurodytoje darbo vietoje, veiklą budinčioje tarnyboje (Bereitschaftsdienst) Direktyvos 93/104 prasme bendrai reikia įskaityti į darbo laiką, nesvarbu, kad teikdamas budėjimo paslaugas suinteresuotas asmuo neužsiima tęstine profesine veikla. Taigi, šioje byloje ETT dar kartą pakartojo, kad budėjimas privalo būti laikomas darbo laiku, o Direktyvos 93/104 taikymo srities išimtys turi būti aiškinamos labai siaurai, t.y. išimtis reikalauja kiekvieno darbuotojo asmeniško bei aiškiai ir laisvai išreikšto sutikimo tam, kad būtų teisėtai viršytas direktyvos 6 straipsnyje nustatytas maksimalus 48 valandų savaitės darbo laikas. Šiuo atveju suinteresuoto darbuotojo darbo sutarties, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, leidžiančią tokį viršijimą, nepakanka[13].

Šios bylos tapo ypač reikšmingos tiek budėjimo laikui apibrėžti, tiek apskritai budėjimo teisiniam reglamentavimui. Būtent *Simap* ir *Jaeger* bylų sprendimai lėmė, kad praėjus beveik vieneriems metams po Direktyvos 2003/88/EB priėmimo, valstybės narės susidūrė su sunkumais deramai pasiekti joje numatytų tikslų, todėl ES institucijos, joms suteikta teise, remiantis subsidiarumo

[12] ETT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. – Germany)
[13] ETT 2004 m. spalio 5 d. sprendimas byloje C-397/01 (Bernhard Pfeiffer v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. – Germany)

principu ėmėsi priemonių. Pirmasis Europos Komisijos siūlymas, Europos Parlamentui ir Tarybai dėl budėjimo laiko, buvo pateiktas 2004 m. rugpjūčio 22 d. Juo buvo siūloma persvarstyti kai kurias Direktyvos 2003/88/EB nuostatas susijusias su tuo, kas yra laikoma budėjimo laiku ir kaip jis apskaičiuojamas. Visų pirmą, direktyvos pataisų projekte buvo bandymas įterpti du naujus apibrėžimus, reglamentuojančius budėjimą laiką ir neaktyvų budėjimo laiką: direktyvos 2 str. 1a p.: budėjimo laikas – laikas, kai darbuotojas privalo būti darbo vietoje, kad darbdaviui paprašius galėtų vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigą, darbdavio žinioje. Kadangi praktikoje vis dažniau pasitaikydavo neaiškumų dėl neaktyvaus budėjimo laiko periodo, Europos Komisija siekė išeiti už dvilypio reglamentavimo ribų ir pasiūlė įtvirtinti dar vieną sąvoką – neaktyvus budėjimo laikas, kuris turėjo būti skirtas periodams, kurie negali būti priskirti besąlygiškai tik darbo arba tik poilsio laikui. Šis apibrėžimas turėjo būti įtvirtintas 2 str. 1 b.: neaktyvus budėjimo laiko periodas – tai laikas, kai darbuotojas budi pagal 1a punktą, bet darbdavys jo neprašo vykdyti veiklos arba atlikti pareigos[14]. Kadangi Europos Komisija privalo šiuo klausimu ES lygmeniu konsultuotis su darbdaviais ir darbuotojais, buvo išklausytos šių organizacijų nuomonės: UNICE (*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe* – Europos Pramoninkų ir Darbdavių Konfederacijų Sąjunga), CEEP (*The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest* – Europos Įmonių, kuriose dalyvauja Valstybė, ir Bendrojo Ekonominio Intereso Įmonių Centras), CES (*The European Trade Union Confederation* – Europos profesinių sąjugų konfederacija). Tačiau jų nuomonės išsiskyrė, kadangi CES nuomone „neaktyvaus budėjimo laiko" sąvokos įvedimas neišspręs problemos. UNICE pasiūlė pakeisti „darbo laiko" sąvoką. CEEP pritarė tam, kad būtų įvesta kategorija „neaktyvus budėjimo laikas", už kurį nebūtų mokama, kaip už darbo laiką. Dėl „neaktyvaus budėjimo laiko" apibrėžimo buvo labai ilgai diskutuojama. Pagaliau, Europos Komisijos pasiūlyme buvo nustatyta, kad „neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra darbo laikas pagal direktyvą, nebent nacionaliniuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbdavių ir darbuotojų susitarimuose būtų numatyta kitaip. Laikas, kai darbuotojas realiai vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas budėjimo metu, yra laikomas darbo laiku.[15] Vėliau pasiūlymas buvo perduotas Europos Tarybai ir Regionų komitetui apsvarstymui, kuri iš esmės pritarė Europos Komisijos pasiūlymams, ypač dėl neaktyvaus budėjimo laiko periodo apibrėžimo[16].

[14] Europos Parlamento ir Tarybos pasiūlymas iš dalies keičiant Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM(2004) 607 galutinis, 2004/0209 (COD) [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:LT:PDF>.

[15] *Ibid*

[16] 2606th Council Meeting *Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. <http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-04-264_lt.htm?locale=lt>.

Europos Parlamentas pateikė savo nuomonę Europos Komisijos pasiūlymui dėl Direktyvos 2003/88/EB projekto. Pasiūlyme, Europos Parlamentas siūlė papildyti „budėjimo laiko“ sąvoką taip: „budėjimo laikas, kai darbuotojas negali laisvai naudotis savo laiku ir privalo būti darbdavio žinioje, kad galėtų atvykti į savo darbo vietą arba darbdavio nurodytą vietą, atlikti įprastą darbą ir (arba) tam tikrą veiklą ir užduotis, susijusias su juo pareigomis, pagal atitinkamos valstybės narės nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Taip pat, teigė, kad turi būti sukonkretinta ir „neaktyvaus budėjimo laiko periodo“ sąvoka: tai budėjimo laiko periodas, kai darbuotojas neatlieka savo įprasto darbo ar bet kokios veiklos ar užduočių, susijusių su jo pareigomis, pagal atitinkamos valstybės narės nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Visas budėjimo laikas, įskaitant neaktyvų periodą, yra laikomas darbo laiku. Tačiau remiantis kolektyvinėmis sutartimis ar kitais socialinių partnerių susitarimais arba įstatymais ar nuostatais, neaktyvūs budėjimo laiko periodai gali būti apskaičiuojami specialiu būdu siekiant nepažeisti maksimalaus vidutinio savaitės darbo laiko, nustatyto 6 straipsnyje, ir laikantis bendrų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principų[17].

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (toliau - EESRK) nuomonė kiek skiriasi nuo anksčiau minėtų institucijų nuomonės. EESRK teigia, kad aukščiau nurodytos sąvokos neatitinka teismų praktikos[18], kadangi „buvimas darbo vietoje“ asocijuojasi su darbu ir todėl turi būti laikomas darbo laiku. ETT nagrinėdama bylas remiasi žodine direktyvos interpretacija, kuria yra atskleidžiamas ne tik direktyvos esmė ir tikslas, bet ir tarptautinių teisės aktų esmė, bei Europos socialinės chartijos teisiniai pagrindai. Darbdavių nuomone vien „faktiškas buvimas darbo vietoje“ neatspindi darbo našumo, t.y. darbuotojai neatlieka savo tiesioginių funkcijų. Tačiau darbuotojai atsikerta tuo, kad toks budėjimo laikas stipriai suvaržo, kadangi budėjimo metu esant darbo vietoje jie negali laisvai disponuoti savo laiku, kadangi bet kuriuo atveju gali būti pareikalauta atlikti darbo funkciją[19]. Būtent dėl šių priežasčių, tokį laiką negalima laikyti „poilsio laiku“. Europos Komisija sutiko su tuo, kad neaktyvus budėjimo laikas neturėtų būti priskiriamas poilsio laikui, kadangi tai grėstų darbuotojų sveikatai. EESRK savo nuomonėje nustatė, jog darbo laiko taisyklių numatymas kolektyvinėse sutartyse yra esminis socialinių partnerių, kurie šioje srityje turi specialių žinių ir patirties, interesas. Tai ypač taikytina nustatant darbo laiko organizavimo taisykles budėjimui, todėl budėjimo laiko

[17] Europos Parlamento priimta per pirmąjį svarstymą 2005 m. gegužės 11 d. siekiant priimti *Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2005/.../EB* iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų P6_TC1-COD(2004)0209

[18] ETT bylos dėl budėjimo teisinio reglamentavimo: Ispanijoje 2000 m. spalio 3 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Simap* byloje C-303/98, taip pat 2001 m. liepos 3 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Sergas* byloje C-241/99; Vokietijoje 2003 m. spalio 9 d. Teismo sprendimas *Jaeger* byloje C-151/02, taip pat 2004 m. spalio 5 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Pfeiffer* byloje C-397/01

[19] Opinion of the European Economis and Social Committee on the Proposal for a Directive 2003/88/EC [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005AE0527&from=LT>.

reguliavimo klausimai turėtų likti kolektyvinės sutarties šalių prerogatyva. ESSRK pažymi, kad budėjimo laikui, kuris yra ypatingo pobūdžio, reikia specialių taisyklių, kurias turi priimti kolektyvinės sutarties šalys. EESRK mano, jog Europos Komisijos pasiūlymas budėjimo laiką suskirstyti į aktyvią ir neaktyvią budėjimo dalį, šios problemos neišsprendžia.[20].

Po EESRK nuomonės ir pasiūlymų pateikimo, diskusijos dėl tam tikrų direktyvos nuostatų susijusių su budėjimo laiku trūko daugiau negu keturi metai. ES institucijų nuomonė nebuvo vienareikšmė ir pastoviai kito, ypač dėl neaktyvaus budėjimo laiko, kuris vienu pasiūlymu buvo laikomas darbo laiku, kitu jau nebe. Po ilgų svarstymų, 2009 m. Europos Komisija pateikė ataskaitą kitoms ES institucijoms. Šios ataskaitos turiniui didelę įtaką turėjo ETT *Della*s bylos sprendimas.

Šioje byloje ginčas kilo tarp *A. Dellas*, kuris dirba auklėtoju internate, ir jo darbdaviu, kai šis atleido *A. Dellas* iš pareigų dėl tarp jų iškilusių nesutarimų, susijusių su „realaus darbo“ sąvoka, bei su išdirbtu laiku budėjimo poste. ETT pažymi, kad Direktyva 93/104 nenustato tarpinės kategorijos tarp darbo ir poilsio laikotarpių, ir, kad tarp elementų, apibūdinančių „darbo laiko“ sąvoką direktyvos prasme, nėra darbuotojo atlikto darbo inensyvumo ar jo našumo. Šiomis aplinkybėmis yra visiškai nesvarbu, jog budėjimo metu būna tam tikrų neaktyvių laikotarpių. Remiantis minėta teismų praktika, laikotarpiai, kai darbuotojas neatlieka profesinės veiklos, tačiau privalo būti darbo vietoje, yra neatsiejami nuo budėjimo, kadangi budėjimo metu neįmanoma iš anksto suplanuoti skubių iškvietimų ir realiai atlikta veikla priklauso nuo nenuspėjamų aplinkybių. Įvertinant ar darbuotojui budint savo darbo vietoje praleistas laikas yra laikomas „darbo laiku“, lemiamas požymis yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsiant suteikti atitinkamas paslaugas. Taigi, kaip jau buvo minėta, tai, ar darbuotojo buvimo darbo vietoje laikotarpį galima laikyti darbo laiku Direktyvos 93/104 prasme, priklauso ne nuo darbuotojo veiklos intensyvumo, o tik nuo jo pareigos būti darbdavio žinioje[21].

2009 m. sausio 4 d. Europos Komisija pateikė sekančius pasiūlymus dėl direktyvos nuostatų ataskaitoje: aktyvūs periodai yra budėjimo laiko periodai, kai darbuotojas, jo paprašius, tiesiogiai vykdo savo pareigas. Neaktyvūs periodai yra periodai, kai darbuotojas budi darbo vietoje, darbdavio nurodytoje vietoje arba pasirinktoje vietoje, tačiau tiesiogiai neatlieka savo įprastų pareigų. Tiek aktyvus, tiek neaktyvus budėjimo laikas darbo vietoje turi būti laikomas darbo laiku, leidžiant valstybėms narėms nukrypti nuo šios nuostatos; neaktyvus budėjimo laikas turi būti apskaičiuojamas taikant specialius metodus, kuriuos numato valstybės narės nacionalinė teisė; vienareikšmiškai buvo

[20] *Ibid*

[21] ETT 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas byloje C-14/04 (A. Dellas v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. - France)

pritarta tam, kad neaktyvus budėjimo laikas negali būti traktuojamas kaip „poilsio laikas“, kadangi taip kiltų didelė grėsmė darbuotojų saugai ir sveikatai[22]. Todėl kai kuriose valstybėse neaktyvus budėjimo laikas yra įskaitomas į darbo laiką, o kitose šalyse ne. Daugiau aiškumo ir konkretesnę ribą, nustatant, kad visas neaktyvus budėjimo laikas turi būti laikomas „darbo laiku“, įnešė *Tyco* byla.

Šioje byloje ginčas kilo tarp *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (CC.OO.) ir *Tyco Integrated Security SL*, *Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* (toliau kartu vadinamos *Tyco*) dėl pastarųjų atsisakymo laiką, kurį jų darbuotojai skiria kasdienėms kelionėms iš savo gyvenamosios vietos į darbdavio nurodyto pirmojo kliento buvimo vietą ir iš paskutiniojo kliento buvimo vietos į savo gyvenamąją vietą (toliau – kelionės iš gyvenamosios vietos pas klientus ir atgal laikas), laikyti „darbo laiku“ remiantis trimis kriterijais, kaip jis suprantamas pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 punktą. Dėl pirmosios „darbo laiko“ sąvokos sąlygos pagal Direktyvos 2003/88 2 dalies 1 punktą, pagal kurią darbuotojas turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas, pažymėtina, jog neginčijama, kad prieš priimdama sprendimą uždaryti regioninius biurus *Tyco* darbo laiku laikė savo darbuotojų kelionių iš regioninių biurų į tos dienos pirmojo kliento buvimo vietą ir iš paskutiniojo kliento buvimo vietos atgal į biurus laiką, tačiau ne kelionės iš gyvenamosios vietos į regioninį biurą ir atgal dienos pradžioje ir pabaigoje laiką. Be to, neginčijama, kad prieš priimant šį sprendimą pagrindinėje byloje nagrinėjami darbuotojai kasdien vykdavo į minėtus biurus pasiimti *Tyco* jiems suteiktų transporto priemonių ir pradėti darbo dieną. Šie darbuotojai baigdavo savo darbo dieną taip pat šiuose biuruose. Šiomis aplinkybėmis turi būti laikoma, kad darbuotojai, kurių padėtis tokia kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kelionės iš gyvenamosios vietos pas klientus ir atgal metu vykdo savo veiklą arba atlieka savo pareigas. Dėl antrosios „darbo laiko“ sąvokos sąlygos pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, pagal kurią darbuotojas tuo laikotarpiu turi būti darbdavio žinioje, pažymėtina, jog lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Taigi tam, kad darbuotoją būtų galima laikyti esančiu darbdavio žinioje, jo padėtis turi būti tokia, kurioje jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam. Dėl trečiosios „darbo laiko“ sąvokos sąlygos pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, pagal kurią darbuotojas nagrinėjamu laikotarpiu turi būti darbo vietoje, primintina, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 34 punkto, jeigu darbuotojas, kuris nebeturi nuolatinės darbo vietos, atlieka savo pareigas kelionių pas klientus ir iš jų metu, šį darbuotoją kelionės metu reikia laikyti esančiu darbo vietoje. Iš tiesų, kaip savo išvados 48 punkte pažymėjo generalinis advokatas, kadangi kelionės yra būdingos

[22] 2009 m. Europos Komisijos ataskaita kitoms ES institucijoms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52010DC0802>.

nuolatinės ar įprastos darbo vietos neturinčio darbuotojo statusui, tokių darbuotojų darbo vietos negalima susiaurinti iki fizinio jų buvimo pas darbdavio klientus. Iš to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad jeigu darbuotojai tokiomis aplinkybėmis kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje darbo dienos metu naudojasi įmonės transporto priemone nuvykti iš savo gyvenamosios vietos pas darbdavio nurodytą klientą arba grįžti į savo gyvenamąją vietą iš šio kliento buvimo vietos ir vykti iš vieno kliento buvimo vietos į kito kliento buvimo vietą, šie darbuotojai kelionių metu turi būti laikomi esančiais „darbo vietoje“, kaip tai suprantama pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 punktą[23]. Ši byla turi didesnę reikšmę neaktyvaus budėjimo laiko apibrėžimui, negu bendrai budėjimo laiko sąvokai. Kadangi, remiantis Direktyvos 2003/88/EB 24 str., Europos Komisija yra raginama kas penkerius metus teikti pasiūlymus ir įvertinti Direktyvos 2003/88/EB taikymą, Europos Komisija pateikė dar vieną pasiūlymą dėl Direktyvos 2003/88/EB. 2017 m. Europos Komisija papildė budėjimo laiko apirėžimą: „budėjimo laiku“ vadinami laikotarpiai, kai darbuotojas privalo likti darbo vietoje ar kitoje darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti pasirengęs atlikti savo pareigas, kai to prašoma[24].

Šiuo metu, remiantis naujausiu Europos Komisijos komunikatu, budėjimo laikas yra apibūdinamas kaip laikotarpiai, kai darbuotojas privalo likti darbo vietoje ar kitoje darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti pasirengęs atlikti savo pareigas, kai to prašoma. Taigi, budėjimo laiko sąvoka yra apibrėžiama plačiau, detaliau ir konkrečiau, palyginus su praeitais Europos Komisijos išleistas pasiūlymais ir komunikatais. Atsižvelgiant į ETT praktiką ir ES institucijų teikiamus pasiūlymus dėl budėjimo teisinio reglamentavimo, galima pastebėti, kad budėjimo laiko sąvokai yra artimi keli apibrėžimai aktyvus budėjimo laikas, neaktyvus budėjimo laikas, neaktyus budėjimo laikas namie. Šios trys sąvokos yra tiesiogiai susijusios su budėjimo laiko sąvoka ir atskleidžia budėjimo laiko specifiškumą, kuris pasižymi tuo, kad budėjimo laikas susideda iš laikotarpių priklausančių ir darbo ir poilsio laikui, t.y. budėjimo laikui būdingas ir darbo laikas ir poilsio laikas, tai ir galima būtų priskirti budėjimo laiko esminiams bruožams. Remiantis ES teisės aktais budėjimo laikas yra laikomas lanksčia darbo laiko organizavimo forma, kadangi dėl budėjimo laiko daugelyje atvejų galima susitarti su darbdaviu.

Daugumoje valstybių narių nėra konkrečių teisės nuostatų, kuriomis būtų apibrėžta pati budėjimo laiko sąvoka. Dažniausiai budėjimo laiko sąvoka yra aiškinama nacionalinių teismų praktikoje remiantis Direktyva 2003/88/EB ir ETT praktika. Vis dėl to, kaikurių ES valstybių narių

[23] ETT 2015 m. birželio 11 d. sprendimas byloje C-266/14 (Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco. – Ispanija)

[24] 2017 m. Europos Komisijos ataskaita kitoms ES institucijoms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=COM%3A2017%3A254%3AFIN#footnoteref39>

nacionalinės teisės aktuose, kuriais yra reglamentuojamas darbo laikas, galima rasti budėjimo laiko sąvokai artimus apibrėžimus, o konkrečiau tarnybos pagal iškvietimą sąvoką (ang. *standby duty*). Visų pirmą reikėtų pabrėžti, kad ES valstybių narių teisėje darbo laikas yra reglamentuojamas skirtinguose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Čekijoje darbo laikas yra reglamentuojamas Darbo kodekso (*Zákoník práce No. 262/2006 Coll.*) nuostatomis[25]. Čekijos darbo kodekso pirmo skirsnio 78 str. h p. yra įtvirtinta tarnybos pagal iškvietimą sąvoka; Kroatijoje darbo laikas yra reglamentuojamas Darbo įstatymu Nr. 93/14 (*Labour Act*) [26], kuriame 60 str. 1 d. ir 2 d. yra įtvirtinta tarnybos pagal iškvietimą sąvoka. Estijos darbo laikas yra reglamentuojamas Įdarbinimo sutarčių įstatyme (*Employment Contract Law*)[27], šio įstatymo 48 straipsnyje yra įtvirtinta budėjimo laiko sąvoka. Suomijoje darbo teisę reglamentuoja keli teisės aktai, darbo laiką reglamentuoja Darbo laiko aktas (*The Working Hours Act 605/1996*)[28], šio teisės akto 2 skyriaus 2 skirsnyje yra įtvirtinta tarnybos pagal iškvietimą sąvoka. Prancūzijos darbo kodekso (*Code du travail*)[29] L. 3121-9 straipsnyje irgi yra įtvirtinta tarnybos pagal iškvietimą sąvoka. Vengrijos Darbo kodeksas (*Labour Code*)[30] 110 str. 4 d. yra numatyta ne tik tarnybos pagal išvietimą sąvoka, bet ir budėjimo laiko sąvoka. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso[31] 118 str. nėra įtvirtintos budėjimo laiko sąvokos, tačiau nurodytos trys tiesiogiai su budėjimu laiku susijusios sąvokos – aktyvus budėjimas, pasyvus budėjimas ir pasyvus budėjimas namie. Lenkijos Darbo kodekso (*Kodeks pracy*)[32] 151^5 str. numato budėjimo laiko sąvoką. Kaip pažymi Europos Komisija, kai budėjimo laiko sąvoka konkrečiai minima nacionalinėse taisyklėse, ji dažniausiai dera su ETT aiškinimu[33], o atsižvelgiant į aukščiau išvardytus pavyzdžius, budėjimo laiko sąvoka ir su ja susiję apibrėžimai yra įtvirtinti tik nedaugelyje ES valstybių narių nacionalinės teisės įstatymuose.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta galima teigti, kad budėjimo laiko sąvoka nėra įtvirtinta jokiame ES teisės akte. Budėjimo laiko sąvoka buvo suformuluota ES institucijų ir ETT remiantis Direktyvos 2003/88/EB esme ir tikslais. Atsižvelgiant į minėtų ES institucijų komunikatų ir pasiūlymų turinį, bei

[25] Labour Code as amended Zákoník práce of Czech Republic. 2006, No. 262/2006. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15].<https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf>.
[26] Labour Act of the Republic of Croatia. 2014, Reg. No.: 71-05-03/1-14-2. [ineraktyvus].[žiūrėta 2019-03-15].<http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/labour-act.pdf>.
[27] Employment Conract Act as amended Töölepingu of Latvia. Riigikogu. 2016, RT|2009, 5, 35 [ineraktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide>.
[28] Working Hours Act (605/1996) as amended by several acts, including No. 91/2010. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. </https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605_20100991.pdf>.
[29]Code du travail LOI nº 2016-1088 du 8 aout 2016 – art.8 (V) [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902448&dateTexte=&categorieLien=cid>.
[30] Act I of 2012 on the Labour Code [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>.
[31] Lietuvos Respublikos darbo kodekas. *Valstybės žinios*. 2016, Nr. 23709.
[32] Kodeks pracy Rzeczypospolitej Polskiej. *Dziennik Ustaw*. 2000, Poz. 108
[33] *Supra* note 22

atkreipiant dėmesį į ETT praktiką, darytina išvada, kad šiuo metu budėjimo laiko sąvoka yra konkretesnė, aiškesnė ir tapo gerokai platesnė, negu buvo anksčiau. Be to, išskiriamos trys tiesiogiai su budėjimo laiku susiję apibrėžimai – aktyvus budėjimas, pasyvus budėjimas, pasyvus budėjimas namie. Taip pat, pažymėtina, kad beveik visų ES valstybių narių nacionalinėje teisėje nėra įtvirtintos pačios budėjimo laiko sąvokos, tačiau kelios valstybės narės įtvirtina, tiesiogiai su budėjimo laiko sąvoka susijusį apibrėžimą – tarnyba pagal iškvietimą. Esminiai budėjimo laiko bruožai yra tie, kad budėjimo laikas susideda iš „aktyvių“ ir „neaktyvių“ periodų, kurie yra priskiriami ir „darbo laikui“ ir „poilsio laikui“, tuo tarpu kiti darbo laikui priklausantys poinsitučiai yra priskiriami arba „darbo laikui“ arba „poilsio laikui“.

1.2. Budėjimo laiko reguliavimo raida teisės aktuose

Pirmosios budėjimo teisinio reglamentavimo užuomazgos Europos Sąjungos teisėje yra glaudžiai siejamos su darbo laiko reguliavimu, kadangi budėjimo laikas yra vienas iš darbo laiko laikotarpių ir priklauso lankščioms darbo laiko organizavimo formoms. Reikėtų pažymėti, kad ilgą laiką ši sritis buvo išimtinėje valstybių narių kompetencijoje. Palaipsniui, darbo laiko reguliavimo sritis pateko į Europos Sąjungos vykdomos socialinės politikos rėmus ir tapo reguliuojama ES lygmeniu.

Europos Taryba buvo pirmoji tarpvalstybinė regioninė organizacija, kuri ėmėsi konkrečios veiklos, kad daugelis teisių ir laisvių būtų sutvirtintos konkrečiais teisiniais įsipareigojimais. Iš šiuo metu galiojančių Europos Tarybos dokumentų viena svarbiausių yra Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, kuri įsigaliojo 1950 m. Konvencija ir jos protokolai reglamentuoja pagrindines žmogaus asmenines, piliečio politines teises, ir tik kelios Konvencijos teisės normos yra susijusios su darbo santykiais[34]. 1961 m. priimta Europos socialinė chartija, ji saugo pagrindines socialines ir ekonomines teises. Iš viso Chartija buvo papildyta trimis protokolais. Darbo santykiams yra reikšmingas 1988 metų Papildomas protokolas, kuris numato teisę pasirinkti darbą; teisę į tinkamas darbo sąlygas; teisė į teisingą atlyginimą, užtikrinantį normalų darbuotojų ir jų šeimos gyvenimo lygį. Chartijos 2 str. numato valstybių narių pareigą užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į tinkamas darbo sąlygas. Pagal šią nuostatą valstybės narės privalo teisės aktais, normatyvais, kolektyvinėmis sutartimis ir kitomis privalomomis priemonėmis nustatyti priimtiną darbo dienos ir darbo savaitės laiką[35]. Chartijoje nėra aiškiai apibrėžta kas yra priimtinas darbo laikas. Kitas

[34] *Supra* note 3, p. 43

[35] Europos Taryba, *Eurpos socialinė chartija. Vadovas.* Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras. Europos Tarybos informacijos biuras, 2002, p. 11-12, 101-103

Europos Tarybos dokumentas, kuriuo turi būti užtikrinamos padrindinės socialinės darbuotojų teisės yra Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Ši chartija, priešingai negu Europos socialinė chartija, yra politinio pobūdžio ir nenustato teisinių pareigų – ji yra įgyvendinama remiantis kitais dokumentais, tokiais kaip Europos Sąjungos direktyvos[36]. Taigi, ši chartija svarbi yra tuo, kad svarbiausios joje išvardytos socialinės teisės galiausiai buvo įtvirtintos 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, o Europos Teisingumo Teismui (toliau – ETT) ši chartija tapo dažna aiškinimo priemone[37]. Europos Sąjungos pagrindinių teisės chartijos 31 str. yra nurodyta, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias sąlygas, taip pat, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas (...)“[38]. Taigi, minėtose chartijose ypač pabrėžiama darbuotojų apsauga ir tinkamos darbo sąlygos, o jų normos yra plačiau detalizuojamos. Pavyzdžiui, kalbant apie darbuotojų tinkamas darbo sąlygas yra nurodyta, kad tai priimtinas darbo ir poilsio laikas ir kitos nuostatos.

Didžioji dalis tarptautinės darbo teisės normų yra priimtos visame pasaulyje veikiančių organizacijų – Jungtinių Tautų organizacija (toliau – JTO), kuri buvo įsteigta 1945 m. Svarbiausi JTO dokumentai yra: 1945 m. Jungtinių Tautų chartija; 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (teisė į darbą; teisė laisvai pasirinkti darbą ir tinkamas darbo sąlygas); 1996 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (kievienas asmuo turi teisę laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus); 1996 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, šio dokumento reikšmė darbo teisei yra didžiausia, kadangi jame įtvirtinta žmogaus teisė į darbą; teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas, atitinkančias saugos reikalavimus. 1919 m. buvo įsteigta Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO), kurios veikla itin reikšminga kiekvienos valstybės darbo teisei. TDO nustato tarptautinius darbo standartus, bei prižiūri, kad jų būtų laikomasi. Šie tarptautiniai darbo standartai skelbiami konvencijose arba rekomendacijose. TDO yra priėmusi konvencijas dėl darbo laiko, kurios turi privalomą galią jas ratifikavusioms vastybėms. Konvencijos dėl darbo laiko nustato darbuotojams minimalius darbo standartus, bei numato galimybę valstybėms narėms numatyti palankesnes sąlygas[39]. Taigi, didžioji dalis tarptautinės darbo teisės normų yra priimtos visame pasaulyje. Reikėtų pažymėti, kad ES teisės garantuojamos teisėmis piliečiai gali remtis ES valstybių narių teismuose, o pagal tarptautinę teisę jie paprastai gali kreiptis tik tuo atveju, jeigu tarptautinės teisės nuostatos perkeltos į nacionalinę teisę.

[36] *Ibid*, p. 15
[37] *Supra* note 2, p. 38
[38] *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
[39] *Supra* note 2, p. 36-42

Didelę reikšmę socialinės politikos formavimosi raidoje turėjo 1987 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Suvestinis Europos aktas, kuriuo buvo keistos ir pildytos steigimo sutartys. Suvestinio Europos akto 21 str. įtvirtinta, kad Europos ekonominės bendrijos sutarties 118 str. (dabar 156 str.) privalo būti papildytas 118a str. (dabar 154 str.)[40], kuriuo ES institucijoms buvo suteikta kompetencija kvalifikuota balsų dauguma priimti minimalius standartus nustatančias direktyvas darbuotojų sveikatos ir saugos srityje. Taip pat, buvo praplėstos socialinių partnerių teisės, tokiu būdu buvo siekiama suteikti jiems didesnių galimybių įsitraukiant į socialinės politikos ES darbo teisės srityje reguliavimą. Darbo laiko reguliavimo pradžia yra siejama su ES institucijų kompetencija leisti privalomojo pobūdžio teisės aktus[41].

Visų pirmą, aukščiau minėtu straipsniu buvo priimta 1989 m. birželio 12 d. dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti[42]. Ši direktyva buvo laikoma darbuotojų darbo sąlygų gerinimo pagrindų direktyva, o šalia jos ir kitos ją detalizuojančios direktyvos, tarp jų ir pirmoji darbo laiką reguliuojanti 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos Direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 93/104/EB)[43].

Direktyvos 93/104/EB paskirtis yra nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo ir taikoma minimaliam dienos, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui. Dėl pačioje Direktyvoje 93/104/EB įtvirtintų išimčių ir išlygų tam tikrų sektorių darbuotojams (oro, geležinkelio, kelių, jūros, vidaus vandenų ir ežerų transportą, jūros žvejybą ir kitą darbą jūroje bei keliančių kvalifikaciją gydytojų veiklą), tapo sudėtinga ją taikyti praktikoje. Direktyvos 93/104/EB nuostatos prieštaravo kitoms ES intitucijų teisės aktams ir tapo neefektyviu teisiniu instrumentu[44]. Todėl ES institucijų sprendimu buvo leista netaikyti Direktyvos 93/104/EB daugelyje sektorių, tačiau tokia galimybė formavo prieštaringą ES socialinės politikos įvaizdį.

Palaipsniui darbuotojų darbo laikas buvo sureguliuotas ir 2000 m. birželio 22 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 2000/34/EB), kad ji apimtų sektorius ir veiklą, kuriai ji anksčiau nebuvo taikoma[45]. Europos Parlamento ir Tarybos iniciatyva minėtų direktyvų pakeitimai buvo kodifikuoti 2003 m.

[40] Lopinys, V., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 397
[41] Davulis, T., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 18-20
[42] 1989 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183 1989 m. birželio 29 d., p. 0001-0008)
[43] 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307 1993 m. gruodžio 13 d., p. 18)
[44] ETT 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-84/94 *Jungtinė Karalystė v tarybą*, ECR I-5755.
[45] 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 195, 2000 m. birželio 22 d., p. 41)

lapkričio 4 d. priimtoje direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 2003/88/EB)[46].

Taigi, kadangi budėjimo laikas yra darbo laiko laikotarpis ir priklauso darbo laiko institutui, jo teisinis reguliavimas nebuvo atskirai minimas teisės aktuose. Šiai dienai, darbo ir poilsio teisiniam reglamentavimui, tuo pat metu ir budėjimo teisiniam reglamentavimui kaip darbo laiko laikotarpiui, reikšmingiausia yra Direktyva 2003/88/EB.

1.3. Budėjimo teisinio reguliavimo pagrindas

Kaip buvo pažymėta anksčiau, budėjimo laikas yra reglamentuojamas Direktyvos 2003/88/EB numatyta tvarka. Direktyvoje 2003/88/EB nėra įtvirtintos budėjimo laiko sąvokos, tačiau ji numato svarbiausius šio laikotarpio reguliavimo ypatumus. Svarbiausias Direktyvos 2003/88/EB tikslas yra nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo. Kalbant apie patį budėjimo laiko teisinį reguliavimą, verta atkreipti dėmesį į jo specifiką. Budėjimo laikas, kaip buvo minėta anksčiau, iš kitų darbo laiko laikotarpių išsiskiria tuo, kad jis susideda iš aktyvių ir neaktyvių periodų. Tiek ES institucijos, tiek ETT susidūrė su sunkumais priskiriant šiuos periodus darbo ir poilsio laikui. Taip pat kaip ir budėjimo laiko sąvoka, taip ir pats budėjimo laiko teisinis reguliavimas buvo formuojamas ETT praktika ir apibendrinamas ES institucijų teikiamais pasiūlymais ir komunikatais.

Remiantis nusistovėjusia ETT praktika, ES valstybės narėms draudžiama plečiamai aiškinti Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnį, t.y. darbo ir poilsio laiko sąvokas. Taip pat, remiantis tuo pačiu straipsniu, ES valstybės narės nėra įpareigotos nustatyti apmokėjimus už tarnybos pagal iškvietimą laikotarpį, atsižvelgiant į tai ar šis laikotarpis laikomas „darbo laiku“ ar „poilsio laiku“.

Budėjimo teisiniam reglamentavimui ES teisėje didžiulę įtaką turėjo 2000 m. spalio 3 d. ETT sprendimas *Simap* byloje C-303/98. Šioje byloje, ginčas kilo tarp visuomenės sveikatos tarnybos gydytojų sąjungos ir Valensijos regiono sveikatos apsaugos ministerijos. Ginčas kilo dėl budėjimo laiko teisinio reguliavimo, o konkrečiau dėl budėjimo laiko periodų priskyrimo darbo ir poilsio laikui. ETT pažymėjo, kad remiantis EB sutartyje ir Direktyvoje 93/103 įtvirtintomis nuostatomis, darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Bendrijos lygiu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalius poilsio laikotarpius, ypač dienos ir savaitės poilsį, bei atitinkamas poilsio pertraukas ir numatant maksimalią darbo savaitės trukmę. ETT konstatavo, pirma,

[46] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. *dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>.

kad neatidėliotinos medicinos pagalbos sektorius patenka į Direktyvos 93/103 taikymo sritį, antra, viešojo sektoriaus neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojų budėjimo laikas turi būti laikomas darbo laiku ir atitinkamai viršvalandiniu laiku tik tais atvejais, jeigu darbuotojas privalo būti darbo vietoje. Savo sprendimą ETT motyvavo tuo, kad net jei faktiškai vykdoma veikla priklauso nuo konkrečių aplinkybių, turi būti pripažįstama, jog gydytojams nustatyta pareiga būti darbo vietoje ir darbdavio žinioje, kad galėtų atlikti savo profesines pareigas, yra susijusi su jų vykdomomis funkcijomis. Būtent toks aiškinimas atitinka Direktyvos 93/104 tikslą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalius poilsio laikotarpius bei atitinkamas poilsio pertraukas, o budėjimo, kurį reikia atlikti darbo vietoje, laiko nepriskyrimas „darbo laikui“ sąvokai šios direktyvos prasme rimtai pakenktų tokiam tikslui. Tačiau, kitokia padėtis susiklosto tuomet, kai pirmosios pagalbos brigadų gydytojai budi pagal tokią darbo organizavimo sistemą, kai jie yra įpareigoti būti nuolat pasiekiami, tačiau neprivalo būti sveikatos priežiūros įstaigoje. Tokiu atveju net it būdami darbdavio žinioje gydytojai, tiek, kiek jie turi būti nuolat pasiekiami, vis dėlto gali organizuoti savo laisvalaikį su mažesniais apribojimais ir užsiimti tuo, kas atitinka jų interesus, nes „darbo laiku“ Direktyvos 93/104 prasme turi būti laikomas tik tas laikas, kai jie realiai teikia pirmosios pagalbos paslaugas. Palyginti su gydytoju, atliekančiu tarnybą pagal iškvietimą, kuri tik reikalauja būti nuolat pasiekiamam, bet jis neturi būti sveikatos priežiūros įstaigoje, tam gydytojui, kuris visą budėjimo laiką turi būti darbdavio žinioje ir jo nurodytoje vietoje, yra taikomi gerokai didesni apribojimai, nes jis atskiriamas nuo savo šeiminės ir socialinės aplinkos ir turi mažiau laivės organizuodamas laiką, kai jam nereikia atlikti savo profesinių pareigų. Šiomis aplinkybėmis darbuotojas, kuris turi būti darbdavio nurodytoje vietoje, negali būti laikomas poilsiaujančiu budėjimo metu, kai jis realiai nevykdo jokios profesinės veiklos[47]. Galiausiai ETT konstatavo, kad visas pirmosios pagalbos brigadų gydytojų budėjimo laikas, kurio metu jie turi būti sveikatos priežiūros įstaigoje, turi būti pripažintas darbo laiku Direktyvos 93/104 prasme, neatsižvelgiant į atitinkamų gydytojų realiai suteiktas paslaugas. Ši byla tapo precedentine ETT praktikoje, kadangi ja remiasi ne tik ETT savo praktikoje, bet ir ES aiškindama ir taikydama Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų.

Sergas byloje C-241/99 ginčas kilo tarp profesinės sąjungos – Galikų sąjungos konfederacijos ir Galicijos sveikatos priežiūros tarnybos dėl direktyvos interpretacijos, o būtent dėl neaktyvaus budėjimo laiko. Kaip ir *Simap* byloje, taip ir šioje byloje ginčas kilo dėl neaktyvaus budėjimo laiko priskyrimo prie darbo laiko. ETT šioje byloje konstatavo, kad budėjimo laikas, kai neatidėliotinos pagalbos medicinos darbuotojai privalo būti darbo vietoje, yra darbo laikas, o atitinkamu atveju ir

[47] ETT 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje C-303/98 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. – Spain)

viršvalandžiai[48]. ETT šioje byloje plačiai rėmėsi *Simap* byla, kadangi aplinkybės abejose bylose iš esmės identiškos, taip pat, naujų įžvalgų, kurias verta paminėti, nėra, todėl labiau nesiplėstina.

Ne ką mažesnę reikšmę budėjimo teisiniam reglamentavimui turi ETT byla, kurioje ginčas kilo tarp Kylio miesto ir *N. Jaeger* dėl Direktyvoje 93/104 pateiktų „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokų taikymo gydytojo ligoninėje užtikrinamo budėjimo atžvilgiu. Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nutarties matyti, kad pagrindinės bylos šalys nesutaria dėl to, ar Kylio miesto valdomoje ligoninėje ir jo organizuojamoje budinčioje tarnyboje („Bereitschaftsdienst“) praleistas laikas turi būti laikomas darbo, ar poilsio laiku, atsižvelgiant į tai, kad budėti N. Jaeger turėjo darbdavio nurodytoje vietoje, t.y. poilsio kambaryje kur galėjo miegoti ir ilsėtis. Visų pirmą, ETT pažymėjo EB sutarties 118a straipsnį (dabar 154) kaip Direktyvos 93/104 (jau negaliojanti) teisinį pagrindą, kadangi šia direktyva siekiama nustatyti būtiniausius darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo reikalavimus suderinant nacionalinės teisės aktų nuostatas, susijusias būtent su darbo laiko trukme. Taip pat, ETT buvo pažymėta, kad „darbo laiko“ sąvoka Direktyvos 93/104 reiškia bet kokį laiką, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir kad ši sąvoka turi būti suvokiama kaip „poilsio laiko“ antonimas, nes šios dvi sąvokos yra viena su kita nesuderinamos. ETT atkreipia dėmesį, kad „darbo laiko“ ir „poilsio laiko“ sąvokos Direktyvos 93/104 prasme negali būti aiškinamos atsižvelgiant į skirtingus vastybių narių teisės aktų reikalavimus, nes tai yra Bendrijos teisės sąvokos, kurias reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, atsižvelgiant į minėtos direktyvos struktūrą ir tikslus, kaip tai padarė ETT *Simap* byloje. Tik toks savarankiškas aiškinimas gali užtikrinti visapusišką šios direktyvos veiksmingumą ir vienodą minėtų sąvokų taikymą visose valstybėse narėse. Netgi ta aplinkybė, kad darbo laiko sąvokoje pateikiama nuoroda į „nacionalinius teisės aktus ir (arba) praktiką“, nereiškia, kad valstybės narės gali vienašališkai 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 direktyvos nuostatose. Taigi, akivaizdu, kad šioje byloje apibūdintas laikas privalo būti laikomas „darbo laiku“, kadangi, pirmą, gydytojas, vykdantis aptariamas funkcijas, budi pagal tokią tvarką, pagal kurią jis privalo būti sveikatos priežiūros įstaigoje; o antra, tokio gydytojo veiklos pagrindai ir pobūdis iš esmės nesiskiria nuo anksčiau minėtų bylų. Profesinio neaktyvumo laikotarpiai (galimybė ilsėtis, miegoti) yra būdingi gydytojams, kurie budėjimo metu turi būti ligoninėje, kadangi skubių veiksmų poreikis priklauso ne nuo pačių gydytojų, o nuo aplinkybių, kurių neįmanoma iš anksto numatyti. ETT nuomone, nustatant ar gydytojams budint ligoninėje praleistas

[48] ETT 2001 m. liepos 3 d. sprendimas byloje C-241/99 (Confederación Intersindical Galega (CIG) v Servicio Galego de Saúde (Sergas). – Spain)

laikas turi „darbo laiko“ Direktyvos 93/104 prasme pagrindinius požymius, lemiamas kriterijus yra tai, kad gydytojai privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje, jog prireikus galėtų nedelsdami suteikti savo paslaugas. Be to, pareigos, dėl kurių atitinkamai gydytojai negali pasirinkti buvimo vietos laukimo metu, yra laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu. Šioje byloje ETT konstatavo, kad Direktyva 93/104 turi būti aiškinama taip, jog visą budinčioje tarnyboje („Bereitschaftsdienst“), kurios metu gydytojas turi būti ligoninėje, praleistą laiką reikia laikyti darbo laiku šios direktyvos prasme, net jei tuo metu, kai šiam gydytojui nereikia teikti savo profesinių paslaugų, jis gali ilsėtis savo darbo vietoje, nes šia direktyva draudžiami valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos laikas, kai budėjimo metu darbuotojas nevykdo profesinės veiklos, yra laikomas poilsio laiku[49].

Vienoje iš bylų ginčas kilo tarp ieškovo *Pfeiffer,* kuris yra skubios pagalbos specialistas, lydintis greitosios pagalbos automobilius Vokietijos Raudonojo kryžiaus pagalbos tarnyboje, prieš Vokietijos Raudonojo kryžiaus organizaciją, Waldshut skyrius. Ieškovas kreipėsi į teismą dėl Vokietijos teisės aktų, numatančių ilgesnį kaip 48 valandų savaitės darbo laiką. Bylos šalys iš esmės nesutaria dėl to, ar apskaičiuojant maksimalų savaitės darbo laiką, turi būti atsižvelgiama į darbo nuolatinėje tarnyboje (Arbeitsbereitschaft) laikotarpius, kuriuos suinteresuotas darbuotojas išdirbo darbo Vokietijos Raudonajame kryžiuje metu. ETT pažymi, kad Direktyvos 93/104 prasme, siekiant užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinumą garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, vidutinis darbo laikas, įskaitat viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos. Šiomis aplnkybėmis ETT jau yra konstatavęs *Jaeger* byloje, kad darbuotojo, kuris fiziškai privalo būti darbdavio nurodytoje darbo vietoje, veiklą budinčioje tarnyboje (Bereitschaftsdienst) Direktyvos 93/104 prasme bendrai reikia įskaityti į darbo laiką, nesvarbu, kad teikdamas budėjimo paslaugas suinteresuotas asmuo neužsiima tęstine profesine veikla. Taigi, šioje byloje ETT dar kartą pakartojo, kad budėjimas privalo būti laikomas darbo laiku, o Direktyvos 93/104 taikymo srities išimtys turi būti aiškinamos labai siaurai, t.y. išimtis reikalauja kiekvieno darbuotojo asmeniško bei aiškiai ir laisvai išreikšto sutikimo tam, kad būtų teisėtai viršytas direktyvos 6 straipsnyje nustatytas maksimalus 48 valandų savaitės darbo laikas. Šiuo atveju suinteresuoto darbuotojo darbo sutarties, kurioje daroma nuoroda į kolektyvinę sutartį, leidžiančią tokį viršijimą, nepakanka[50].

Šios bylos tapo ypač reikšmingos tiek budėjimo laikui apibrėžti, tiek apskritai budėjimo teisiniam reglamentavimui. Būtent *Simap* ir *Jaeger* bylų sprendimai lėmė, kad praėjus beveik vieneriems metams po Direktyvos 2003/88/EB priėmimo, valstybės narės susidūrė su sunkumais

[49] ETT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. – Germany)
[50] ETT 2004 m. spalio 5 d. sprendimas byloje C-397/01 (Bernhard Pfeiffer v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. – Germany)

deramai pasiekti joje numatytų tikslų, todėl ES institucijos, joms suteikta teise, remiantis subsidiarumo principu ėmėsi priemonių. Pirmasis Europos Komisijos siūlymas, Europos Parlamentui ir Tarybai dėl budėjimo laiko, buvo pateiktas 2004 m. rūgpjučio 22 d. Juo buvo siūloma persvarstyti kaikurias Direktyvos 2003/88/EB nuostatas susijusias su tuo, kas yra laikoma budėjimo laiku ir kaip jis apskaičiuojamas[51]. Pagaliau, Europos Komisijos pasiūlyme buvo nustatyta, kad „neaktyvus budėjimo laiko periodas nėra darbo laikas pagal direktyvą, nebent nacionaliniuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ar darbdavių ir darbuotojų susitarimuose būtų numatyta kitaip. Laikas, kai darbuotojas realiai vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas budėjimo metu, yra laikomas darbo laiku.[52] Vėliau pasiūlymas buvo perduotas Europos Tarybai ir Regionų komitetui apsvarstymui, kuri iš esmės pritarė Europos Komisijos pasiūlymams, ypač dėl neaktyvaus budėjimo laiko periodo apibrėžimo[53].

Europos Parlamentas pateikė savo nuomonę Europos Komisijos pasiūlymui dėl Direktyvos 2003/88/EB projekto. Nuomonėje, Europos Parlamentas siūlė papildyti „budėjimo laiko“ sąvoką taip: „budėjimo laikas, kai darbuotojas negali laisvai naudotis savo laiku ir privalo būti darbdavio žinioje, kad galėtų atvykti į savo darbo vietą arba darbdavio nurodytą vietą, atlikti įprastą darbą ir (arba) tam tikrą veiklą ir užduotis, susijusias su juo pareigomis, pagal atitinkamos valstybės narės nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Taip pat, teigė, kad turi būti sukonkretinta ir „neaktyvaus budėjimo laiko periodo“ sąvoka: tai budėjimo laiko periodas, kai darbuotojas neatlieka savo įprasto darbo ar bet kokios veiklos ar užduočių, susijusių su jo pareigomis, pagal atitinkamos valstybės narės nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką. Visas budėjimo laikas, įskaitant neaktyvų periodą, yra laikomas darbo laiku. Tačiau remiantis kolektyvinėmis sutartimis ar kitais socialinių partnerių susitarimais arba įstatymais ar nuostatais, neaktyvūs budėjimo laiko periodai gali būti apskaičiuojami specialiu būdu siekiant nepažeisti maksimalaus vidutinio savaitės darbo laiko, nustatyto 6 straipsnyje, ir laikantis bendrų darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos principų[54].

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (toliau - EESRK) nuomonė kiek skiriasi nuo anksčiau minėtų institucijų nuomonės. EESRK teigia, kad aukščiau nurodytos sąvokos neatitinka

[51] Europos Parlamento ir Tarybos pasiūlymas iš dalies keičiant Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM(2004) 607 galutinis, 2004/0209 (COD) [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:LT:PDF>.

[52] *Ibid*

[53] 2606th Council Meeting *Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. <http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-04-264_lt.htm?locale=lt>.

[54] Europos Parlamento priimta per pirmąjį svarstymą 2005 m. gegužės 11 d. siekiant priimti *Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2005/.../EB* iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų P6_TC1-COD(2004)0209

teismų praktikos[55], kadangi „buvimas darbo vietoje“ asocijuojasi su darbu ir todėl turi būti laikomas darbo laiku. ETT nagrinėdama bylas remiasi žodine direktyvos interpretacija, kuria yra atskleidžiamas ne tik direktyvos esmė ir tikslas, bet ir tarptautinių teisės aktų esmė, bei Europos socialinės chartijos teisiniai pagrindai. Darbdavių nuomone vien „faktiškas buvimas darbo vietoje“ neatspindi darbo našumo, t.y. darbuotojai neatlieka savo tiesioginių funkcijų. Tačiau darbuotojai atsikerta tuo, kad toks budėjimo laikas stipriai suvaržo, kadangi budėjimo metu esant darbo vietoje jie negali laisvai disponuoti savo laiku, kadangi bet kuriuo atveju gali būti pareikalauta alikti darbo funkciją[56]. Būtent dėl šių priežasčių, tokį laiką negalima laikyti „poilsio laiku“. Europos Komisija sutiko su tuo, kad neaktyvus budėjimo laikas neturėtų būti priskiriamas poilsio laikui, kadangi tai grėstų darbuotojų sveikatai. EESRK savo nuomonėje nustatė, jog darbo laiko taisyklių numatymas kolektyvinėse sutartyse yra esminis socialinių partnerių, kurie šioje srityje turi specialių žinių ir patirties, ineteresas. Tai ypač taikytina nustatant darbo laiko organizavimo taisykles budėjimams, todėl budėjimo laiko reguliavimo klausimai turėtų likti kolektyvinės sutarties šalių prerogatyva. ESSRK pažymi, kad budėjimo laikui, kuris yra ypatingo pobūdžio, reikia specialių taisyklių, kurias turi priimti kolektyvinės sutarties šalys. EESRK mano, jog Europos Komisijos pasiūlymas budėjimo laiką suskirstyti į aktyvią ir neaktyvią budėjimo dalį, šios problemos neišsprendžia.[57].

Po EESRK nuomonės ir pasiūlymų pateikimo, diskusijos dėl tam tikrų direktyvos nuostatų susijusių su budėjimo laiku trūko daugiau negu keturi metai. ES institucijų nuomonė nebuvo vienareikšmė ir pastoviai kito, ypač dėl neaktyvaus budėjimo laiko, kuris vienu pasiūlymu buvo laikomas darbo laiku, kitu jau nebe. Po ilgų svarstymų, 2009 m. Europos Komisija pateikė ataskaita kitoms ES institucijoms. Šios ataskaitos turiniui didelę įtaką turėjo ETT *Dellas* bylos sprendimas.

Šioje byloje ginčas kilo tarp *A. Dellas*, kuris dirba auklėtoju internate, ir jo darbdaviu, kai šis atleido *A. Dellas* iš pareigų dėl tarp jų iškilusių nesutarimų, susijusių su „realaus darbo“ sąvoka, bei su išdirbtu laiku budėjimo poste. ETT pažymi, kad Direktyva 93/104 nenustato tarpinės kategorijos tarp darbo ir poilsio laikotarpių, ir, kad tarp elementų, apibūdinančių „darbo laiko“ sąvoką direktyvos prasme, nėra darbuotojo atlikto darbo inensyvumo ar jo našumo. Šiomis aplinkybėmis yra visiškai nesvarbu, jog budėjimo metu būna tam tikrų neaktyvių laikotarpių. Remiantis minėta teismų praktika, laikotarpiai, kai darbuotojas neatlieka profesinės veiklos, tačiau privalo būti darbo vietoje, yra

[55] ETT bylos dėl budėjimo teisinio reglamentavimo: Ispanijoje 2000 m. spalio 3 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Simap* byloje C-303/98, taip pat 2001 m. liepos 3 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Sergas* byloje C-241/99; Vokietijoje 2003 m. spalio 9 d. Teismo sprendimas *Jaeger* byloje C-151/02, taip pat 2004 m. spalio 5 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Pfeiffer* byloje C-397/01

[56] Opinion of the European Economis and Social Committee on the Proposal for a Directive 2003/88/EC [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005AE0527&from=LT>.

[57] *Ibid*

neatsiejami nuo budėjimo, kadangi budėjimo metu neįmanoma iš anksto suplanuoti skubių iškvietimų ir realiai atlikta veikla priklauso nuo nenuspėjamų aplinkybių. Įvertinant ar darbuotojui budint savo darbo vietoje praleistas laikas yra laikomas „darbo laiku“, lemiamas požymis yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsiant suteikti atitinkamas paslaugas. Taigi, kaip jau buvo minėta, tai, ar darbuotojo buvimo darbo vietoje laikotarpį galima laikyti darbo laiku Direktyvos 93/104 prasme, priklauso ne nuo darbuotojo veiklos intensyvumo, o tik nuo jo pareigos būti darbdavio žinioje[58].

2009 m. sausio 4 d. Europos Komisija pateikė sekančius pasiūlymus dėl direktyvos nuostatų ataskaitoje: tiek aktyvus, tiek neaktyvus budėjimo laikas darbo vietoje turi būti laikomas darbo laiku, leidžiant valstybėms narėms nukrypti nuo šios nuostatos; neaktyvus budėjimo laikas turi būti apskaičiuojamas taikant specialius metodus, kuriuos numato valstybės narės nacionalinė teisė; vienareikšmiškai buvo pritarta tam, kad neaktyvus budėjimo laikas negali būti traktuojamas kaip „poilsio laikas“, kadangi taip kiltų didelė grėsmė darbuotojų saugai ir sveikatai[59]. Todėl kaikuriose valstybėse neaktyvus budėjimo laikas yra įskaitomas į darbo laiką, o kitose šalyse ne. Daugiau aiškumo ir konkretesnę ribą, nustatant, kad visas neaktyvus budėjimo laikas turi būti laikomas „darbo laiku“, įnešė *Tyco* byla.

Šioje byloje ginčas kilo tarp *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (CC.OO.) ir *Tyco Integrated Security SL*, *Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* (toliau kartu vadinamos *Tyco*) dėl pastarųjų atsisakymo laiką, kurį jų darbuotojai skiria kasdienėms kelionėms iš savo gyvenamosios vietos į darbdavio nurodyto pirmojo kliento buvimo vietą ir iš paskutiniojo kliento buvimo vietos į savo gyvenamąją vietą (toliau – kelionės iš gyvenamosios vietos pas klientus ir atgal laikas), laikyti „darbo laiku“ remiantis trimis kriterijais, kaip jis suprantamas pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 punktą. Dėl pirmosios „darbo laiko“ sąvokos sąlygos pagal Direktyvos 2003/88 2 dalies 1 punktą, pagal kurią darbuotojas turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas, pažymėtina, jog neginčijama, kad prieš priimdama sprendimą uždaryti regioninius biurus *Tyco* darbo laiku laikė savo darbuotojų kelionių iš regioninių biurų į tos dienos pirmojo kliento buvimo vietą ir iš paskutiniojo kliento buvimo vietos atgal į biurus laiką, tačiau ne kelionės iš gyvenamosios vietos į regioninį biurą ir atgal dienos pradžioje ir pabaigoje laiką. Be to, neginčijama, kad prieš priimant šį sprendimą pagrindinėje byloje nagrinėjami darbuotojai kasdien vykdavo į minėtus

[58] ETT 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas byloje C-14/04 (A. Dellas v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. - France)

[59] 2009 m. Europos Komisijos ataskaita kitoms ES institucijoms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52010DC0802>.

biurus pasiimti *Tyco* jiems suteiktų transporto priemonių ir pradėti darbo dieną. Šie darbuotojai baigdavo savo darbo dieną taip pat šiuose biuruose. Šiomis aplinkybėmis turi būti laikoma, kad darbuotojai, kurių padėtis tokia kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kelionės iš gyvenamosios vietos pas klientus ir atgal metu vykdo savo veiklą arba atlieka savo pareigas. Dėl antrosios „darbo laiko“ sąvokos sąlygos pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, pagal kurią darbuotojas tuo laikotarpiu turi būti darbdavio žinioje, pažymėtina, jog lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir jo žinioje tam, jog prireikus galėtų nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Taigi, tam, kad darbuotoją būtų galima laikyti esančiu darbdavio žinioje, jo padėtis turi būti tokia, kurioje jis teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir dirbti jam. Dėl trečiosios „darbo laiko“ sąvokos sąlygos pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą, pagal kurią darbuotojas nagrinėjamu laikotarpiu turi būti darbo vietoje, primintina, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 34 punkto, jeigu darbuotojas, kuris nebeturi nuolatinės darbo vietos, atlieka savo pareigas kelionių pas klientus ir iš jų metu, šį darbuotoją kelionės metu reikia laikyti esančiu darbo vietoje. Iš tiesų, kaip savo išvados 48 punkte pažymėjo generalinis advokatas, kadangi kelionės yra būdingos nuolatinės ar įprastos darbo vietos neturinčio darbuotojo statusui, tokių darbuotojų darbo vietos negalima susiaurinti iki fizinio jų buvimo pas darbdavio klientus. Iš to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad jeigu darbuotojai tokiomis aplinkybėmis kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje darbo dienos metu naudojasi įmonės transporto priemone nuvykti iš savo gyvenamosios vietos pas darbdavio nurodytą klientą arba grįžti į savo gyvenamąją vietą iš šio kliento buvimo vietos ir vykti iš vieno kliento buvimo vietos į kito kliento buvimo vietą, šie darbuotojai kelionių metu turi būti laikomi esančiais „darbo vietoje“, kaip tai suprantama pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 punktą[60]. Ši byla turi didesnę reikšmę neaktyvaus budėjimo laiko apibrėžimui, negu bendrai budėjimo laiko sąvokai.

Kadangi, remiantis Direktyvos 2003/88/EB 24 str., Europos Komisija yra raginama kas penkerius metus teikti pasiūlymus ir įvertinti Direktyvos 2003/88/EB taikymą, Europos Komisija pateikė dar vieną pasiūlymą dėl Direktyvos 2003/88/EB. 2017 m. Europos Komisija papildė budėjimo laiko apibrėžimą[61]. Taip pat, šioje ataskaitoje Europos Komisija pažymėjo, kad visas budėjimo laikas turi būti visiškai įskaitomas kaip darbo laikas, siekant Direktyvoje 2003/88/EB numatytų tikslų ir esmės. Šis principas taikomas ne tik aktyvaus budėjimo laikui, kai darbuotojas dirba reaguodamas į iškvietimą, bet ir tiems laikotarpiams, kai darbuotojas gali ilsėtis kol laukia iškvietimo (neaktyvus

[60] ETT 2015 m. birželio 11 d. sprendimas byloje C-266/14 (Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco. – Ispanija)

[61] 2017 m. Europos Komisijos ataskaita kitoms ES institucijoms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=COM%3A2017%3A254%3AFIN#footnoteref39>

budėjimo laikas), tačiau lieka darbo vietoje. Tokiu atveju tie darbuotojai per visą tą laikotarpį privalo būti pasiekiami, kad galėtų teikti paslaugas savo darbdavio nurodytoje vietoje. Tokie darbuotojai taip pat patiria kur kas daugiau suvaržymų, nes turi likti atskirti nuo savo šeimos ir socialinės aplinkos ir turi mažiau laisvės organizuoti savo laiką, kai jiems nereikia atlikti savo profesinių pareigų. Pagrįsdamas savo poziciją Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad neįskaitant budėjimo laiko į darbo laiką, jeigu budint privaloma fiziškai būti darbo vietoje, būtų labai pakenkta tikslui užtikrinti darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą suteikiant jiems minimalų poilsio laiką ir pakankamas pertraukas. Reikėtų pažymėti, kad budėjimo laikas turi „darbo laiko“ statusą nepriklausomai nuo to, ar asmuo iš tiesų dirba tuo metu, kai atlieka budėjimo pareigą. Tai reiškia, kad jeigu budėjimo metu kartais nedirbama, tai neturi įtakos to laiko kaip „darbo laiko“ statusui. Panašiai, kai darbuotojams yra suteikta poilsio vieta ir jie gali ilsėtis arba miegoti tuo metu, kai jiems nereikia teikti savo paslaugų, tai neturi įtakos budėjimo laiko, kaip darbo laiko, statusui. Dėl lygiavertiškumo tvarkos, pagal kurią skaičiuojant budėjimo laiką nustatomas tam tikras šio laiko ir darbo laiko santykis, taikymo ETT nusprendė, kad jeigu taikant tokią tvarką neužtikrinama, kad būtų laikomasi visų būtiniausių saugos ir sveikatos reikalavimų, ji yra nesuderinama su direktyva. Ir priešingai, kai darbuotojai turi būti visada pasiekiami, tačiau neprivalo likti darbdavio nurodytoje vietoje, jie gali disponuoti savo laiku, patirdami mažiau suvaržymų, ir siekti savo interesų – neaktyvus budėjimas namie[62]. Ši Europos Komisijos ataskaita, kurioje vyko bandymas reformuoti Direktyvos 2003/88/EB normas dėl budėjimo teisinio reglamentavimo, yra paskutinė.

2015 m. rugsėjo 14 d. Belgijos nacionalinis teismas pateikė prašymą ETT priimti prejudicinį sprendimą. Ginčas kilo tarp *R. Matzak* (profesionalus ugniasesys, įgijęs savanorio gaisrininko statusą) ir Ville de Nivelles (Nivelio miesto ugniagesių tarnyba). *R. Matzak* kreipėsi į teismą dėl nesumokėto atlyginimo už paslaugas, suteiktas vykdant darbo funkciją šio miesto priešgaisrinėje tarnyboje, o būtent už neaktyvų budėjimą namuose. Belgijos nacionaliniuose teisės aktuose numatyta, kad: Nivelio gaisrinėje dirbti paskirti darbuotojai turėtų turėti nuolatinę gyvenamąją vietą tokiu atstumu nuo Nivelio gaisrinės, kuram įveikti įprastomis eismo sąlygomis ir laikantis Kelių eismo taisyklių reikia ne daugiau kaip aštuonių minučių. Taip pat, buvo nurodyta, kad neaktyviojo budėjimo laikotarpiu kiekvienas Nivelio gaisrinės savanoris ugniagesys privalo: niekada nenutolti nuo gaisrinės toliau nei per atstumą, kuriam įveikti įprastomis eismo sąlygomis reikia ne daugiau kaip aštuonių minučių; būti ypač budrus ir pasirengęs atsiliepti į iškvietimus visomis naudojamomis techninėmis darbuotojų iškvietos priemonėmis, o gavęs iškvietimą – nedelsdamas ir tinkamiausiu būdu išvykti. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs Belgijos teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88/EB 2

[62] *Ibid*

straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose turėdamas pareigą per 8 minutes sureaguoti į darbavio iškvietimus, labai smarkiai apribojančią galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas „darbo laiku“. ETT remdamasis ankstesne praktika teigia, kad pagal dabartinę ES teisę, kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas, toks budėjimas turi būti kvalifikuojamas kaip „darbo laikas“ arba kaip „poilsio laikas“, kadangi šios sąvokos yra visiškai priešingos. Tačiau, ETT pažymi, kad kitaip yra tada, kai darbuotojas pasyviojo budėjimo režimu, pagal kurį jis turi būti visada pasiekiamas, tačiau neprivalo būti darbo vietoje. Šiuo atveju, nors yra darbdavio žinioje, t.y. turi būti jo pasiekiamas, darbuotojas gali laisviau organizuoti savo laiką ir jį skirti savo interesams tenkinti. Tokiomis aplinkybėmis tik laikas, susijęs su realiu paslaugų teikimu, gali būti laikomas „darbo laiku“ pagal Direktyvą 2003/88/EB. ETT pažymėjo, kad šiuo atveju *R. Matzak* ne tik privalėjo sureaguoti į darbdavio iškvietimus per 8 minutes, bet ir fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje, t.y. *R. Matzak* privalėjo būti savo gyvenamojoje vietoje, o ne ten kur pats nori būti. Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal ETT jurisprudenciją sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 2003/88/EB, yra ES teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti minimalius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, sistema ir tikslu. Pareiga fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir iš to kylantys vietos ir laiko apribojimai, taip pat būtinybė atvykti į darbo vietą per 8 minutes objektyviai riboja darbuotojo, kuris yra tokioje padėtyje kaip R. Matzak, galimybes tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus. Atsižvelgiant į šiuos apribojimus, R. Matzak padėtis skiriasi nuo darbuotojo, kuris budėdamas privalo tik būti darbdavio žinioje, kad šis galėtų su juo susisiekti. Šiomis aplinkybėmis Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje įtvirtinta sąvoka „darbo laikas“ turi būti aiškinama taip, kad ji taikoma situacijai, kai darbuotojas privalo praleisti budėjimo laiką savo namuose, būti pasiekiamas darbdavio ir atvykti į darbo vietą per 8 minutes. Direktyvos 2003/88 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad budėjimo laikas, kurį darbuotojas praleidžia namuose turėdamas pareigą per 8 minutes sureaguoti į savo darbdavio iškvietimus, smarkiai ribojančią galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas „darbo laiku“[63].

Šios ETT bylos sprendimas sukėlė daug diskusijų žiniasklaidoje tarp teisininkų, profesinių sąjungų atstovų, darbdavių organizacijų ir kitų suinteresuotų asmenų, kadangi šiuo sprendimu ETT pripažino, kad visas neaktyvus budėjimas namie yra laikomas darbo laiku, nors remiantis ankstesne praktika neaktyvus budėjimas namie buvo laikomas poilsio laiku, išskyrus kelionės laiką iki vietos kurioje bus atliktos paslaugos, bei faktiškai atliktus veiksmus. Tai reiškia, kad valstybės narės bus

[63] ETT 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje C-518/15 (R. Matzak v Ville de Nivelle. – Belgium)

priverstos keisti nacionalinės teisės aktus reglamentuojančius budėjimą tam, kad jie atitiktų Direktyvoje 2003/88/EB numatytus tikslus ir esmę. Kadangi, kilo daug neaiškumų dėl neaktyvaus budėjimo namie teisinio reglamentavimo, ETT atstovai parengė pranešimą spaudai. Šiame pranešime ETT teigė, kad „darbo laiku“ Direktyvos 2003/88/EB prasme yra laikomas neaktyvus budėjimas namie, kai darbuotojas privalo būti savo namie, ne tik per 8 minutes atsakyti į darbdavio skambučius, bet ir atvykti į darbovietę arba darbdavio nurodytą vietą. ETT nurodė, toks apribojimas trukdo darbuotojui užsiimti savo asmeniniais reikalais ir disponuoti savo laisvu laiku. ETT primena, kad lemiamu kriterijumi kvalifikuojant „darbo laiką“ pagal Direktyvą 2003/88/EB yra tai, kad darbuotojas yra fiziškai darbo vietoje arba darbdavio nurodytoje vietoje, o esant poreikiui jis taip pat gali būti darbdavio nesunkiai pasiekiamas, kad nedelsiant būtų pasiruošęs atlikti savo darbines funkcijas. Šioje byloje darbdavio nurodyta vieta buvo *R. Matzak* gyvenamoji vieta. ETT teismas pažymi, kad netgi tada, kai darbuotojas privalo likti namie, jis vistiek yra darbdavio nurodytoje vietoje, kadangi jam yra nustatyti geografiniai ir laiko apribojimai, kurie atsirado dėl būtinybės pasiekti savo darbo vietą per 8 minutes. Būtent tai ir apriboja darbuotojo galimybę disponuoti savo laiku, skiriant jį asmeniniams ir socialiniams interesams. Atsižvelgiant į šiuos apribojimus *R. Matzak* padėtis skiriasi nuo tų darbuotojų padėties, kurie neaktyvaus budėjimo namie metu yra darbdavio žinioje tik tiek, su jais galima susisiekti, bet ne reikalauti bet kuriuo metu prisistatyti į darbo vietą ir vykdyti darbo funkcijas[64].

Dėl šios ETT bylos pasisakė ir Europos nepriklausomų profesinių sąjungų konfederacija – *The European Confederatios of Independent Trade Unions* (toliau – CESI). CESI pažymi, kad ETT *R. Matzak* bylos sprendime logiškai remiasi tiek ankstesne praktika, tiek Direktyvos 2003/88/EB nuostatomis, ir tai tik parodo, kad ES teisės normomis siekiama realios darbuotojų sveikatos apsaugos, į tinkamas darbo sąlygas, bei kokybišką poilsio laiką. CESI atstovo nuomone, šios bylos sprendimas galimai turės didelį poveikį nacionalinėms priešgaisrinės ir civilinės saugos tarnybų sistemoms, bet taip pat ir sektoriams, kuriems būdinga greita intervencija ir skubių veiksmų atlikimas, pavyzdžiui gydymo įstaigose[65].

R. Matzak bylos sprendimas įvedė nemažai pakeitimų, nes atsirado labai plona riba, nustatant ar neaktyvus budėjimas namie yra „darbo laikas“ ar „poilsio laikas“. Galima teigti, kad kuo daugiau apribojimų turi darbuotojas, tuo didesnė tikimybė, kad toks budėjimas bus laikomas „darbo laiku“. Tai ypač susiję su geografinės darbuotojo buvimo vietos nustatymu. Bet kuriuo atveju, ne visas budėjimo

[64] Court of Justice of the European Union PRESS RELEASE No 14/18, Luxembourg, 21 February 2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-05]. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180014en.pdf>.
[65] CESI@noon – 26th of Semptember 2018 "What is working time? The interpretation of the European Court of Justice" [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-05].< https://www.cesi.org/wp-content/uploads/2018/09/Follow-up-CESI@noon-What-is-working-time.pdf>.

laikas bus laikomas darbo laiku po šio sprendimo, kadangi ETT kiekvienu atveju turės pareigą atsižvelgti į konkrečios bylos aplinkybes, įvertinant kaip stipriai darbdavio nustatyti apribojimai veikia darbuotojo laisvo laiko praleidimo kokybę.

ETT praktika yra nepamainomas teisės šaltinis aiškinant i taikant Direktyva 2003/88/EB. ETT sistemiškai ir nuosekliai, nenukrypstant nuo Direktyvos 2003/88/EB esmės, principų ir tikslų, formuoja praktiką, kurią remiasi ES valstybės narės. ETT praktika pateikia budėjimo laiko sąvoką bei rūšis, taip pat, nurodo koks budėjimo laikas yra laikomas darbo laiku, o koks poilsio laiku Direktyvos 2003/88/EB prasme. Tačiau atsižvelgiant į bylų gausą, ir Europos Komisijos komunikatus, galima daryti išvadą, kad valstybės narės iki šiol susidūria su sunkumais priskiriant budėjimo laiką „darbo laikui“ ar „poilsio laikui“.

Apibendrinant visą skyrių galima daryti išvadą, kad budėjimo teisinis reguliavimas ES teisėje žymiai pasikeitė nuo tada, kai darbo laiko reguliavimo sritis pateko į ES vykdomos socialinės politikos rėmus ir tapo reguliuojama ES lygmeniu. Visų pirmą, šiuo metu vienintelis ir svarbiausias ES teisės aktas reglamentuojantis budėjimo laiką yra Direktyva 2003/88/EB. Antra, reikėtų pabrėžti, kad Direktyvoje 2003/88/EB iki šiol nėra įtvirtinto budėjimo laiko apibrėžimo, neatsižvelgiant į tai, kad buvo rengiami projektai dėl šios sąvokos įtvirtinimo, kadangi tokiu būdu būtų stipriai apribota ES valstybių narių teisė tinkamai įgyvendinti Direktyvą 2003/88/EB. Budėjimo laiko sąvoka buvo suformuluota remiantis ETT praktika ir ES institucijų teikiamais pasiūlymais atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88/EB esmę ir tikslus. Atkreipus dėmesį į palaipsniui besikeičiantį budėjimo teisinį reglamentavimą, galima teigti, kad dabar budėjimo laiko sąvoka yra suformuluota daug konkrečiau, pabrėžiant, kad visas budėjimo laikas turi būti visiškai įskaitomas į darbo laiką, išskyrus „neaktyvius“ neaktyvaus budėjimo laiko namie laikotarpius. ES institucijų ir ETT praktikos dėka budėjimo teisinis reglamentavimas buvo tobulinamas atsižvelgiant visų pirmą į darbuotojų sveikatos apsaugą ir saugą darbe, o ne į neigiamą poveikį valstybių narių ekonominei situacijai ir tapo palankesnis darbuotojų atžvilgiu, kadangi kuo toliau, tuo labiau tiek ES institucijos, tiek ETT yra linkę priskirti darbo laikui ne tik „aktyvius“ periodus, bet ir „neaktyvius“ periodus.

2. BUDĖJIMO TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI

2.1. Budėjimo laiko rūšys

Apibrėžus budėjimo laiko sąvoką, bei atsižvelgus į ES institucijų teikiamas nuomones ir pasiūlymus ir ETT praktiką, budėjimo laikas yra skirstomas į tris pagrindines budėjimo laiko rūšis: aktyvus budėjimo laikas; neaktyvus budėjimas laikas; neaktyvus budėjimas namie. Visos šios rūšys pasižymi „aktyviais“ ir „neaktyviais“ periodais, kurie yra laikomi „darbo laiku“ arba „poilsio laiku“. Toliau bus aptariamos visos budėjimo rūšys, išsiaiškinant kokie laikotarpiai yra priskiriami „darbo laikui“, o kokie „poilsio laikui“, atsižvelgiant į tam tikrų ES valstybių narių praktiką.

Aktyvus budėjimo laikas. Tai pirmoji budėjimo laiko rūšis, kuri yra apibrėžiama kaip laikotarpis, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje, darbo vietoje ir realiai vykdo savo darbo funkciją arba atlieka pareigas budėjimo metu. Aktyvus budėjimas visada yra laikomas darbo laiku, kadangi toks laikotarpis visiškai atitinka darbo laiko kriterijus. Remiantis pačios Direktyvos 2003/88/EB 2 str. 1 d. tekstu, ETT praktika ir ankstesniais dokumentais, išskirimai tris kriterijai, kurie taikomi visi kartu ir nustatoma ar tam tikri laikotarpiai laikytini „darbo laikui“.

- *Darbuotojas yra darbo vietoje.* Pirmasis kriterijus yra vietos kriterijus, kurį atitinka sąlyga, kad „darbuotojas yra darbe“ arba kad jis „yra savo darbo vietoje“. Darbo laiko direktyvos atveju toks aiškinimas paskatino ETT laikyti kriterijų „darbuotojas yra darbo vietoje“ vietos kriterijumi, susijusiu su poreikiu, kad darbuotojas būtų „darbo vietoje“.
- *Darbuotojas yra darbdavio žinioje*. Šiuo klausimu lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas galėtų prireikus nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Tai toks atvejis, kai darbuotojai teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir vykdyti jo nurodytą veiklą.
- *Darbuotojas turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas.* Aktyvaus budėjimo laiko metu, šis kriterijus yra aiškinamas tiesiogiai ir yra susijęs su faktiniu darbo funkcijų atlikimu. Taikant šį trečiąjį kriterijų svarbu pažymėti, kad nei vykdomos veiklos intensyvumas, nei bet kokie jos pertrūkiai nėra svarbūs[66].

Taigi, aktyvus budėjimo laikas visada yra laikomas darbo laiku. Ši budėjimo laiko rūšis nesukelia jokių aiškinimo ir taikymo sunkumų, kadangi yra laikoma normaliu darbo laiku visa apimtimi, kadangi ji susideda tik iš „aktyvių“ laikotarpių, t.y. nėra „neaktyvių“ laikotarpių. Atsižvelgiant į ETT praktiką, ES valstybės narės nebuvo susidurusios su sunkumais aiškinant ir taikant šią budėjimo laiko rūšį.

[66] 2017 m. Europos Komisijos ataskaita kitoms ES institucijoms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=COM%3A2017%3A254%3AFIN#footnoteref39>

Neaktyvus budėjimo laikas. Ši budėjimo laiko rūšis, ko gero, sulaukė daugiausiai ES intitucijų ir ETT dėmesio, kadangi ji susideda ir iš „aktyvių“ ir iš „neaktyvių“ laikotarpių, o tai sukėlė tam tikrų sunkumų priskiriant juos arba „darbo“ arba „poilsio“ laikui. Diskusijos dėl „neaktyvaus budėjimo laiko“ trūko daugiau nei dešimtmetį, kadangi ES institucijų nuomonės ir ETT susiklosčiusi praktika nesutapo. ES institucijos teigė, kad tik „aktyvūs“ budėjimo laiko laikotarpiai turi būti laikomi „darbo laiku“, o „pasyvūs“ laikotarpiai „poilsio laiku“, kadangi tuo metu darbuotojai neatlieka savo darbo funkcijos. Tuo tarpu, pagal susiklosčiusia ETT praktika, visas neaktyvaus budėjimo laikas privalo būti laikomas „darbo laiku“. Savo nuomonę ETT argumentavo tuo, kad nors „neaktyvių“ laikotarpių metu, darbuotojai ir neatlieka tiesioginės savo darbo funkcijos ir gali ilsėtis, jie vistiek privalo būti darbo vietoje arba darbdavio nurodytoje vietoje, o tai riboja jų teisę užsiimti asmenine veikla ir tenkinti savo interesus, todėl prieštarauja „poilsio“ laiko esmei[67]. Laikui bėgant, ES institucijos pripažino, kad visas neaktyvaus budėjimo laikas privalo būti pripažintas darbo laiku, kadangi kitoks aiškinimas neatitikų Direktyvos 2003/88/EB esmės ir tikslų, bei darbuotojų sveikata ir apsauga darbe nebūtų tinkamai įgyvendinta. Galiausiai, paskutiniame Europos Komisijos komunikate yra nurodyta, kad neaktyvus budėjimo laikas atitinka visus „darbo laiko“ kriterijus:

- *Darbuotojas yra darbo vietoje.* Kaip buvo minėta anksčiau, šis kriterijus yra siejamas su konkrečia vieta, t.y. „darbo vieta“, tačiau neaktyvaus budėjimo metu, Direktyvos 2003/88/EB prasme, šis kriterijus turi būti aiškinamas su poreikiu būti „darbdavio nurodytoje vietoje“ atveju toks aiškinimas paskatino Teismą laikyti kriterijų „darbuotojas yra darbo vietoje“. Tai tiksliai išaiškino generalinis advokatas Y. Bot[68], o netiesiogiai – Teismas[69], kuris ne kartą pažymėjo, kad nustatant „darbo laiką“ lemiamas veiksnys yra tai, ar darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje[70].
- *Darbuotojas yra darbdavio žinioje.* Šiuo klausimu lemiamas veiksnys yra tai, kad darbuotojas galėtų prireikus nedelsdamas suteikti atitinkamas paslaugas. Tai toks atvejis, kai darbuotojai teisiškai privalo paklusti savo darbdavio nurodymams ir vykdyti jo nurodytą veiklą. Iš aukščiau nurodytos ETT praktikos, galima teigti, kad kai darbuotojui nustatyta pareiga būti darbo

[67] Žr. bylas – *Simap, Jaeger, Pfeiffer*

[68] Generalinio advokato Y. Bot išvada, 2015 m. birželio 11 d. pateikta byloje *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL ir Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, 31 ir 48 punktai

[69] Žr. visų pirma sprendimą byloje C-303/98, *op. cit.*, 48 punktą, kuriame Teismas konstatavo, kad pirmąsias dvi darbo laiko sąlygas (darbuotojas „yra darbo vietoje“ ir „yra darbdavio žinioje“) atitinka budėjimo sveikatos priežiūros centre laikas; taip pat žr. sprendimą byloje C-266/14, *op. cit.*, 43 punktą, kuriame Teismas dėl buvimo darbo vietoje kriterijaus taikymo darbuotojams, vykstantiems pas klientus ir iš jų buvimo vietos, nustatė, kad „tokių darbuotojų darbo vietos negalima susiaurinti iki fizinio jų buvimo pas darbdavio klientus“.

[70] *Supra* note 24

vietoje/darbdavio nurodytoje vietoje ir darbdavio žinioje, kad jis galėtų atlikti savo profesines pareigas, tai yra tiesiogiai susiję su jų vykdomomis darbo funkcijomis. Taip pat, tokiam darbuotojui yra taikomi gerokai didesni apribojimai, nes jis atskiriamas nuo savo šeiminės ir socialinės aplinkos ir turi mažiau laivės organizuodamas laiką, kai jam nereikia atlikti savo profesinių pareigų. Reikėtų pažymėti, kad darbdavio nurodyta vieta nebūtinai yra darbo vieta. ETT taip pat nusprendė, kad ir kelionės laikas tam tikrais atvejais gali būti laikomas darbo laiku, nes tokių darbuotojų darbo laiko sampratos negalima susiaurinti, juo laikant tik darbdavio arba klientų buvimo vietose praleistą laiką, pavyzdžiui, kai darbuotojai neturi nuolatinių darbo vietų, kaip buvo *Tyco* byloje nagrinėtu atveju.

- *Darbuotojas turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas.* Kaip ir aktyvaus budėjimo laiko metu, taip ir neaktyvaus budėjimo laiko metu, darbo funkcijos intensyvumas nei bet kokie jos pertrūkiai nėra svarbūs. Atsižvelgdamas į Direktyvos 2003/88/EB tikslą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, ETT nusprendė, kad „net jeigu iš tiesų vykdoma veikla kinta priklausomai nuo aplinkybių, tai, kad darbuotojai privalo būti darbo vietoje ir būti joje pasiekiami, kad galėtų teikti savo profesionalias paslaugas, reiškia, kad jie tuo metu atlieka savo pareigas“. Be to, pareigos, dėl kurių darbuotojai negali pasirinkti buvimo vietos laukimo metu, yra laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu. ETT praktikoje yra konstatuota, kad Direktyva 2003/88/EB turi būti aiškinama taip, jog visą neaktyvaus budėjimo laiką, kurio metu darbuotojas turi būti darbo vietoje arba darbdavio nurodytoje vietoje, net jei tuo metu, kai darbuotojui nereikia teikti savo profesinių paslaugų ir jis gali ilsėtis, yra laikomas „darbo laiku“ visa apimtimi. Direktyva 2003/88/EB draudžiami valstybės narės teisės aktai, pagal kuriuos laikas, kai budėjimo metu darbuotojas nevykdo profesinės veiklos, yra laikomas „poilsio laiku“. Galiausiai, remiantis Direktyvos 2003/88/EB formuluote ir ETT praktika, jei tam tikras laikotarpis šių kriterijų neatitinka, jį reikia laikyti „poilsio laiku“[71].

Nors neaktyvus budėjimo laikas Direktyvos 2003/88/EB prasme yra laikomas „darbo laiku“, kadangi atitinka visus „darbo laiko“ kriterijus, ES valstybės narės vistiek susidūria su tam tikromis problemomis, t.y. neaktyvaus budėjimo laiko darbo laiko priskyrimui. Pavyzdžiui, Slovėnijoje teisės aktais, kuriais reglamentuojamas policijos, teisėjų, ginkluotųjų pajėgų ir valstybės tarnautojų darbas , tebėra aiškiai nustatyta, kad „neaktyvūs“ laikotarpiai budint darbo vietoje neturi būti laikomi darbo laiku. Belgijoje dekretu, taikomu internatinėms mokykloms ir tam tikroms stacionarinės globos įstaigoms prancūziškojoje ir vokiškojoje bendruomenėse bei Valonijos regione, taip pat leidžiama į

[71] *Ibid*

darbo laiką neįskaityti tam tikrų laikotarpių. Tai yra dalis laikotarpių, per kuriuos tokių įstaigų globotiniai lydimi per išvykas, ir vakaro bei nakties darbo laiko dalis, kai darbuotojas turi tinkamą poilsio vietą. Socialinės rūpybos darbuotojų padėtis Airijoje ir viešojo sveikatos priežiūros sektoriaus gydytojų padėtis Graikijoje tebėra problemiška, nes jų budėjimo laikas neįskaitomas kaip darbo laikas, tačiau toliau dirbama siekiant suderinti jų padėtį su direktyvos nuostatomis. Suomijoje pagal naują savivaldybių gydytojų kolektyvinę sutartį, kai kurių gydytojų budėjimas, atliekamas papildomai kartu su jų įprastu darbo laiku, neįskaitomas kaip darbo laikas. Danijos teisės aktais socialiniams partneriams leidžiama sutikti, kad poilsio laikas galėtų būti įtrauktas į budėjimo darbo vietoje laikotarpį, ir kai kurie sveikatos priežiūros sektoriaus socialiniai partneriai šia galimybe pasinaudojo[72]. Taigi, pagal tai kas nurodyta, galima daryti išvadą, kad išvardytose šalyse Direktyva 2003/88/EB nėra tinkamai aiškinama ir taikoma nacionalinėje teisėje. Be to, išvardytų ES valstybių narių teisės aktuose nėra budėjimo laiko apibrėžimo, bei detalesnio teisinio reguliavimo aiškinimo. Todėl galima būtų daryti tokią išvadą, kad išvardytos ES valstybės narės susidūria su sunkumais dėl to, kad nacionalinės teisės aktais budėjimo laikas nėra aiškinamas, ir nėra nurodyta kas tai yra budėjimo laikas, bei kaip budėjimo laiko turėtų būti reguliuojamas nacionaliniame lygmenyje, norint ko tiksliausio atitikmens Direktyvai 2003/88/EB.

Taigi, neaktyvus budėjimo laikas susideda iš „aktyvių“ ir „neaktyvių“ laikotarpių. Nors anksčiau, ES institucijos vengė pripažinti „neaktyvius“ šios budėjimo rūšies laikotarpius „darbo laiku“, šiuo metu neaktyvus budėjimo laikas yra pripažįstamas „darbo laiku“ visa apimtimi, kadangi atitinka visus „darbo laiko“ kriterijus. Be to, tiek ES institucijos, tiek ETT teigia, kad kitoks šios budėjimo laiko rūšies aiškinimas ne tik neatitiktų Direktyvos 2003/88/EB esmės ir tikslų, bet ir pažeistų darbuotojų teisę į tinkamą sveikatos apsaugą ir saugą darbe. Toks ES intitucijų ir ETT požiūris lemia tai, kad ES teisės normomis siekiama realios darbuotojų sveikatos apsaugos ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimo. Neatsižvelgiant į tai, tam tikros ES valstybės narės vis dar nepriskiria neaktyvaus budėjimo laiko darbo laikui.

Neaktyvus budėjimo laikas namie tai trečioji budėjimo laiko rūšis, kuri, kaip ir neaktyvus budėjimo laikas, susideda iš „aktyvių“ ir „neaktyvių“ laikotarpių. Esminis skirtumas tarp šių dviejų rūšių yra tas, kad neaktyvaus budėjimo laiko namie „neaktyvūs“ laikotarpiais nėra laikomi „darbo laiku“ Direktyvos 2003/88/EB prasme. Reikšminga peržiūrėti visus „darbo laiko“ kriterijus neaktyvios budėjimo laiko namie rūšies atžvilgiu tam, kad pastebėti esminius skirtumus.

- *Darbuotojas yra darbo vietoje.* Darbo vietos kriterijus yra aiškinamas visiškai kitaip negu prieš tai aptartų dviejų budėjimo laiko rūšių atžvilgiu. Neaktyvaus budėjimo namie esmė yra ta, kad

[72] *Supra* note 66

darbuotojas gali pats pasirinkti savo buvimo vietą „neaktyvių“ laikotarpių metu, t.y. jis neprivalo būti nei darbo vietoje, nei darbdavio nurodytoje vietoje. Tokiam darbuotojui yra taikomi gerokai mažesni apribojimai, nes jis nėra atskiriamas nuo savo šeiminės ir socialinės aplinkos, gali disponuoti savo laiku be didelių suvaržymų ir siekti savo interesų, taip pat turi daugiau laivės organizuodamas laiką, kai jam nereikia atlikti savo profesinių pareigų.

- *Darbuotojas yra darbdavio žinioje*. Šis kriterijus neaktyvaus budėjimo namie laiko prasme, yra aiškinamas tik tiek, kad esant poreikiui darbuotojas gali būti darbdavio nesunkiai pasiekiamas, t.y. darbdavys turi galimybę susisiekti su darbuotoju pvz. telefonu, tačiau nereikalauja jo nedelsiant atvykti į darbo vietą arba darbdavio nurodytą vietą.
- *Darbuotojas turi vykdyti savo veiklą arba atlikti pareigas*. Remiantis aukščiau nurodyta ETT praktika, „neaktyvūs“ laikotarpiai, šios budėjimo laiko rūšies atžvilgiu, nėra laikomi „darbo laiku“, kadangi darbuotojas tiesiogiai nevykdo savo veiklos ir nėra verčiamas prireikus nedelsiant atlikti pareigas[73].

Remiantis „darbo laiko“ kriterijų apžvalga, galima teigti, kad neaktyvaus budėjimo namie „neaktyvūs“ laikotarpiai neatitinka „darbo laiko“ kriterijų, todėl negali būti laikomi „darbo laiku“. Remiantis Direktyvos 2003/88/EB ir ETT praktika, jei tam tikras laikotarpis šių kriterijų neatitinka, jį reikia laikyti „poilsio laiku“.

Neaktyvaus budėjimo laiko namie „aktyvūs“ laikotarpiai dar kitaip yra vadinami (ang. *stand-by duty*) „tarnyba pagal iškvietimą“ – tai tik su tikruoju paslaugų teikimu susijęs laikas, įskaitant laiką, praleistą keliaujant į tų paslaugų teikimo vietą. Tarnyba pagal iškvietimą visada yra laikoma „darbo laiku“ Direktyvos 2003/88/EB prasme.

Ši budėjimo rūšis yra specifinė tuo, kad riba tarp „atvyvių“ ir „neaktyvių“ laikotarpių yra ypatingai plona, ypač atsižvelgiant į paskutinį ETT sprendimą *Matzak* byloje[74]. Tai reiškia, kad kuo daugiau apribojimų turi darbuotojas, tuo didesnė tikimybė, kad jo neaktyvus budėjimo laikas namie bus laikomas „darbo laiku“, tai labiausiai liečia darbuotojo geografinės vietos buvimo ir susisiekimo su juo laiko apribojimus. Svarbiausi neaktyvaus budėjimo laiko namie elementai yra tie, kad darbuotojai turi būti visada pasiekiami, tačiau neprivalo likti darbdavio nurodytoje vietoje, jie gali disponuoti savo laiku, patirdami mažiau suvaržymų, ir siekti savo interesų. Šis ETT sprendimas yra naujausias ir iš dalies pakeičia neaktyvaus budėjimo namie teisinį reguliavimą, todėl vertėtų apžvelgti kaip ES valstybėms narėms pavyko prisitaikyti prie naujovių susijusių su šia budėjimo laiko rūšimi. Prieš

[73] *Ibid*
[74] ETT 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje C-518/15 (R. Matzak v Ville de Nivelle. – Belgium)

aptariant tam tikrų ES valstybių narių praktiką, reikėtų pažymėti, kad, kaip buvo minėta anksčiau, kaikuriuos iš ES valstybių narių savo nacionalinėje teisės aktuose įtvirtinta tarnybos pagal iškvietimą sąvoką[75]. Remiantis tuo kaip ES valstybėse narėse yra reguliuojamas budėjimas, galima sugrupuoti pagal reguliavimo panašumą.

Pavyzdžiui, Nyderlanduose, remiantis darbo laiko įstatymu (*Arbeidstijdenwet*) yra skirstomos dvi sąvokos: tarnyba pagal iškvietimą ir įprastas darbo laikas. Šios sąvokos, remiantis nacionalinės teisės aiškinimu, negali būti suderinamos tarpusavyje, kadangi įprastas darbo laikas yra laikomas darbu atliekamu darbdavio žinioje, o tarnyba pagal iškvietimą tai laikas, kai darbuotojas budi ir privalo atlikti savo pareigas kuo įmanoma anksčiau iškylus tokiai būtinybei[76]. Toks aiškinimas, Europos Komisijos manymu, yra netikslus, kadangi darbuotojas atliekantis pareigas tarnybos pagal iškvietimą metu irgi yra darbdavio žinioje. Taip pat, nėra tikslinga kategoriškai atriboti šias dvi sąvokas kaip nesusijusias viena su kita. Slovakijoje yra skirstomos dvi tarnybos pagal iškvietimą rūšys: aktyvi ir neaktyvi. Aktyvi tarnyba pagal iškvietimą yra laikoma darbo laiku ir skaičiuojama tokia pat tvarka kaip ir viršvalandžiai, tuo tarpu neaktyvi tarnyba pagal iškvietimą nėra laikoma darbo laiku[77]Austrijos nacionalinėje teisėje yra skirstomos dvi tarnybos pagal iškvietimą rūšys: tarnyba pagal iškvietimą laikomas darbo laiku, kai yra stipriai apribojama galimybė užsiimti asmeniniais reikalais ir tenkinti interesus; ir tarnyba pagal iškvietimą laikomas poilsio laiku, kai darbuotojas privalo atvykti į darbovietę per 30 minučių[78]. Tuo tarpu, Kroatijoje tarnybos pagal iškvietimą metu, darbuotojas privalo pasiekti mažiausiai per valandą laiko[79]. Graikijoje nėra skirtumo tarp budėjimo laiko ir tarnybos pagal iškvietimą sąvokų. Dažniausiai budėjimo laikas yra laikomas viršvalandiniu darbu. Graikijoje yra skirstomi aktyvūs viršvalandžiai (budėjimas gydymo įstaigoje) ir paprasti viršvalandžiai (kai būdima už gydymo įstaigos ribų). Aktyvūs viršvalandžiai prasideda iškarto po įprastos darbo dienos ir yra visiškai apmokami, o paprasti viršvalandžiai nėra apmokami, taigi nelaikomi darbo laiku[80]. Bulgarijoje tarnyba pagal iškvietimą nėra laikomas darbo laiku, o tiesiog laikomi kaip viršvalandžiai ir už juos apmokama tokia pačia tvarka[81]. Tuo tarpu, Vengrijoje tarnyba pagal iškvietimą yra laikoma darbo laiku, tačiau apskaičiuojama kaip už viršvalandžius[82].

[75] Žr. 16 MBD psl.
[76] Flash Reports on Labour Law. March 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 77
[77] Flash Reports on Labour Law. May 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 84
[78] Flash Reports on Labour Law. February 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 12
[79] *Supra* note, p. 28
[80] Study measuring the economic, financial and organisational implications for public health care sevices from possible changes to the Workin Time Directove 2003/88/EC. Final report. May 2015
[81] *Supra* note 77, p. 18
[82] *Supra* note 76, p. 54

Vokietijos darbo teisėje yra įtvirtintos trys budėjimo laiko sąvokos: *Arbeitsbereitschaft*, *Bereitschaftsdienst*, *Rufbereitshaft*. Vokietijos nacionaliniuose teisės aktuose nėra šių trijų sąvokų apibrėžimų, tačiau jie išplaukia iš teismų praktikos. *Arbeitsbereitschaft* (ang. readiness for work) – pasiruošimas dirbti: situacija, kai darbuotojas privalo būti darbo vietoje, darbdavio žinioje ir visada pasiruošęs atlikti darbo pareigas. Toks budėjimas visada yra laikomas darbo laiku[83]. *Bereitschaftsdienst* (ang. on-call) – budėjimas: situacija, kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, būti darbdavio žinioje ir prireikus nedelsiant atlikti savo pareigas, tačiau tuo metu, kai jam nereikia atlikti pareigų, darbuotojas gali ilsėtis[84]. Ši budėjimo rūšis taip pat yra laikoma darbo laiku visa apimtimi. *Rufbereitschaft* (ang. stand-by service) budėjimas pagal iškvietimą: tai situacija, kai darbuotojas gali laisvai pasirinkti savo buvimo vietą, tačiau privalo būti darbdavio pasiekiamas bet kuriuo metu, kad darbdavys galėtų su juo susisiekti ir pasikonsultuoti. Darbo laikui prilyginamas tik tas laikas, kai darbuotojas realiai vykdo savo pareigas[85]. Reikėtų pažymėti, kad budėjimo laiko apibrėžimai atitinka ETT praktika ir nenukrypsta nuo Direktyvos 2003/88/EB esmės ir tikslų. Yra aiškiai nurodyta kas yra laikoma „darbo laiku“, o kas „poilsio laiku“. Tuo tarpu, Graikijos Aukščiausiasis Teismas bylose nustatė vieną taisyklę: kai darbuotojas budėjimo metu naudoja savo fizinius ir protinius gebėjimus, tai yra laikoma darbo laiku ir taikomas minimalus apmokėjimas, ir atvirkščiai, kai budėjimo metu darbuotojas neatlieka pareigų bei neprireikia jo fizinių ar protinių gebėjimų, tai yra laikoma poilsio laiku, už kurį nėra mokama[86].

ES valstybės narėms, kurių neaktyvaus budėjimo namie teisinis reguliavimas neatitinka Direktyvos 2003/88/EB, priklauso ir Lietuva. Po paskutinio ETT sprendimo *R. Matzak* byloje atitinkamoms institucijoms pradėta teikti daug paklausimų iš vidaus reikalų statutinių įstaigų, profesinių sąjungų ir pareigūnų dėl naujos redakcijos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau –LR DK) nuostatų susijusių su budėjimo laiku, o tiksliau, dėl pasyvaus budėjimo laiko teisinio reguliavimo[87]. Be to, siūlymus LR DK projektui pateikė ir nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas kartu su pareigūnų, muitinės darbuotojų, švietimo, transporto darbuotojų atstovais. Daugiausiai atkreiptinas dėmesys į tai, kad pasyvus budėjimas namuose nelaikomas darbo laiku, o toks buvimas pasirengus atlikti tam tikrus veiksmus arba atvykti į darbovietę negali būti laikomas

[83] Federalinio Darbo Teismo *Bundesarbeitsgericht* sprendimas 1991 m. gruodžio 19 d. byloje 6 AZR 592/89, p. 21
[84] Federalinio Darbo Teismo *Bundesarbeitsgericht* sprendimas 1959 m. spalio 10 d. byloje 4 AZR 567/56, p. 1
[85] *Supra* note 82, p. 17
[86] *Supra* note 76, p. 43-44
[87] Rekomendacijos dėl budėjimo laiko ir viršvalandinio darbo (taikoma nuo 2017-07-01). [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-29].
<https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Veikla/Vidaus_tarnybos_sistema/Rekomendacijos%20d%C4%97l%20bud%C4%97jimo%20laiko-ir-virsvalandziu-nuo-2017-07-01.pdf>.

kokybišku bei pilnaverčiu poilsio laiku, kadangi sukelia darbuotojui tam tikrų apribojimų[88]. Taigi, visuomenės nariai, kuriems LR DK nuostatos dėl pasyvaus budėjimo laiko yra neabejingi ir siekia tinkamų darbo sąlygų, kurios nepažeistų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų. Seimas ėmėsi svarstyti siūlymus dėl pasyvaus budėjimo laiko pripažinimo darbo laiku, tačiau iki šiol LR DK 118 str. 4 d. nuostatos nepasikeitė[89]. Europos Komisija pažymi, kad pasyvaus budėjimo namie teisinis reglamentavimas Lietuvoje nėra iki galo aiškus ir gali būti taikomas kaip išimtis – situacija, kai darbuotojas neprivalo atvykti į darbo vietą arba gali atlikti savo pareigas nuotoliniu būdu, arba kai tikimybė būti iškviestamį darbą yra mažai tikėtina, tai toks budėjimas nėra laikomas darbo laiku, ypač atsižvelgus į tai, kad Lietuvoje yra numatytas kompensuojamasis poilsis ir nustatyti apribojimai[90]. Taigi, neaktyvaus budėjimo namie Lietuvoje teisinis reglamentavimas nevisiškai atitinka Direktyvą 2003/88/EB, tačiau palyginus su kitomis ES valstybėmis narėmis, situacija Lietuvoje yra daug geresnė, kadangi įstatymuose yra numatytas apmokėjimas už neaktyvų budėjimą namie ir trukmė neviršija nustatytų maksimaliųjų ribų.

Prancūzijos darbo kodekse įtvirtinta tarnybos pagal iškvietimą sąvoka ir teisinis reguliavimas neatitinka Direktyvos 2003/88/EB esmės ir tikslų. Nors ETT praktikoje yra tiksliai nurodyta, kad darbo našumas ir intensyvumas budėjimo metu, nėra požymis pagal kurį galima spręsti budėjimo laiko priklausomumą darbo ar poilsio laikui, Prancūzijos darbo kodekse yra nurodyta, kad tarnyba pagal iškvietimą, kai darbuotojui reikia tik pakelti ragelį, nėra darbo laikas, kadangi neatspindi darbo našumo. Toks aiškinimas neatitinka Direktyvos 2003/88/EB esmės ir tikslų, taip pat, prieštarauja ETT praktikai. Europos socialinių teisių komitetas pareiškė, kad toks teisinis reguliavimas pažeidžia teisę į tinkamą darbo laiką ir prieštarauja 1996 m. Europos socialinės chartijos 2 str. 1 d.[91]

Tam tikrų ES valstybių narių, pavyzdžiui Lenkijos ir Maltos, neaktyvaus budėjimo namie teisinis reguliavimas neatitinka Direktyvos 2003/88/EB vien dėlto, kad „darbo laiko“ sąvoka yra netinkamai aiškinama ir prieštarauja Direktyvos 2003/88/EB „darbo laiko“ įtvirtintai sąvokai. ETT ne vieną kartą yra pažymėjęs, kad ES valstybės narės negali plačiau interpretuoti ES apibrėžimų, negu numatyta teisės aktuose. Pavyzdžiui, Latvijos darbo kodekso 130 str. 1 d. nurodyta, kad darbo laikas tai laikas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje. Taigi, įstatymai nenurodo ar tarnyba pagal iškvietimą yra laikomas darbo laiku ar ne. Be to, atsižvelgus į Latvijos Aukščiausiojo Teismo praktiką, nėra bylos

[88] Darbo kodekso siūlymai, svarbūs statutiniams pareigūnams [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-29]. <https://www.pareigunai.lt/naujiena/darbo-kodekso-siulymai-svarbus-statutiniams-pareigunams>.
[89] J. Cinaitienė. ETT sprendimas dėl pasyvaus budėjimo namuose pripažinimo darbo laiku [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-29]. < http://www.lpsk.lt/2018/03/06/j-cinaitiene-pasyvus-budejimas-namuose-pripazintas-darbo-laiku/>.
[90] *Supra* note 76, p. 69
[91] *Ibid*

susijusios su tuo ar tarnyba pagal iškvietimą yra laikoma darbo laiku ar ne. Europos Komisijos teigimu, tokia praktika rodo, kad Latvijos darbo kodekse įtvirtinta „darbo laiko“ sąvoka neatitinka ES teisės[92]. Maltoje vyrauja panaši situacija. Interpretuojant Direktyvos 2003/88/EB 2 str. tarnyba pagal iškvietimą yra laikoma „darbo laiku“, jeigu yra vadovaujamasi tuo, kad darbuotojas gali būti pasirinktoje vietoje, turi pareigą tik pakelti ragelį darbdaviui skambinant ir tai apriboja jo teisę užsiimti asmeniniais rekalais ir tenktinti interesus[93]. Tuo tarpu, Maltos įstatyme dėl darbo laiko organizavimo ir reguliavimo (*Organisation of working time regulation*) darbo laikas yra suprantamas kaip „laikotarpiai, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ir efektyviai atlieka savo pareigas (...)“[94]. Europos Komisijos manymu, toks apibrėžimas reiškia, kad „darbo laiku“ yra laikomas tik tas laikas, kai darbuotojas atlieka savo pareigas. Toks „darbo laiko“ apibrėžimas iš esmės neatitinka Direktyvos 2003/88/EB esmės ir tikslų, taip pat prieštarauja ETT praktikai ir „darbo laiko“ apibrėžimo interpretavimui. Remiantis ETT praktika, tarnyba pagal iškvietimą aiškina kaip laikotarpį, kai darbuotojas „yra pasiruošęs atlikti pareigas“, o ne „efektyviai atlieka pareigas“. Todėl, remiantis Maltos įstatymu dėl darbo laiko organizavimo ir reguliavimo, galima teigti, kad tarnyba pagal iškvietimą nėra laikoma „darbo laiku“[95]. Šiuo atveju, yra iškraipoma ne tik „darbo laiko“ sąvoka, bet ir sumažinamos darbuotojo teisės į tinkamą ir pilnavertį poilsį, kadangi „darbo laiko“ sąvoka yra stipriai siejama su darbo našumu, nors ETT ne vieną kartą yra minėjęs, kad tai neturi įtakos tam tikrų laikotarpių priskyrimui „darbo laikui“ ar „poilsio laikui“.

Taigi, iki šiol yra skirstomos tos pačios budėjimo laiko rūšys, tačiau pasikeitė jų teisinis reglamentavimas. Remiantis ES teise, šiuo metu visos budėjimo laiko rūšys yra laikomos darbo laiku, išskyrus „neaktyvius“ neaktyvaus budėjimo namie periodus. Tačiau kaikurios ES valstybės narės iki šiol susidūria su problema priskiriant neaktyvų budėjimo laiką poilsio laikui. Dar daugiau rūpesčių kelia neaktyvi budėjimo laiko namie rūšis, kadangi jos „aktyvūs“ periodai yra laikomi „darbo laiku“, o „neaktyvūs“ laikotarpiai „poilsio laiku“. Riba tarp šių laikotarpių yra labai plona, todėl ES valstybėms narėms iki šiol yra sudėtinga nustatyti tinkamą teisinį reguliavimą, kuris Direktyvos 2003/88/EB esmę ir tikslus.

[92] *Supra* note 76, p. 62
[93] *Ibid*, p. 75
[94] Maltese Organisation of working time Regulations. *Subsidiary Legislation.* No. S.L.452.87, 2004
[95] *Supra* note 76, p. 63-64

2.2. Budėjimo laiko įtaka darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe

Darbuotojų teisė į tinkamą sveikatos apsaugą, saugą darbe, ir tinkamas darbo sąlygas yra bene svarbiausias ES darbo teisės socialinės politikos tikslas. ES pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalyje taip pat teigiama, kad: „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“. Direktyvos 2003/88/EB 1 straipsnyje yra nurodyta, kad ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo. Taip pat, siekama nustatyti minimalius visose ES valstybėse narėse taikomus standartus, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo pavojų sveikatai ir saugai, kylančių dėl per ilgo arba netinkamo darbo laiko ir dėl to, kad jie turi nepakankamai laiko pailsėti ir atgauti jėgas. SESV 153 str. 2 d. (buvo 137 str.) numatyta, kad siekiant gerinti darbo aplinką rūpinantis darbuotojų sveikata ir sauga, gali būti imamasi Bendrijos lygmens priemonių. Europos Komisijos manymu, atsižvelgiant į direktyvos tikslą gerinti darbuotojų sveikatą ir saugą darbe, Direktyvos 2003/88/EB nuostatos privalo būti kiek įmanoma individualiau taikomos kiekvienam darbuotojui. Be to, atsižvelgiant į šito tikslo įgyvendinimą, ES valstybių narių teisės aktais turėtų būti nustatyti tinkami stebėsenos ir nuostatų vykdymo užtikrinimo mechanizmai. Tai ypač aktualu toms specialioms veiklos sritimis, kurios yra nurodytos Direktyvos 2003/88/EB 17 straipsnyje, kadangi jiems privalo būti taikomi didesni apsaugos standartai, atsižvelgiant į jų darbo specifiką, bei darbo laiko režimą.

Pagal Direktyvos 2003/88/EB 4 konstatuojamąją dalį – tikslo pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių[96]. ETT savo sprendimuose pažymi, kad nesutinka atsižvelgti į valstybių narių nurodytus ekonominius ir organizacinius padarinius, priklausomus nuo to, ar budėjimo laikas yra laikomas darbo laiku. Tuo tarpu EESRK savo pasiūlyme nurodė, kad daugumai ES valstybių narių tokia ETT praktika yra „per brangi“. Tokį savo atsakymą pagrindė tuo, kad ryšium su ETT praktika, pvz. Portugalijoje sveikatos apsaugos sektoriuje vidutiniškai turi būti pasamdyti 10 000 naujų darbuotojų, o tai sudaro apytiksliai 400 milijonų eurų papildomų išlaidų per metus[97]. Neatsižvegiant į tai tiek ES institucijos, tiek ETT praktika iki šiol laikosi vieningos nuomonės, kad darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe užtikrinimas yra svarbiau negu ekonominiai valstybių narių rodikliai. Tai tik įrodo, kad ES imasi realių priemonių darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe gerinimui.

[96] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. *dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>.

[97] Opinion of the European Economis and Social Committee on the Proposal for a Directive 2003/88/EC [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23].< https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005AE0527&from=LT>.

Daugelis minėto Direktyvos 2003/88/EB 17 str. nurodytų specialių veiklos sričių atstovai dirba budėjimo laiko režimu. Pirmoji, budėjimo įtakos darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe, apžvalga buvo atlikta maždaug nuo 1990 iki 2004 metų, kai darbo laiko reguliavimo sritis pateko į Europos Sąjungos vykdomos socialinės politikos rėmus ir tapo reguliuojama ES lygmeniu. Remiantis tuo metu atliktais statistiniais duomenimis, mokslininkai atkreipė dėmesį į tai, kad budėjimo laiko režimas, atsižvelgiant į jo įtaką darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe užtikrinimą, sulaukia žymiai mažiau dėmesio, negu kiti Direktyvoje 2003/88/EB nurodyti režimai, tokie kaip pamaininis darbas, naktinis darbas[98] ir pan. Todėl aptarti kokia yra budėjimo įtaka darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe buvo tiesiog būtina. Jau tada mokslininkai pažymėjo, kad ES valstybėms narėms yra pigiau, kai darbuotojai dirba budėjimo režimu, kadangi tokiu atveju darbdaviai patiria mažiau išlaidų, negu būtų patyrę, jeigu darbuotojai dirbtų įprastiniu darbo laiku. Tačiau, nors ekonominė šalių padėtis gerėjo, tokia padėtis neigiamai atsiliepė darbuotojų sveikatai[99]. Tada mokslininkai pradėjo analizuoti kaip pasireiškia neigiamas budėjimo laiko poveikis.

Remiantis tuo metu atliktais moksliniais tyrimais, neigiamas budėjimo laiko poveikis pasireiškė keturiais būdais: stresas, miego trūkumas, psichinės sveikatos sutrikimai, asmens sauga. Patiriamas stresas budėjimo metu yra iššaukiamas dėl budėjimo laiko nakties metu, dėl pernelyg ilgos budėjimo laiko trukmės. Su tuo yra susijęs ir darbuotojų miego trūkumas, kas lemia mažesnį darbingumą, bei nuotaikų kaitą. Taip pat, darbuotojai pažymi, kad budėjimo laikas turi įtakos juntamam nuovargiui grįžus namo, kad jiems yra sunkiau užmigti dėl patiriamos įtampos. Miego trūkumas gali sukelti ir rimtesnių problemų, pavyzdžiui autoįvykį. Ilgalaikio streso patyrimas ir miego trūkumas lemia psichinius sveikatos sutrikimus. Tai dažniausiai pasižymi darbuotojų apatija, santykių pablogėjimu su artimaisiais, bendravimo vengimas. Dar vienas neigiamas poveikis yra mažesnė asmeninė apsauga, t.y. išvykimas į budėjimą naktį, žodiniai ir fiziniai pacientų ir pašalinių asmenų puolimai ir užgauliojimai[100]. Taigi, apibendrinus pateiktų statistinių duomenų trumpą analizę, galima daryti išvadą, kad tada didžiausią neigiamą poveikį darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe turėjo įtaką budėjimas naktį ir neaktyvus budėjimo laikas, ypač atsižvelgiant į tai, kad tuo metu neaktyvus budėjimo laikas nebuvo pripažintas darbo laiku visa apimtimi, t.y. tik „aktyvūs“ laikotarpiai buvo laikomi darbo laiku.

[98] Circadian rhytm, shift work, and emergency medicine. *Kuhn G*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-23]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11145778/>.
[99] On-call work and health: a review. *Nicol A. M., Botterill J.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-23]. < https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC539298/>.
[100] *Ibid*

Reikėtų pažymėti, kad tais pačiais metais, t.y. 2004 m., kai buvo atlikta pirmoji budėjimo įtakos apžvalga, Europos Komisija pirmą kartą pateikė pasiūlymų dėl Direktyvos 2003/88/EB apie kurį buvo minėta anskčiau. Šiame pasiūlyme Europos Komisija minėjo ne tik budėjimo teisinį reglamentavimą apskritai, bet ir jo įtaką darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai, o konkrečiau pažymėjo, kad reikia siekti tinkamai suderinti jų teises su įmonių poreikiu lanksčiai organizuoti darbo laiką atsižvelgiant į tai, kad „neaktyvių“ neaktyvaus budėjimo laiko laikotarpių reikalavimai nėra tokie patys kaip aktyviuoju laiko periodu[101]. Galima teigti, kad maždaug nuo 2004 metų, ES institucijos ypač susirūpino darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga darbe.

Atsižvelgiant į visus minėtus ES institucijų pasiūlymų ir komunikatų turinį, bei ETT praktiką, galima pastebėti palaipsniui auganti dėmesį darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe gerinimui, ypač atsižvelgiant į neaktyvią budėjimo laiko rūšį, o konkrečiau į šios rūšies „neaktyvius“ laikotarpius, kurie ir turėjo įtakos specifine veikla užsiimančių darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe užtikrinimui. Taip pat, buvo nuspręsta trumpinti budėjimo laiką, griežtinti maksimalias ir minimalias darbo laiko ribas. Be to, remiantis tinkama darbuotojų sveikatos apsauga ir sauga darbe, neaktyvus budėjimo laikas buvo pripažintas darbo laiku pilna apimtimi. Taigi, ES institucijos ėmėsi rimtų ir griežtų priemonių darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe gerinimui.

Praėjus geram dešimtmečiui po pirmosios tokio pobūdžio apžvalgos, 2015 metais buvo paskelbti dar keli statistiniai duomenys susiję su budėjimo laiko įtaką darbuotojų sveikatai. Atkreipiant į minimos apžvalgos turinį, labiausiai yra aptariama neaktyvaus budėjimo laiko namie rūšis, kurios „neaktyvūs“ laikotarpiai, kaip buvo minėta anksčiau, nėra laikomi darbo laiku. Mokslininkai pažymi, kad ši budėjimo rūšis labiausiai įtakoja poilsio kokybę, kadangi „neaktyvių“ laikotarpių metu, darbuotojas gali bet kada būti iškviestas atlikti veiksmus, taip pat negalima numatyti kiek kartų, kaip dažnai darbuotojas bus iškviestas. Su tuo mokslininkai glaudžiai sieja nuovargio atsiradimą, bei padidėja, intervencijos į šeimos gyvenimą, galimybė. Be to, gali sumažėti darbo našumas, ypač atsižvelgiant į iškvietimų, atlikti tarnybą, kiekį. Taip pat, neigiamas poveikis pasireiškia darbuotojų miego trūkumu, ypač budint naktį. Atsižvelgiant į visas neigiamas budėjimo pasekmes darbuotojų sveikatai, mokslininkai atkreipia dėmesį į tai, kad darbdaviai privalo atsižvelgti į darbuotojų savijautą ir įtaką sveikatai, kuri gali pasireikšti ne iš karto, o praėjus tam tikram laikui[102]. Paskutiniame ES

[101] Europos Parlamento ir Tarybos pasiūlymas iš dalies keičiant Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM(2004) 607 galutinis, 2004/0209 (COD) [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:LT:PDF>.

[102] The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference, and Preceived Performance Difficulties, *Ziebertz Carla M., Beckers Debby G. J., Hooftman Wendela E., Kompier Michiel A. J., Geurts Sabine A. E.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-28]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4628979/#B13>.

institucijų komunikate, remiantis ETT praktika, buvo koreguota neaktyvaus budėjimo laiko namie sąvoka, atkreipiant dėmesį į tai, kad su darbuotoju turi būti galimybė tik susisiekti, o ne reikalauti atvykti į darbovietę arba darbdavio nurodytą vietą tam, kad atlikti darbo pareigas. Apie budėjimo laiko įtaką darbuotojų sveikatai ir saugai darbe yra minima ir ES komunikate, kuriame pažymėta, kad iš daugelio tyrimų žinoma, kad daug darbo valandų ir nepakankamas poilsis (ypač per ilgesnį laiką) gali pakenkti (įvyksta daugiau nelaimingų atsitikimų ir padaroma daugiau klaidų, patiriamas didesnis stresas ir nuovargis, kyla trumpalaikių ir ilgalaikių grėsmių sveikatai).

Taigi, galima daryti išvadą, kad bendra ES situacija vertinant budėjimo laiko įtaką darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe pagerėjo. ES institucijos imasi realių darbuotojų apsaugos priemonių, tokių kaip maksimalių darbo laiko ribų nustatymas, minimalaus poilsio laiko nustatymas. Taip pat, atkreiptinas dėmesys į tai, kad didžiausią neigiamą poveikį darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe turi „neaktyvūs“ budėjimo laiko laikotarpiai, kurie nėra laikomi darbo laiku. Šiuo aveju galima teigti, kad toks neigiamas poveikis pasireiškia būtent neaktyvaus budėjimo laiko namie atveju, kadangi tai yra vienintėlė budėjimo laiko rūšis, kurios „neaktyvūs“ laikotarpiai nėra laikomi darbo laiku. Tačiau, reikėtų pabrėžti, kad remiantis dabartiniu teisiniu reguliavimu, „neakyvūs“ neaktyvaus budėjimo laiko namie laikotarpiai yra aiškinami darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos darbe naudai. Budėjimo laikas nebeturi tokio stipraus neigiamo poveiko darbuotojų sveikatai ir saugai darbe, palyginus su situacija kuri vyravo prieš dešimtmetį. Tai labiausiai siejama su lankstesniu darbo laiko organizavimu ir aukštesniu darbuotojų apsaugos standartų nustatymu.

2.3. *Opt out* taikymo galimybės

Direktyvos 2003/88/EB 3 str. nubrėžia konkrečias ribas dėl minimalaus poilsio laiko, kuris neturėtų būti trumpesnis negu 11 nepertraukiamų valandų per parą. Taip pat, numato maksimalaus darbo laiko ribą, kuri per savaitę neturėtų viršyti 48 valandų. Nors Direktyvoje 2003/88/EB yra numatytos konkrečios ribos dėl darbo laiko organizavimo ir reguliavimo, vis tik, joje įtvirtintas 17 str., kuriame nurodytos leidžiančios nukrypti nuostatos (ang. *opt out*). Direktyvos 2003/88/EB 17 str. 3 d. leidžia netaikyti aukščiau minėtų minimalių poilsio ir maksimalių darbo laiko ribų, nurodytoms profesijų grupėms[103].

[103] Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. *dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT>.

Direktyvos 2003/88/EB 17 str. yra nurodyta, kad deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali nukrypti nuo maksimalių darbo ir minimalių poilsio laiko ribų, kai atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laiką gali nustatyti patys darbuotojai. Taip pat, pabrėžiama, kad leidžiančios nukrypti nuostatos gali būti priimtos įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių pirežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

Kaip buvo minėta anksčiau, Direktyvos 17 str. 3 d. nurodytiems asmenims vykdantiems tam tikrą veiklą, yra būdingas darbas budėjimo režimu, todėl jiems yra būtina suteikti kompensuojamąjį poilsį arba atitinkamą apsaugą. Nukrypti leidžiančios nuostatos būdingos atitinkamiems sektoriams ir veiklos rūšims. Dauguma 17 straipsnio 3 dalyje išvardytų dalykų yra susiję su konkrečiais sektoriais ir veikla. Vis dėlto galima pažymėti, kad šia nukrypti leidžianti nuostata taip pat galima naudotis tais atvejais, kai įvyksta nelaimingas atsitikimas ar gresia jo pavojus, arba tada, kai „nelaimingi atsitikimai įvyksta dėl neįprastų ar nenumatytų aplinkybių, kurios nepriklauso nuo darbdavių valios, arba dėl ypatingų įvykių, kurių pasekmių nebuvo galima išvengti, nepaisant to, kad buvo imtasi visų atsargos priemonių“. Teismas konstatavo, kad sektorių ir veiklos rūšių sąrašas 17 straipsnio 3 dalyje nėra baigtinis. Visų pirma jis nusprendė, kad 17 straipsnio 3 dalyje pateiktos nukrypti leidžiančios nuostatos gali būti taikomos šiai veiklai: medicinos ir slaugos personalo darbui pirminės sveikatos priežiūros grupėse, greitosios pagalbos tarnyboms, veiklai atostogų ir laisvalaikio centruose, kuriuose reikia teikti nepertraukiamas paslaugas, ir ugniagesių darbui[104]. Tai reiškia, kad šios nukrypti leidžiančios nuostatos gali būti taikomos veiklai, kuri 17 straipsnio 3 dalyje aiškiai nenurodyta, jei tik ji susijusi su kuriuo nors iš to sąrašo punktų.

Leidžiančių nukrypti nuostatų taikymas suteikia šiek tiek lankstumo, kad būtų atsižvelgiama į skirtingų šalių darbo laiko taisyklių skirtumus arba tam tikrų veiklos rūšių arba profesijų reikalavimų skirtumus. Yra daug leidžiančių nukrypti nuostatų ir išimčių iš bendrųjų nuostatų, tačiau, turint omenyje konkrečiai budėjimo laiko režimą, dažniausia yra taikomos išimtys dėl kompensuojamojo poilsio laiko arba individualios galimybės netaiktyti 48 valandų trukmės savaitės taisyklės[105]. ES institucijos skatina valstybes nares leidžiančias nukrypti nuostatas taikyti tuo atveju, kai dėl tokių išimčių yra tariamasi su pačiu darbuotoju individualiai tam, kad būtų įmanoma suprasti, jog tokios

[104] Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų C/2017/2601

[105] Viešos konsultacijos dėl darbo laiko direktyvos persvarstymo. Bendroji informacija. *Europos Komisija*, p. 3

išimtys jam taikomos pačio darbuotojo valia. Bet kuriuo atveju, visos leidžiančios nukrypti nuostatos turėtų nepažeisti Pagrindinių teisių chartijos ir būti įgyvendinamos jos laikantis. Pagrindinių teisių chartijos 52 str. teigiama, kad bet koks šios chartijos pripažintų teisių ir laisvių įgyvendinimo apribojimas turi nekeisti šių teisių ir laisvių esmės ir kad apribojimai galimi tik tuo atveju, kai jie būtinai ir tikrai atitinka ES pripažintus bendrus interesus arba reikalingi kitų teisėms ir laisvėms apsaugoti[106]. Nors iš pirmo žvilgsnio leidžiančios nukrypti nuostatos suteikia nemažai lankstumo ir galimybių darbuotajms užsidirbti, tai nevisada sąlygoja tik teigiamas pasekmes.

Leidžiančios nukrypti nuostatos sukelia ir tam tikrų sunkumų. Europos Komisijos manymu, taikant išimtis, reikėtų rimtai apgalvoti tokių išimčių taikymo pasekmes, kadangi tai gali neigiamai paveikti ne tik paties darbuotojo sveikatą, bet ir jo klientų, pacientų sveikatą, ypač dirbant paslaugų sferoje, pavyzdžiui gydymo įstaigose, viešbučiuose, priešgaisrinėse apsaugos tarnybose ir pan. Todėl Europos Komisija nustatė kelias konkrečias sąlygas, kurios turi būti taikomos visos kartu.

Visų pirmą, norint taikyti šią nuostatą reikia asmeninio darbuotojo sutikimo. Šiuo atveju negalioja profesinių sąjungų duotas sutikimas kolektyvinių ar kitokių sutarčių rėmuose nėra lygiavertis paties darbuotojo duotam sutikimui. Tokiu būdu yra siekiama užtikrinti, kad yra išreikšta tikroji darbuotojų valia dirbti virš nustatytų maksimaliųjų darbo laiko ribų ir darbuotojas nepatiria jokio spaudimo, nėra šantažuojamas prieš priimant tokį sprendimą. Taip pat, darbuotojas turiteisę atšaukti savo sprendimą. Antra, joks darbuotojas dėl savo darbdavio veiksmų neturi patirti jokių nuostolių dėl to, kad nenori sutikti dirbti ilgiau negu vidutinės maksimalios trukmės darbo savaitę. Socialiniai partneriai ir kiti asmenys taikantys leidžiančias nukrypti nuostatas, privalo konkrečiai žinoti kokios yra šių išimčių taikymo galimybės, ribos ir tvarka tam, kad bet kuriuo atveju sugebėtų imtis konkrečių veiksmų. Trečia, kai pasinaudojama galimybe atsisakyti apribojimo, pagal nacionalinę teisę darbdaviams turi būti privaloma saugoti naujausius įrašus apie visus dirbančius darbuotojus. Ketvirta, visa informacija apie darbuotojus dirbančius taikant išimtis turėtų būti laisvai prieinamos kompetetingoms institucijoms, kurios turi įgaliojimus uždrausti atsisakyti apribojimo arba jo taikymą riboti dėl sveikatos ir saugos priežasčių[107].

Pati pirmoji ES valstybė narė 2000 metais pradėjusi taikyti leidžiančias nukrypti nuostatas buvo Didžioji Britanija. Tada, 2004 metais, išimtis pradėjo taikyti dar 10 valstybių narių, o 2008 metais, šia teise naudojosi jau keturiolika valstybių narių. Europos Komisija pažymi, kad daugumoje valstybių narių, kurios taikė išimtis, budėjimo laikas buvo laikomas darbo laiku visa apimtimi, ypač sveikatos

[106] Europos Sąjunos pagrindinių teisių chartija. ES oficialus leidinys (C 202/389). 2016, p. 16
[107] Study measuring the economic, financial and organisational implications for public health care sevices from possible changes to the Workin Time Directove 2003/88/EC. Final report. May 2015, p. 12

sektoriuose[108]. Šiuo metu, dauguma ES valstybių narių taiko leidžiančias nukrypti nuostatas bent viename sektoriuje ar bent vienoje sferoje, pavyzdžiui, Austrijoje gali būti reikalaujama, kad gydytojai, be jų sutikimo, dirbtų vidutiniškai 60 valandų per savaitę. Prancūzijoje dėl neaiškių nuostatų, kuriomis reglamentuota gydytojų darbo laiko trukmė, imta laikytis praktikos, kuomet valstybinėse ligoninėse dirbančių gydytojų darbo grafikas jau viršija pagal direktyvą leidžiamą 48 valandų ribą. Prancūzijoje įprasta sektorių kolektyvinėse sutartyse numatyti équivalence (tai reiškia, kad neaktyvus budėjimo laikas darbo vietoje užskaitomas tik iš dalies). Prancūzijos valdžios institucijos paragino socialinius partnerius persvarstyti savo susitarimus, tačiau neaišku, ar jais visais visapusiškai laikomasi reikalavimų.Vengrijoje pagal kvietimą budintiems darbuotojams leidžiama per savaitę vidutiniškai dirbti nuo 60 iki 72 valandų, pagal susijusių šalių susitarimą: neaišku, ar šioms sutartims būtų taikoma nuo direktyvos nukrypti leidžianti nuostata. Taip pat keliose valstybėse narėse taikant taisykles, susijusias su budėjimo laiku, mokomąją praktiką atliekančiais gydytojais ar viešojo sektoriaus darbuotojais, iškyla klausimų dėl darbo laiko apribojimų laikymosi. Pagal Belgijos, Suomijos ir Švedijos nacionalinę teisę neaktyvus budėjimo laikas paprastai laikomas darbo laiku, tačiau leidžiama taikyti nuo šio principo nukrypti leidžiančias nuostatas pagal kolektyvines sutartis, kurios dažnai neatitinka Teismo sprendimų[109].

Europos Komisija pastebėjo, kad ES valstybėse narėse, kuriose atsisakoma taikyti leidžiančias nukrypti nuostatas, kaikurie neaktyvus budėjimo laiko periodai nėra laikomi darbo laiku, tuo tarpu, ES valstybėse narėse, kuriose taikomos leidžiančios nukrypti nuostatos,visas budėjimo laikas yra laikomas darbo laiku[110]. Todėl galima teigti, kad valstybės narės, kuriose netaikomos leidžiančios nukrypti nuostatos nuo maksimalios darbo laiko ribos, neperžengia šios ribos ir dirba neviršijant 48 val. per savaitę.

Apibendrinant ši poskyrį, galima daryti išvadą, kad leidžiančių nukrypti nuostatų taikymas yra aktualus ir dažnas reiškinys daugumoje ES valstybėse narėse. Daugiausiai taikoma išimtis yra maksimalios darbo laiko ribos viršijimas gydymo įstaigose, priešgaisrinėse tarnybose, apsaugos tarnybose budintiems darbuotojams. Dažniausiai išimtys yra taikomos individualiu darbuotojo prašymu, tačiau neretai jos yra nustatomos įstatymuose arba kolektyvinėmis sutartimis. Darbuotojams, kuriems yra taikomos išimtys beveik visada yra skiriamas lygiavertis kompensuojamasis poilsis, rečiau kita atitinkama apsauga.

---

[108] Revisions to the European working time directie: recent Eurofund research. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010

[109] Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB įgyvendinimo / KOM/2010/0802 galutinis /

[110] *Ibid*, p. 26

2.4. Kompensuojamasis poilsis

Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tinkamą poilsį. ES teisės aktai įtvirtina pareiga darbdaviams sukurti darbuotojams tinkamas sąlygas kokybiškai pailsėti, kadangi tai tiesiogiai susiję su darbuotojų sveikata ir sauga. Poilsis privalo būti suteikiamas darbo dienos metu, po darbo, taip par dirbant tam tikrais režimais (budėjimas, viršvalandžiai, naktinis ir pamaininis darbas). Darbuotojai turi teisę į poilsį numatytą Direktyvos 2003/88/EB 3 str. ir 5 str. Tais atvejais, kai darbuotojas negali ilsėtis tiek kiek numatyta įstatymais, dėl jo darbo pobūdžio, jam privalo būti suteiktas kompensuojamasis poilsis arba atitinkama apsauga.

Taikant bet kokią nukrypti leidžiančią nuostatą, už tai turi būti kompensuojama lygiaverčiu poilsio laiku. Bet kaip nukrypstant nuo nuostatų dėl dienos ir savaitės poilsio arba pertraukų, darbuotojui, kuris negavo viso savo poilsio laiko ar jo dalies, likę trūkstami poilsio laiko vienetai turi būti suteikiami kaip kompensacija. Europos Komisijos nuomone, kai nukrypstama nuo vidutinės budėjimo laiko trukmės ir nuo kitų pamatinių laikotarpių, kompensacinis poilsis suteikiamas automatiškai. Ir iš tiesų atitinkamas vidurkis tebebūtų taikomas, tik būtų apskaičiuojamas kitu laikotarpiu, taip užtikrinant, kad už tą laikotarpį būtų kompensuojama. Jei būtų laikomasi bet kokio kitokio principo, nebūtų galima nukrypti nuo šių nuostatų. Atsižvelgiant į ETT praktiką, lygiavertis kompensuojamasis poilsis „turi būti toks, kad jo metu darbuotojui nebūtų nustatyta jokia pareiga darbdaviui, kuri trukdytų jam laisvai ir nepertraukiamai užsiimti tuo, kas atitinka jo interesus, kad būtų neutralizuotas darbo poveikis atitinkamo darbuotojo saugai ir sveikatai“[111]. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pareigų darbdaviui neturėjimas taip pat reiškia, kad darbuotojas tuo laikotarpiu negali atlikti „tarnybos pagal iškvietimą“, nepaisant to, kad šis laikotarpis, kaikuriose ES valstybėse narėse, laikomas poilsio laiku. Kompensuojamuoju poilsio metu darbuotojas turi iš tiesų gebėti netrukdomas užsiimti veikla pagal savo interesus[112]. Taigi, pagal Direktyvą 2003/88/EB minimalus dienos ir savaitės poilsio laikas gali būti atidėtas, visas arba jo dalis, tačiau tik su sąlyga, kad visos trūkstamos poilsio valandos bus kompensuojamos vėliau.

Kompensuojamasis poilsis privalo būti suteiktas nedelsiant po prailgintos pamainos arba yra numatyta galimybė atidėti kompensuojamąjį poilsį. Tai sukelia tam tikrų teigiamų ir neigiamų pasekmių. Teigiamomis pasekmėmis galima vadinti tai, kad kompensuojamojo poilsio atidėjimas

[111] ETT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. – Germany)
[112] *Supra* note 104

suteikia lankstumo darbo organizavimui. Neigiamų pasekmių yra ko gero daugiau, kadangi darbuotojas tinkamai nepailsi ir dėl to kinta jo darbo našumas ir kokybė. Taip pat, tikėtina, kad suteikiant teisę atidėti kompensuojamąjį poilsį, kyla grėsmė ne tik darbuotojų sveikatai, bet ir jo pacientų[113].

Nors tiek *Simap* tiek *Jaeger* bylose buvo nurodyta, kad kompensuojamasis poilsis privalo būti suteiktas iškarto, ES valstybių narių praktika yra skirtinga. Remiantis Graikijos įstatymais, kompensuojamasis poilsis privalo būti sueiktas ne vėliau nei praėjus savaitei po viršytos maksimalios darbo laiko trukmės. Austrijoje, Belgijoje ir Lenkijoje kompensuojamasis poilsis privalo būti suteiktas per 14 dienų, Vokietijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje per mėnesį. Tuo tarpu, Didžiosios Britanijos įstatymuose yra numatyta norma, kurioje yra nurodyta tik tai, kad kompensuojamasis poilsis gali būti suteiktas vėliau, o Kipre ir Švedijoje išvis nėra jokių įstatymų normų nurodančių kompensuojamojo poilsio tvarkos suteikimo[114]. Dažniausiai kompensuojamasis poilsis nėra suteikiamas dėl to, kad neaktyvus budėjimo laikas nėra laikomas darbo laiku. Nors daugelyje ES valstybių narių teisėje yra numatytas kompensuojamojo poilsio suteikimas, dažnai jo tvarka nėra aiški, tačiau yra ES valstybių narių, kurios laikosi Direktyvoje 2003/88/EB numatytos tvarkos.

Pavyzdžiui, Italijoje visas budėjimo laikas yra laikomas darbo laiku, išskyrus „neaktyvius“ neaktyvaus budėjimo laiko namie periodus, ir už juos yra numatytas atlygis pinigais arba kompensuojamuoju poilsiu. Nors kompensuojamojo poilsio tvarka nėra tiksliai įtvirtinta Danijos įstatytmuose, vis tik, yra laikomasi reikalavimo iškart suteikti kompensuojamąjį poilsį, o darbdaviai ir darbuotojai sutinka, kad kompensuojamojo poilsio nesuteikimas pakenktų darbuotojų sveikatai[115].

Kaip pažymėjo Teismas, tik išskirtinėmis aplinkybėmis Direktyvos 2003/88/EB 17 str. leidžia, kad darbuotojui būtų suteikta „kita atitinkama apsauga“, kai dėl objektyvių priežasčių yra neįmanoma suteikti lygiaverčio kompensuojamojo poilsio laiko“. Tačiau vėlesniame ETT *Isère* bylos sprendime Teismas rėmėsi 15 konstatuojamąja dalimi, kurioje nustatyta: „Atsižvelgiant į klausimą, kuris gali būti keliamas dėl darbo laiko organizavimo įmonėje, pageidautina, kad tam tikros šios direktyvos nuostatos būtų taikomos lanksčiau, kartu užtikrinant principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos laikymąsi.“[116] Minėtos bylos sprendime Teismas nusprendė, kad tiems darbuotojams, dėl kurių iškelta ta byla, t. y. personalo nariams, vykdantiems atsitiktinę ir sezoninę veiklą, kuria siekiama auklėti ir užimti vaikus atostogų ir laisvalaikio centruose bei užtikrinti nuolatinę tų vaikų priežiūrą, gali būti

[113] *Supra* note 107, p. 11
[114] *Ibid*, p. 28-50
[115] *Ibid*, p. 46-60
[116] ETT 2010 m. spalio 14 d. sprendimas byloje C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others)

taikoma ši antrosios pakopos nukrypti leidžianti nuostata, nustatyta 17 straipsnio 2 dalyje. Todėl galima teigti, jog Teismas mano, kad dėl „specifinio darbo pobūdžio“ arba „specifinio jo atlikimo konteksto“ išimtiniais atvejais galėtų būti pateisinami nukrypimai ir nuo dienos poilsio laiko, ir nuo pareigos užtikrinti reguliarią darbo ir poilsio laiko kaitą. Komisija mano, kad tai gali būti taikoma ne tik atostogų ir laisvalaikio centrų darbuotojams, bet ir, pavyzdžiui, kariniam personalui per operacijas ne jų įprastoje darbo vietoje[117].

Taigi, nors ES teisė numato būtiną darbuotojų apsaugą taikant išimtis, vis tiek šios tvarkos nėra laikomasi taip, kaip tai yra numatyta. Dauguma ES valstybių narių, kurios taiko leidžiančias nukrypti nuostatas nuo maksimalios darbo laiko ribos, numato lygiavertį kompensuojamąjį poilsį, tačiau jo suteikimo tvarka skiriasi. Tam tikros valstybės narės suteikia kompensuojamąjį poilsį nedelsiant, o kitos po savaitės ir vėliau. Kompensuojamasis poilsis nėra suteikiamas tose ES valstybėse, kuriuose budėjimo laikas nėra laikomas darbo laiku. Tokia tvarka pažeidžia darbuotojų teisę į tinkamą poilsį, kenkia jų sveikatai, bei neigiamai įtakoja darbo našumą.

2.5. Budėjimo laiko nacionalinis ES valstybių narių reguliavimas

Kiekviena ES valstybė narė turi plačių įgaliojimų reguliuoti vidinius šalies nacionalinius santykius. Tuo tarpu, ES vaidmuo yra palaikyti glaudžius santykius su valstybėmis narėmis atliekant tyrimus, teikiant nuomones ir rengiant konsultacijas, tačiau nesuteikia įgalinimų nustatyti susitarimų turinį ar kištis į valstybių narių teises tai daryti. Nuo tada, kai socialinė politika pateko į ES reguliavimo rėmus, daug dėmesio buvo skirta kolektyviniams santykiams. Pirmą kartą apie kolektyvinius santykius buvo minima EBB sutartyje.

EBB sutarties 118 str. (dabar 156) nurodyta, kad „(...) Komisija skatina valstybių narių bendradarbiavimą ir sudaro sąlygas derinti jų veikimą visose politikos srityse, ypač reikalais, susijusiais su: darbo teise ir darbo sąlygomis; skatinti kolektyvines darbdavių ir darbuotojų derybas (...)“[118]. Taip pat, socialinės partnerystės prielaidos yra įtvirtintos Europos socialinėje chartijoje, o konkrečiau 6 str., kuriame nurodyta, kad susitariančios šalys, siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinama ši teisė, prisiima tam tikrus įsipareigojimus, daugiausia susijusius su pagalba rengiant darbuotojų ir darbdavių konsultacijas, kuriant savanoriškų derybų tarp darbdavių

[117] Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų C/2017/2601 2017/C 165/01

[118] *Europos Bendrijos steigimo sutartis suvestinė redakcija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-19]. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12006E/TXT&from=EN>.

organizacijų ir darbuotojų profesinių sąjungų procedūrą, kurios pagrindinis tikslas yra sureguliuoti darbo santykius. Be to, dėl darbo organizavimo klausimų, vadovaudamiesi darbo savanoriškumo principu, darbdavys su darbuotoju susitaria individualiai[119]. Europos socialinės chartijos 2 str. numato valstybių narių pareigą užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į tinkamas darbo sąlygas. Pagal šią nuostatą valstybės narės privalo teisės aktais, normatyvais, kolektyvinėmis sutartimis ir kitomis privalomomis priemonėmis nustatyti priimtiną darbo dienos ir darbo savaitės laiką[120]. Taigi, nagrinėjant ES teisės aktus galima pastebėti, kad svarbiausi sprendimai darbo laiko klausimais nacionalinėje teisėje yra priimami įstatymais ir kolektyvinėmis sutartimis.

Direktyva 2003/88/EB taikoma visoms veiklos sritims, tiek viešajam, tiek privačiajam sektoriui, įskaitant sveikatos priežiūros ir skubios pagalbos tarnybas. Analizuojant valstybių narių darbo laiko nacionalinį teisinį reguliavimą, pastebėta, kad valstybės narės Direktyvą 2003/88/EB į nacionalinę teisę perkėlė labai įvairiai. Kai kuriose valstybėse narėse visuose ekonomikos sektoriuose pagrindinės darbo laiko taisyklės paprastai nustatomos teisės aktais, o lanksčios darbo laiko organizavimo formos (pvz. budėjimas, pamaininis darbas, natinis darbas ir kt.) yra reguliuojamos kolektyvinėmis sutartimis arba individualiosiomis sutartimis[121].

Pavyzdžiui, Austrijoje darbo teisė yra reguliuojama keliais teisės aktais atsižvelgiant į konkretų institutą. Darbo laiko pagrindinės taisyklės yra numatytos įstatyme, tačiau jame yra įtvirtintos nuostatos, kad tam tikrus klausimus reguliuoja kolektyvinės sutartys. Apskritai, Austrijoje kolektyvinės sutartys turi didelę reikšmę budėjimo laiko reguliavimui[122]. Darbo laiką Belgijoje reglamentuoja Darbo kodeksas (*Labour Act of 16 March 1971*). Reikėtų pabrėžti, kad šis teisės aktas reguliuoja darbo laiką tik privačiajame sektoriuje. Viešajame sektoriuje darbo laikas yra reguliuojamas 2000 m. gruodžio 14 d. įstatymu. Reikėtų pažymėti, kad Belgijos privatusis sektorius yra kitaip reglamentuojamas negu viešasis, vien jau atsižvelgiant į tai, kad viešajame sektoriuje budėjimo laikas nėra laikomas darbo laiku[123]. Nors Danijoje pagrindinės nuostatos dėl darbo laiko yra įtvirtintos darbo aplinkos įstatyme (*The Working Environment Act*), vistiek gan didelę įtaką darbo laikui turi socialinių partnerių susitarimai, t.y. kolektyvinės sutartys. Dažniausiai sprendimas nelaikyti „neaktyvius“ budėjimo laiko periodus darbo laiku, yra nulemtas būtent kolektyvinėmis sutartimis. Toks teisinis

[119] Nekrošius, I., Petrylaitė, D., *Darbo teisė.* Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 91-92
[120] Europos Taryba, *Eurpos socialinė chartija. Vadovas.* Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras. Europos Tarybos informacijos biuras, 2002, p. 11-12, 101-103
[121] *Supra* note 104, p. 4
[122] Living and working in Austria [interaktyvus].[žiūrėta 2019-02-08].< https://www.eurofound.europa.eu/lt/country/austria#working-time>.
[123] Living and working in Belgium [interaktyvus].[žiūrėta 2019-02-08]. <https://www.eurofound.europa.eu/lt/country/belgium#working-time>.

reuliavimas ypač pasireiškia sveikatos sektoriuje[124]. Kolektyvinėmis sutartimis leidžiama ne tik neįskaičiuoti neaktyvius budėjimo laiko periodus į darbo laiką, bet ir taikomos leidžiančios nukrypti nustatos, o būtent atidedant kompensuojamąjį poilsį. Taigi, galima daryti išvadą, kad bendros darbo laiko taisyklės yra įtvirtintos įstatyme tuo tarpu visos lanksčios darbo laiko organizavimo formos ir su juo susiję laikotarpiai, kaip antai budėjimo laikas, yra reguliuojami kolektyvinėmis sutartimis, o tam tikrais atvejais yra susitariama individualiai.

ES teisė reguliuoja ne visas socialinės ir ekonominės politikos sritis. Egzistuoja tam tikros išimtys, viena iš jų yra darbo užmokestis. ETT ne vieną kartą pažymėjęs, kad remiantis Direktyvos 2003/88/EB esme ir tikslais, darbo užmokestis neįeina į ES vykdomos politikos ribas. Taip pat, nesprendžiamas algų dydis, jų apskaičiavimo metodai bei įvairius darbo užmokesčio tarifai, kurie gali būti nustatomi nacionaliniu lygmeniu. Tokia nuostata nedviprasmiškai išplaukia ir iš SESV 153 straipsnio 5 dalies. Vienintelė ETT pripažinta šio principo išimtis yra darbo užmokesčio mokėjimas, kuris turi būti užtikrinamas per darbuotojų kasmetines atostogas[125].

Darbo užmokesčio klausimas yra gana svarbus, kadangi viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų yra atlyginimas, kuris yra suteikiamas už atliktą darbo funkciją. Į darbuotojo darbo funkcijas įeina darbo laiko normavimas, t.y. nustatoma kiek laiko darbuotojas privalo dirbti[126]. Tai reiškia, kad už laikotarpį, kuris laikomas darbo laiku yra mokamas atlyginimas. Tačiau, turint omenyje budėjimo laiko specifinį teisinį reguliavimą, kyla tam tikrų problemų, kadangi, kaip buvo minėta anksčiau, ne visi budėjimo laiko neaktyvūs periodai įeina į darbo laiką. Pavyzdžiui, tose šalyse, kuriose neaktyvūs budėjimo laiko periodai neįeina į darbo laiką, o yra laikomi poilsio laiku, nėra apmokami. Todėl galima teigti, kad darbuotojui ne tik nėra atlyginama už neaktyvius darbo laiko periodus, bet ir neturi kokybiško ir tinkamo poilsio laiko. Toks ES valstybių narių teisinis reguliavimas prieštarauja ne tik ETT praktikai, bet ir Direktyvos 2003/88/EB esmei ir tikslams.

Tose ES valstybėse narėse, kuriose visas budėjimo laikas yra laikomas darbo laiku, apmokėjimo sistema yra skirtinga. Pavyzdžiui, Liuksemburge už budėjimo laiko yra apmokama individualiu šalių susitarimu arba remiantis kolektyvinėmis sutartimis[127]. Graikijoje, Bulgarijoje ir Vengrijoje už budėjimo laiką yra mokama viršvalandžių tvarka[128]. Suomijoje teisės aktais numatyta, kad tuo atveju, kai šalys susitaria dėl tarnybos pagal iškvietimą, jie taip pat privalo susitarti dėl atlyginimo, netgi jeigu darbuotojas budės namie. Už neaktyvų budėjimą namie yra numatytas ne mažesnis negu pusė dydžio

[124] *Supra* note 107, p.
[125] *Supra* note 117
[126] Lietuvos Respublikos darbo kodekas. *Valstybės žinios*. 2016, Nr. 23709
[127] Flash Reports on Labour Law. May 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 76
[128] *Ibid*

sumos, mokamos už tarnybą pagal iškvietimą arba lygiaverčio poilsio dirbtam laikui suteikimas[129]. Taigi, tose valstybėse narėse, kuriose yra numatytas apmokėjimas už budėjimo laiką, visas budėjimo laikas (tiek aktyvūs, tiek neaktyvūs periodai) yra laikomi darbo laiku. Tokių laikotarpių apmokėjimo tvarka labai skiriasi kiekvienoje ES valstybėje narėje. Dažniausiai už budėjimo laiką yra apmokama tvarka, kuri yra numatyta kolektyvinėse startyse ir individualiai. Neretai už budėjimo laiką yra apmokama tokia pačia tvarka kaip už viršvalandžius.

Analizuojant budėjimo laiką, galima pastebėti, kad skirtingose ES valstybėse narėse, jo teisinis reglamentavimas skiriasi. Dažniausiai budėjimo laikas yra sudėtinė pagrindinės darbo sutarties dalis, t.y. neatskiriama dalis, esanti viena iš darbo sąlygų. Tačiau, tam tikrose ES valstybėse narėse, pavyzdžiui, Airijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Švedijoje, Didžiojoje Britanijoje budėjimo laiko sutartis yra atskira darbo sutartis. Tokiai sutarčiai budingos trumpos darbo laiko valandos, atsitiktiniais atvejais, kai darbuotojo darbo funkcijų prireikia tik tam tikrais atvejais. Tokios sutartys yra trumpalaikės ir yra vadinamos „nulio valandų“ darbo sutartys[130] arba kitaip nenustatytos apimties darbo sutartis.

Nulinės arba nenustatytos apimties sutartys turi tam tkrų bruožų, kurie pasireiškia tuo, kad darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, tačiau darbuotojas įsipareigoja dirbti darbdavio kvietimu, o darbdavys įsipareigoja darbuotojui sumokėti už jo atliktą darbą. Darbo veiklos apimtis darbo valandomis nustatoma, darbdaviui pateikus darbuotojui kvietimą dirbti. Pabrėžtina, kad minimalioji darbo trukmė, kurią turi išdirbti darbuotojas pagal šią darbo sutartį, yra 8 valandos per kalendorinį mėnesį. Kvietimas dirbti turi būti pateiktas per 5 kalendorines dienas iki darbo pradžios, kitu atveju – darbuotojas gali atsisakyti dirbti pagal atitinkamą kvietimą. Darbo užmokestis darbuotojui mokamas tik už tą laiką, kurį darbuotojas turėjo vykdyti darbo funkciją pagal darbdavio kvietimą dirbti. Tokia sutartis baigiasi, kai darbuotojui įspėjus darbdavį prieš 5 darbo dienas arba darbdavio iniciatyva, kai darbuotojas tris kartus iš eilės atsisakė priimti sprendimą per pastaruosius tris mėnesius[131].

Nors iš pirmo žvilgsnio nulio valandų sutartis yra patraukli abiems darbo sutarties šalims, iš tikrųjų tai nėra. Darbdaviui tokia sutartis yra palankesnė, kadangi jis privalo mokėti darbuotojui tik tada, kai jo darbo funkcijų atlikimo iš tikrųjų reikia. Tuo tarpu darbuotojai kenčia labiau. Darbuotojai bet kada gali būti pakviesti į darbą, turi būti pasiruošę, bei nežino kiek uždirbs, t.y. neturi stabilių pajamų. Be to, darbuotojai dirbantys pagal tokią sutartį neturi jokių socialinių garantijų. Darbuotojai

[129] Flash Reports on Labour Law. March 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 36
[130] Revisions to the European working time directive: recent Eurofund research. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010.
[131] Nenustatytos apimties darbo sutartis. JUREX. Verslo ginčų advokatai. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. <jurex.lt/nenustatytos-apimties-darbo-sutartis/>.

gali būti pasirašę ne vieną tokio pobūdžio sutartį, tačiau, kaip teigia Patarimų, sutaikymo ir arbitražo tarnyba, darbdaviai tuos, kurie nepriima visų siūlomų darbų arba praneša turintys ne vieną sutartį, baudžia savais metodais, pavyzdžiui nebeduodami jokio darbo arba skirdami tik naktines pamainas ir panašiai. Dažniausiai tokias sutartis pasirašo dideliuose renginiuose dirbantis personalas bei specialistai, tačiau naujausių tyrimų duomenimis, tokios darbo sąlygos pradėtos siūlyti ir socialinės rūpybos bei sveikatos priežiūros sektorių specialistams[132].

Iš visų ES valstybių narių populiariausia ši sutartis yra Didžiojoje Britanijoje. Šios sutarties šalininkai teigia, kad viena iš priežasčių, dėl kurios Jungtinėje Karalystėje nedarbo lygis žemas nepaisant finansų krizės, yra nulio valandų sutartys. Darbdaviai jas pritaikė vietoje to, kad atleistų darbuotojus. Tokių sutarčių ES teisė nereglamentuoja. Airijoje nulio valandų sutartys nėra teisiškai reguliuojamos, tačiau sudaromos, tuo tarpu Italijoje tokia sutartis yra įteisinta įstatymuose. Nyderlanduose per pirmuosius šešis mėnesius darbdavys privalo mokėti tik už pradirbtas valandas, o vėliau yra įpareigotas mokėti apskaičiuotą darbo užmokesčio vidurkį per paskutiniuosius tris mėnesius, netgi jei darbuotojas nebuvo iškviestas atlikti pareigų[133].

Nors keliose ES valstybėse narėse ir yra taikoma nulio valandų sutartis, Europos Parlamentas siekia uždrausti tokios rūšies sutartis. Savo nuomonę grindžia tuo, kad šios sutartys pažeidžia darbuotojų teisę į jiems priklausančias socialines garantijas, be to, mažina pusiausvyrą tarp socialinių partnerių[134]. Airijos Parlamente jau vyksta debatai dėl nulio valandų sutarties uždraudimo, o Lietuvoje, nebuvo net pritarta šios naujos darbo sutarties rūšies įtvirtinimui. Toks sprendimas buvo priimtas dėl kelių priežasčių. Kai darbo funkcijos atlikimo laikas iš anksto nenustatytas, vienpusiškai pažeidžia darbuotojų interesus, nes darbuotojas negali planuoti savo laiko ir pajamų, tampa visiškai priklausomas nuo darbdavio ir lieka be socialinio ir sveikatos draudimo bei teisės į nedarbo socialinio draudim išmoką[135].

Nenustatytos apimties darbo sutartis turi tam tikrų panašumų į darbo laiko režimą budint, o konkrečiau į neaktyvų budėjimo laiką namie. Darbuotojas yra kviečiamas atlikti darbo funkciją ir pareigas tik tada, kai iškyla tokia būtinybė. Taip pat, tokia sutartis yra lanksti ir darbuotojas privalo būti visada pasiruošęs gauti darbdavio pasiūlymą. Tačiau šios sutartys negali būti tapatinamos, kadangi skirtumų įžvelgiama daugiau, negu panašumų. Nenustatytos apimties sutarties atveju, darbuotojas gali

[132] Nulio valandų darbo sutartys – darbdavių svajonė ir darbuotojų košmaras [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. < https://www.lrt.lt/naujienos/ekonomika/4/130747/nulio-valandu-darbo-sutartys-darbdaviu-svajone-ir-darbuotoju-kosmaras>.
[133] Zero-hours contracts. *European Observatory of Working Life*. 2015 [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts>.
[134] EU: European Parliament Votes to End Use of „Zero Hour" Contracts. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. <https://www.bna.com/eu-european-parliament-n73014476824/>.
[135] *Supra* note 131

atsisakyti vykdyti darbo funkciją, o budėjimo atveju ne. Dėl budėjimo grafiko yra susitariama iš anksto, o nulio valandų sutarties atveju darbuotojas gali gauti pasiūlymą bet kada. Kai yra sudaroma darbo sutartis dėl darbo režimo budint, darbuotojas gauna visas socialines garantijas, o nulio valandų sutarties atveju ne. Sutartis dėl darbo laiko režimo budint yra sudaroma nustatant konkrečias sąlygas ir dažniausiai darbuotojas budi toje pačioje darbo vietoje, nors darbo vieta ir gali skirtis, tačiau tai yra numatyta darbo sutartyje, o nulio valandų sutarties atveju, darbuotojas niekada iš anksto nežino kokiomis sąlygomis ir kurioje vietoje privalės atlikti darbo funkciją.

Taigi, apibendrinus visą poskyrių, galima daryti išvadą, kad ES valstybių narių budėjimo teisinis reguliavimas turi tam tikrų panašumų ir skirtumų. Dauguma ES valstybės narių lanksčias darbo laiko organizavimo formas, įskaitant ir budėjimo laiką, reguliuoja kolektyvinėmis sutartimis. Taip pat, skiriasi ir darbo užmokesčio sistema, kaikuriose ES valstybėse narėse už budėjimo laiką yra apmokama kaip už viršvalandžius, kitose kaip už normalų darbo laiką. Tose ES valstybėse narėse, kuriose neaktyvūs budėjimo laiko periodai yra laikomi poilsio laiku, nėra apmokami. Tam tikrose ES valstybėse narėse budėjimo laikas yra sudėtine pagrindinės darbo sutarties dalis, o kitose sudaroma atskira sutartis.

Apibendrinant antrą skyrių, galima daryti išvadą, kad budėjimo teisinis reguliavimas yra sudėtingas ir pasižymi tam tikrais ypatumais. Visų pirmą, šiuo metu tik „neaktyvūs“ neaktyvaus budėjimo namie periodai nėra laikomi darbo laiku pagal ES teisę. Kadangi riba tarp „aktyvių“ ir „neaktyvių“ periodų yra labai plona, ES valstybėms narėms yra sudėtinga nustatyti tinkamą teisinį reguliavimą, kuris atitiktų Direktyvos 2003/88/EB esmę ir tikslus. Antra, bendra ES situacija vertinant budėjimo laiko įtaką darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe pagerėjo. Budėjimo laikas nebeturi tokio stipraus neigiamo poveiko darbuotojų sveikatai ir saugai darbe, palyginus su situacija kuri vyravo prieš dešimtmetį. Tai labiausiai siejama su lankstesniu darbo laiko organizavimu ir aukštesniu darbuotojų apsaugos standartų nustatymu. Trečia, dauguma ES valstybių narių taiko ledžiančias nukrypti nuostatas iš maksimalios darbo laiko ribos gydymo įstaigose, priešgaisrinėse tarnybose, apsaugos tarnybose budintiems darbuotojams. Ketvirta, taikant leidžiančias nukrypti nuostatas būtina nedelsiant suteikti darbuotojui lygiavertį kompensuojamąjį poilsį, tačiau tam tikrose ES valstybėse narėse pasitaiko atvejų, kai tokia teise yra piktnaudžiaujama ir nėra suteikiamas kompensuojamasis poilsis. Tokia tvarka turi neigiamų pasekmių – pažeidžia darbuotojų teisę į tinkamą poilsį, kenkia jų

sveikatai, bei neigiamai įtakoja jų darbo našumą. Penkta, dauguma ES valstybės narių lanksčias darbo laiko organizavimo formas, įskaitant ir budėjimo laiką, reguliuoja kolektyvinėmis sutartimis. Taip pat, skiriasi ir darbo užmokesčio sistema, kaikuriose ES valstybėse narėse už budėjimo laiką yra apmokama kaip už viršvalandžius, kitose kaip už normalų darbo laiką.

IŠVADOS

1. Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų yra pagrindinis ES institucijų priimtas teisės aktas budėjimo teisinio reglamentavimo klausimais, nors budėjimo laiko sąvoka ir reguliavimas nėra tiesiogiai joje įtvirtintas. Budėjimo laiko sąvoka ir reguliavimas yra suformuluotas ETT praktikoje ir ES institucijų aiškinamuosiuose komunikatuose. Todėl ES valstybės narės turi remtis Direktyvos 2003/88/EB esme ir tikslais, bei ETT praktika ir ES institucijų aiškinamaisiais komunikatais. Budėjimo laikas yra apibūdinamas kaip laikotarpiai, kai darbuotojas privalo likti darbo vietoje ar kitoje darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti pasirengęs atlikti savo pareigas, kai to prašoma. Budėjimo laikas susideda iš „aktyvių“ ir „neaktyvių“ periodų, kurie įeina į darbo laiką, išskyrus „neaktyvius“ neaktyvaus budėjimo namie periodus.
2. Atsirado labai plona riba, nustatant ar neaktyvus budėjimas namie yra „darbo laikas“ ar „poilsio laikas“. Galima teigti, kad kuo daugiau apribojimų turi darbuotojas, tuo didesnė tikimybė, kad toks budėjimas bus laikomas „darbo laiku“. Tai ypač susiję su geografinės darbuotojo buvimo vietos nustatymu. Kadangi riba tarp „aktyvių“ ir „neaktyvių“ periodų yra labai plona, ES valstybėms narėms yra sudėtinga nustatyti tinkamą teisinį reguliavimą, kuris atitiktų Direktyvos 2003/88/EB esmę ir tikslus.
3. Bendra ES situacija vertinant budėjimo laiko įtaką darbuotojų sveikatos apsaugai ir saugai darbe pagerėjo. Budėjimo laikas nebeturi tokio stipraus neigiamo poveiko darbuotojų sveikatai ir saugai darbe, palyginus su situacija kuri vyravo prieš dešimtmetį. Tai labiausiai siejama su lankstesniu darbo laiko organizavimu ir aukštesniu darbuotojų apsaugos standartų nustatymu.
4. Daugumas ES valstybių narių taiko leidžiančias nukrypti nuostatas iš maksimalios darbo laiko ribos budintiems darbuotojams, tačiau tik nedaugelis tą daro taip, kaip to reikalauja Direktyva 2003/88/EB. Taip pat, dažnai yra piktnaudžiaujama iš karto nesuteikiant kompensuojamojo poilsio budintiems darbuotojams.
5. Budėjimo laikas yra priskiriamas lanksčioms darbo laiko organizavimo formoms. Daugelyje ES valstybių narių lanksčios darbo laiko organizavimo formos yra reguliuojamos kolektyvinėmis sutartimis arba individualiai. Tai suteikia daug lankstumo abiems šalims, tačiau turi ir neigiamų pasekmių – sunkiau sukontroliuoti ar nėra piktnaudžiajama, ar nėra išnaudojami darbuotojai.
6. Tose ES valstybėse narėse, kuriose neaktyvūs budėjimo laiko periodai neįeina į darbo laiką, o yra laikomi poilsio laiku, nėra apmokami. Todėl galima teigti, kad darbuotojui ne tik nėra atlyginama už neaktyvius darbo laiko periodus, bet ir neturi kokybiško ir tinkamo poilsio laiko. Toks ES

valstybių narių teisinis reguliavimas prieštarauja ne tik ETT praktikai, bet ir Direktyvos 2003/88/EB esmei ir tikslams.

PASIŪLYMAI

1. ES institucijos turėtų pasirūpinti, kad tiek darbuotojams, tiek darbdaviams būtų suteikiama galimybė kuo arčiau susipažinti su informacija dėl budėjimo teisinio reglamentavimo pagrindų, kurie yra privalomi kiekvienai ES valstybei narei. Toks informavimas ir konsultavimas galėtų padėti darbuotojams ir darbdaviams tinkamiau suvokti abiejų šalių teises ir pareigas.
2. ES institucijos turėtų vykdyti griežtesnę kontrolę prižiūrint kaip yra laikomąsi Direktyvos 2003/88/EB nuostatų, ETT praktikos ir ES institucijų leidžiamų aiškinamųjų komunikatų, ypač tose ES valstybėse narėse, kuriose iki šiol neaktyvaus budėjimo laiko „neaktyvūs“ periodai nėra laikomi darbo laiku.
3. Galima būtų pakeisti LR DK 118 str. 4 d. nuostata taip: darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), yra laikomas darbo laiku, kaip ir laikas, kai faktiškai atlikti veiksmai; arba, darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atsakyti į skambutį darbdaviui kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie), nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekas. *Valstybės žinios*. 2016, Nr. 23709.

Europos Sąjungos ir tarptautiniai dokumentai:

2. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB 2003 m. lapkričio 4 d. *dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* (OL L 299, 18/11/2003 p. 0009 - 0019) [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=LT.
3. *Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT.
4. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 89/391/EEB 1989 m. birželio 29 d. *dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo* (OL L 183, 29/06/1989 p. 0001-0008) [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:LT:HTML.
5. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 93/104/EB 1993 m. lapkričio 23 d. *dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* (OL L 307 13/12/1993 p. 18) [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=celex%3A32003L0088.
6. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2000/34/EB 2000 m. birželio 22 d. *dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų* (OL L 195, 22/06/2000 p. 41) [interaktyvus].[žiūrėta 2018-12-17]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0034.
7. Europos Sąjunos pagrindinių teisių chartija. ES oficialus leidinys (C 202/389). 2016, p. 16
8. Europos Bendrijos steigimo sutartis suvestinė redakcija. *Valstybės žinios*. Nr. 11997E [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-19] .https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12006E/TXT&from=EN.

Užsienio šalių teisės aktai:

9. Labour Code as amended Zákoník práce of Czech Republic. 2006, No. 262/2006. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. https://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf.
10. Labour Act of the Republic of Croatia. 2014, Reg. No.: 71-05-03/1-14-2. [ineraktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/labour-act.pdf.

11. Employment Conract Act as amended Töölepingu of Latvia. Riigikogu. 2016, RT|2009, 5, 35 [ineraktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. https://www.riigiteataja.ee/en/eli/520062016003/consolide.
12. Working Hours Act (605/1996) as amended by several acts, including No. 91/2010. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. . /https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605_20100991.pdf.
13. Code du travail LOI nº 2016-1088 du 8 aout 2016 – art.8 (V) [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006902448&dateTexte=&categorieLien=cid.
14. Act I of 2012 on the Labour Code [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf.
15. Kodeks pracy Rzeczypospolitej Polskiej. *Dziennik Ustaw*. 2000, Poz. 108 [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180000917.
16. Maltese Organisation of working time Regulations. *Subsidiary Legislation.* No. S.L.452.87, 2004 [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-15]. http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=11221.

Europos Teisingumo Teismo praktika:

17. ETT 2000 m. spalio 3 d. sprendimas byloje C-303/98 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. – Spain)
18. ETT 2001 m. liepos 3 d. sprendimas byloje C-241/99 (Confederación Intersindical Galega (CIG) v Servicio Galego de Saúde (Sergas). – Spain)
19. ETT 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas byloje C-14/04 (A. Dellas v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. - France)
20. ETT 2015 m. birželio 11 d. sprendimas byloje C-266/14 (Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco. – Ispanija)
21. ETT 1996 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-84/94 (*Jungtinė Karalystė v tarybą*, ECR I-5755)
22. ETT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimas byloje C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. – Germany)

23. ETT 2004 m. spalio 5 d. sprendimas byloje C-397/01 (Bernhard Pfeiffer v Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV. – Germany)
24. ETT 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje C-518/15 (R. Matzak v Ville de Nivelle. – Belgium)
25. ETT 2010 m. spalio 14 d. sprendimas byloje C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others)

Kitų užsienio šalių teismų praktika:

26. Federalinio Darbo Teismo *Bundesarbeitsgericht* sprendimas 1991 m. gruodžio 19 d. byloje 6 AZR 592/89, p. 21
27. Federalinio Darbo Teismo *Bundesarbeitsgericht* sprendimas 1959 m. spalio 10 d. byloje 4 AZR 567/56, p. 1

Mokslinės publikacijos:

28. Guobaitė-Kirslienė, R., Darbo laiko teisinio reguliavimo esmė ir dinamika, *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); 57-65

Vadovėliai ir kita specialioji literatūra:

29. Nekrošius, I., Petrylaitė, D., *Darbo teisė.* Vilnius: teisinės informacijos centras, 2008, p. 270
30. Nekrašas, V., *et. al., LR DK komentaras III dalis Individualūs darbo santykiai*, Vilnius: Justitia, 2004, p. 166
31. Europos Taryba, *Eurpos socialinė chartija. Vadovas.* Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras. Europos Tarybos informacijos biuras, 2002, p. 11-12, 101-103
32. Lopinys, V., *et. al. Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, p. 397
33. Davulis, T., *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 18-20

Kiti šaltiniai:

34. Revisions to the European working time directie: recent Eurofund research. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2010.

35. *European Central Bank*. Rules for Short-term Employment. 1 January 2019. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-28]. https://www.ecb.europa.eu/careers/pdf/staff_rules_shortterm.pdf.
36. On-call working *European Observatory of Working Life* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-19]. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/on-call-working.
37. Europos Parlamento ir Tarybos pasiūlymas iš dalies keičiant Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM(2004) 607 galutinis, 2004/0209 (COD) [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:LT:PDF.
38. 2606th Council Meeting *Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-04-264_lt.htm?locale=lt.
39. Europos Parlamento priimta per pirmąjį svarstymą 2005 m. gegužės 11 d. siekiant priimti *Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2005/.../EB* iš dalies keičiančią Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų P6_TC1-COD(2004)0209
40. Opinion of the European Economis and Social Committee on the Proposal for a Directive 2003/88/EC [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005AE0527&from=LT.
41. 2009 m. Europos Komisijos ataskaita kitoms ES institucijoms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52010DC0802.
42. 2017 m. Europos Komisijos ataskaita kitoms ES institucijoms [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=COM%3A2017%3A254%3AFIN#footnoteref39.
43. Europos Parlamento ir Tarybos pasiūlymas iš dalies keičiant Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM(2004) 607 galutinis, 2004/0209 (COD) [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:LT:PDF.
44. Court of Justice of the European Union PRESS RELEASE No 14/18, Luxembourg, 21 February 2018 [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-05]. https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-02/cp180014en.pdf.
45. CESI@noon – 26th of Semptember 2018 "What is working time? The interpretation of the European Court of Justice" [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-05]. https://www.cesi.org/wp-content/uploads/2018/09/Follow-up-CESI@noon-What-is-working-time.pdf.

46. Generalinio advokato Y. Bot išvada, 2015 m. birželio 11 d. pateikta byloje *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL ir Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, 31 ir 48 punktaI
47. Flash Reports on Labour Law. March 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 77
48. Flash Reports on Labour Law. May 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 84
49. Flash Reports on Labour Law. February 2018. Summary and country reports. European Commission, p. 12
50. Study measuring the economic, financial and organisational implications for public health care sevices from possible changes to the Workin Time Directove 2003/88/EC. Final report. May 2015
51. Rekomendacijos dėl budėjimo laiko ir viršvalandinio darbo (taikoma nuo 2017-07-01). [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-29]. https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/Veikla/Vidaus_tarnybos_sistema/Rekomendacijos%20d%C4%97l%20bud%C4%97jimo%20laiko-ir-virsvalandziu-nuo-2017-07-01.pdf.
52. Darbo kodekso siūlymai, svarbūs statutiniams pareigūnams [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-29]. https://www.pareigunai.lt/naujiena/darbo-kodekso-siulymai-svarbus-statutiniams-pareigunams.
53. J. Cinaitienė. ETT sprendimas dėl pasyvaus budėjimo namuose pripažinimo darbo laiku [interaktyvus].[žiūrėta 2019-03-29]. http://www.lpsk.lt/2018/03/06/j-cinaitiene-pasyvus-budejimas-namuose-pripazintas-darbo-laiku/.
54. Circadian rhytm, shift work, and emergency medicine. *Kuhn G*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-23]. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11145778/.
55. On-call work and health: a review. *Nicol A. M., Botterill J.* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-23]. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC539298/.
56. Europos Parlamento ir Tarybos pasiūlymas iš dalies keičiant Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų KOM(2004) 607 galutinis, 2004/0209 (COD) [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-01-23]. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0607:FIN:LT:PDF.
57. The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference, and Preceived Performance Difficulties, *Ziebertz Carla M., Beckers Debby G. J., Hooftman Wendela E., Kompier*

Michiel A. J., Geurts Sabine A. E. [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-28]. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4628979/#B13.

58. Aiškinamasis komunikatas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų C/2017/2601 2017/C 165/01
59. Viešos konsultacijos dėl darbo laiko direktyvos persvarstymo. Bendroji informacija. *Europos Komisija*, p. 3
60. Study measuring the economic, financial and organisational implications for public health care sevices from possible changes to the Workin Time Directove 2003/88/EC. Final report. May 2015, p. 12
61. Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl valstybių narių Direktyvos 2003/88/EB įgyvendinimo / KOM/2010/0802 galutinis /
62. Living and working in Austria [interaktyvus].[žiūrėta 2019-02-08]. https://www.eurofound.europa.eu/lt/country/austria#working-time.
63. Living and working in Belgium [interaktyvus].[žiūrėta 2019-02-08]. https://www.eurofound.europa.eu/lt/country/belgium#working-time.
64. Nenustatytos apimties darbo sutartis. JUREX. Verslo ginčų advokatai. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. jurex.lt/nenustatytos-apimties-darbo-sutartis/.
65. Nulio valandų darbo sutartys – darbdavių svajonė ir darbuotojų košmaras [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. https://www.lrt.lt/naujienos/ekonomika/4/130747/nulio-valandu-darbo-sutartys-darbdaviu-svajone-ir-darbuotoju-kosmaras.
66. Zero-hours contracts. *European Observatory of Working Life*. 2015 [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts.
67. EU: European Parliament Votes to End Use of „Zero Hour“ Contracts. [interaktyvus].[žiūrėta 2019-04-06]. https://www.bna.com/eu-european-parliament-n73014476824/.

ANOTACIJA

Šiame magistro baigiamajame darbe sistemiškai lyginamuoju aspektu analizuojamas budėjimo teisinis reglamentavimas ES. Visų pirma, yra atskleidžiama budėjimo samprata, o konkrečiau budėjimo laiko sąvoka ir jo esminiai bruožai. Taip pat, tiriamas svarbiausias teisės aktas reglamentuojantis budėjimo laiką – Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Lyginamąja analize parodyta, kad budėjimo teisinis reglamentavimas žymiai pasikeitė būtent darbuotojų labui. Antra, didelis dėmesys yra skiriamas budėjimo teisinio reglamentavimo ypatumams išryškinti, nagrinėjant tam tikrų ES valstybių narių nacionalinės teisės specifiškumą.

Raktažodžiai: budėjimo laikas, tarnyba pagal iškvietimą, kompensuojamasis poilsis, leidžiančios nukrypti nuostatos.

ANNOTATION

This Master's thesis systematically analyzes in comparative aspect the legal regulation of on-call duty in the EU. First, the concept of on-call duty is revealed, more specifically, the concept of on-call time and its essentials. Similarly, the most important piece of legislation on on-call time - Directive 2003/88/EB is explored due to certain aspects of the working time organization. Comparative analysis shows that the legal regulation of standby duty has changed significantly for the benefit of employees. Secondly, a lot of attention is paid to highlighting the specificities of the legal regulation of standby duty by examining the specificity of national law in certain EU member states.

Keywords: on-call time, standby duty, compensotary rest, opt out

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Budėjimo teisinis reglamentavimas Europos Sąjungoje: lyginamoji analizė

Tiek ES, tiek nacionaliniu lygmeniu nenutilstančios diskusijos budėjimo teisinio reglamentavimo klausimais paskatino detalesnę šio darbo laiko poinstituto analizę. Ypač reikšmingas diskusijai laikotarpis tapo tada, kai darbo laikas pateko į ES vykdomos socialinės politikos rėmus ir tapo reguliuojamas ES lygmeniu.

Pirmoje šio darbo dalyje ypatingas dėmesys yra skiriamas budėjimo laiko sampratai atskleisti. Šiuo metu vienintelis teisės aktas reguliuojantis budėjimo laiką ES mastu yra Direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų. Kadangi minėtoje Direktyvoje 2003/88/EB nėra tiesiogiai įtvirtintos budėjimo laiko sąvokos ir reguliavimo, ES valstybėms narėms kyla tam tikrų problemų perkeliant Direktyvos 2003/88/EB nuostatas, kurios dažnai neatitinka Direktyvos 2003/88/EB esmės ir tikslų. Daugiausiai yra atkreipiamas dėmesys į budėjimo sampratą, o konkrečiau į budėjimo laiko sąvoką bei jo esminius bruožus, taip pat į budėjimo teisinį reglamentavimą išskiriant sarbiausius šio poinstituto ypatumus. Iš to peršasi išvadą, kad budėjimo teisinis reglamentavimas stipriai pasikeitė darbuotojų naudai, tai reiškia, kad ES institucijų veiksmai yra realūs ir tikri.

Antroje šio darbo dalyje yra analizuojamos Direktyvos 2003/88/EB nuostatos ir jų įgyvendinimo tam tikrose ES valstybėse narėse klausimai, taip pat, pagrindinės budėjimo laiko teisinio reguliavimo reformos kryptys. Be šio, minimalius budėjimo laiko standartus ES įtvirtinančio teisės akto, stengiamasi susipažinti su ES institucijų teikiamais pasiūlymais ir aiškinamaisiais komunikatais, kurių dėka išryškėja svarbiausi budėjimo laiko teisinio reguliavimo bruožai. Siekiant kuo labiau išryškinti budėjimo teisinio reguliavimo ypatumus buvo remtasi tam tikrų ES valstybių narių praktika, bei atskleidžiami reguliavimo panašumai ir skirtumai.

Tyrimo metu nustatyta, kad budėjimo teisinis reglamentavimas yra dinamiškas, sudėtingas, bei nevienodai reguliuojamas tam tikrose ES valstybėse narėse. Be to, tam tikros ES valstybės narės nesilaiko bent minimalių standartų ir pagrindų, kurie yra vienodai privalomi kiekvienai ES valstybei narei ir jų turi būti paisoma.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Legal Regulation of Employee's Standby in the European Union: Comparative Analysis

The ongoing debate on the issue of legal regulation of standby duty has led to a more detailed post-institute analysis of this kind of working time at both EU and national level. Particularly important period for this discussion started when working time has entered the framework of EU social policy and has become regulated at EU level.

First part of this work focuses on revealing the concept of on-call time. Currently, the only legislation regulating on-call time at EU level is Directive 2003/88/EB due to certain aspects of working time organization. Since the Directive 2003/88/EB does not directly establish the concept and regulation of on-call time, some problems arise for EU member states transposing Directive's 2003/88/EB provisions, which often end up being not in line with the spirit and purpose of the Directive 2003/88/EB. Most attention is paid to the concept of standby duty, more specifically to the concept of on-call time and its essentials, as well as to distinguishing the most important features of duty's legal regulation. This leads to the conclusion that the legal regulation of standby duty has changed significantly for the benefit of employees, which means that the actions of the EU institutions are real and true.

The second part of this work analyzes the provisions of Directive 2003/88/EB and the issues of their implementation in certain EU member states, as well as the main direction of on-call time legal regulation's reform. In addition to legislation which sets minimum standards for standby duty working time in the EU, efforts are being made to familiarize with the EU institutions' proposals and interpretative communication on Directive 2003/88/EC, which highlight the key features of on-call time legal regulation. Seeking to highlight as much as possible peculiarities of standby legal regulation practice of certain EU member states has been taken into consideration, which also help to reveal the similarities and differences in regulation. Based on the gathered date, on can conclude that there are certain EU member states whose national legal framework does not comply with the spirit and purpose of Directive 2003/88/EB.

The study found that on-call legal regulation is dynamic, complex and diversely regulated in certain EU member states. In addition, certain EU member states do not even comply with the minimum standards and frameworks, which are equally binding for each EU member state and must be respected.

Forma patvirtinta Mykolo Romerio universiteto
Senato 2012 m. lapkričio 20 d. nutarimu Nr.1SN-10

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

20 - -
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas),

_____
(fakulteto / instituto, programos pavadinimas)

Studentas (-ė)_____,
(vardas, pavardė)

patvirtinu, kad šis rašto darbas / bakalauro / magistro baigiamasis darbas

„_____
_____“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

_____ _____
(parašas) *(vardas, pavardė)*