

img1

LIETUVOS AUKŠČIAUSIASIS TEISMAS

NUTARTIS

LIETUVOS RESPUBLIKOS VARDU

2023 m. gruodžio 20 d.
Vilnius

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, susidedanti iš teisėjų Danguolės Bublienės (kolegijos pirmininkė), Virgilijaus Grabinsko (pranešėjas) ir Sigitos Rudėnaitės,

teismo posėdyje kasacine rašytinio proceso tvarka išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės „Ekskomisarų biuras“ kasacinį skundą dėl Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2023 m. gegužės 16 d. nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės „Ekskomisarų biuras“ ieškinį atsakovui R. Ž. dėl darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo.

Teisėjų kolegija

nustatė:

I. Ginčo esmė

1. Kasacinėje byloje sprendžiama dėl darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo ir poilsio laiką, pasyvųjį budėjimą ne darbovietėje ir jo apmokėjimą, aiškinimo ir taikymo.
2. R. Ž. (toliau – atsakovas, darbuotojas) kreipėsi į Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Panevėžio darbo ginčų komisiją (toliau – DGK), prašė įpareigoti UAB „Ekskomisarų biuras“ (toliau – ieškovė, darbdavys) išmokėti už laikotarpį nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. iki 2021 m. lapkričio 18 d. neįmokėtą darbo užmokestį, delspinigių ir netesybas už uždelstą atsiskaityti laiką. DGK 2022 m. kovo 4 d. sprendimu darbo byloje Nr. APS-111-235/2022 (toliau – DGK sprendimas) prašymą tenkino, priteisė darbuotojui iš darbdavio 34 288,04 Eur (neatskaičius mokesčių) su darbo santykiais susijusių išmokų; 6821,54 Eur delspinigių; 4041,28 Eur (neatskaičius mokesčių) netesybų už visą uždelstą atsiskaityti laiką nuo darbo sutarties nutraukimo dienos (2021 m. lapkričio 18 d.) iki DGK sprendimo priėmimo; nurodė sprendimo dalį dėl darbo užmokesčio išieškojimo, neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio (1162,56 Eur), vykdyti skubiai.
3. Ieškovė prašė teismo atmesti DGK pateiktą atsakovo prašymą dėl piniginių sumų priteisimo iš ieškovės, teismo sprendimui įsiteisėjus DGK sprendimą laikyti netekusiu galios, priteisti iš atsakovo bylinėjimosi išlaidų atlyginimą, taikyti DGK sprendimo dalies dėl skubiai vykdytinos sumos atgręžimą ir įpareigoti atsakovą grąžinti ieškovei vykdant šį sprendimą jam išmokėtą sumą.
4. Ieškovė nurodė, kad šalis 2011 m. gruodžio 21 d. sudarė neterminuotą darbo sutartį dėl greitojo reagavimo grupės apsaugos darbuotojo stažuotojo pareigų, 2018 m. vasario 22 d. – susitarimą dėl ne viso darbo laiko (vidutiniškai 25 val. per savaitę), suminės darbo laiko apskaitos bei pasyviojo budėjimo namuose sąlygos. Už pasyvųjį budėjimą ne darbovietėje sulgyta 20 proc. priemoka pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – ir DK) 118 straipsnio 4 dalį, už faktiškai atliktus veiksmus mokamas sulgytas darbo užmokestis – Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga proporcingai faktiškai dirbtam laikui, padauginta iš 1,02 koeficiento. Ilgiau nei 3,6 m. šalis vykdė susitarimą, atsakovas pasyviai budėdavo namuose, laisvai disponuodamas poilsio laiku (pasyviajam budėjimui namuose vidiniai darbdavio teisės aktai nebuvo taikomi). Atsakovas neginčijo susitarimo dėl pasyviojo budėjimo namuose sąlygos, jį vykdė, pretenzijų ar reikalavimų darbdaviui nereiškė. Atsakovas DGK neprašė pripažinti pasyviojo budėjimo namuose darbo laiku. Nepagrindęs skaičiavimų, jis prašė priteisti, jo įsitikinimu, neįmokėtą darbo užmokestį už darbą naktį, švenčių dienomis, viršvalandinį darbą (vėliausiu patikslinimu nurodė priteistiną sumą – 4392 Eur nepriemoką už darbą naktį, švenčių dienomis, viršvalandinį darbą, taip pat delspinigių ir netesybas). DGK viršijo atsakovo pareiktus reikalavimus, priteisė 10 kartų didesnes sumas, be to, kitu teisiniu pagrindu. Ieškovė yra visiškai atsiskačiusi už atsakovo faktiškai išdirbtas valandas (taip pat ir naktį, švenčių ir poilsio dienomis), sumokėjusi priemoką už pasyvųjį budėjimą namuose, kitas priklausančias sumas (atostoginius, išeitinę išmoką ir pan.).

II. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų procesinių sprendimų esmė

5. Utenos apylinkės teismas 2022 m. gruodžio 12 d. sprendimu ieškinį atmetė, atsakovui iš ieškovės priteisė 33 125,48 Eur su darbo santykiais susijusių išmokų ir 3487,68 Eur netesybų (neatskaičius mokesčių), 2370 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo.
6. Teismas nurodė, kad, kilus šalių ginčui dėl su darbo santykiais susijusių priteistinių sumų, būtina nustatyti, ar atsakovo pasyvusis budėjimas

namuose vertintinas kaip poilsio laikas ar kaip darbo laikas.

7. Teismas vadovavosi 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir tarybos Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 2003/88, Direktyva) nuostatomis (2 straipsnio 1 dalies 1, 2 punktais), kuriose pateiktos darbo laiko ir poilsio laiko apibrėžtys, taip pat Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ir ESTT) šių nuostatų išaiškinimais, be kitų, kad darbo laiko ir poilsio laiko sąvokos, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 2003/88/EB, yra Europos Sąjungos (ES) teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios Direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, sistema ir tikslu. Šios Direktyvos 2 straipsnis nėra viena iš jos nuostatų, nuo kurių leidžiama nukrypti. Sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ yra visiškai priešingos, Direktyvoje nenustatyta tarpinė kategorija tarp darbo ir poilsio laikotarpio.
8. Teismas nurodė, kad, remiantis ES teise, ESTT suformuota praktika, laisvas nuo darbo laikas turi būti suprantamas kaip laikas, kai darbuotojas neturi vykdyti jokių darbinių funkcijų, neturi paklusti vidaus darbo tvarkai, laikytis darbdavio nurodymų, naudojamas darbuotojo nuožiūra, ir priešingai, laikas, kada darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas, laikomas darbo laiku.
9. Teismas laikė nepagrįstu ieškovės teiginį, kad pasyviojo budėjimo namuose laikotarpiai nagrinėjamu atveju vertintini kaip poilsio laikas, kurį darbuotojas (atsakovas) gali naudoti savo nuožiūra savo poreikiams, nes byloje surinkti įrodymai (atsakovo paaiškinimai, rašytiniai dokumentai, liudytojų S. Š. ir E. G. (E. G.) parodymai) liudija priešingai. Įvertinęs ieškovės Greitojo reagavimo darbuotojo pareiginės instrukcijos 12, 14, 19 punktų, Greitojo reagavimo skyriaus darbo instrukcijos nuostatas, teismas konstatavo, kad, priešingai nei teigė ieškovė, vidaus norminiai aktai pasyviojo budėjimo namuose laikotarpiu buvo taikomi. Atsakovas, nors ir budėdavo namuose, privalėjo būti darbdavio nustatytoje vietoje (kuri sutapo su jo gyvenamosios vietos adresu), be darbdavio žinios ir leidimo negalėjo jos keisti, jam buvo priskirtas automobilis ir priklausančios specialios priemonės, darbo pradžioje ir pabaigoje atsakovas turėjo gauti darbdavio leidimą iš stebėjimo valdymo centro (toliau – SVC) pasikeisti pamainą, jam buvo draudžiama miegoti, gulėti, užsiimti kita pašaline veikla, nesusijusia su tiesioginių pareigų atlikimu, prarasti budrumą. Gavęs nurodymą vykti į objektą atsakovas turėjo nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 1,5 min., pradėti važiuoti automobiliu nurodytu adresu. Iki 2018 m. vasario 22 d. darbo sutarčių pakeitimo laikas, darbuotojo praleistas automobilyje laukiant iškviatimo ir neatliekant tiesioginių greitojo reagavimo darbuotojo funkcijų, buvo laikomas darbo laiku ir apmokamas kaip darbo laikas.
10. Įvertinęs ieškovės veiklos specifiką – objektų apsaugos paslaugas teikianti bendrovė, užtikrinanti greitą reagavimą į pažeidimus (pasikėsinimus), teismas konstatavo

, kad apsaugos darbuotojas, nors ir budi namuose, atlieka tokias pat apsaugos funkcijas kaip ir būdamas darbo vietoje. Teismas nustatė, kad atsakovas aktualiu laikotarpiu dirbo elektroninės saugos skyriaus (duomenys neskelbtini) greitojo reagavimo grupės apsaugos darbuotoju. Pagal pareigybės aprašymo nuostatas toks darbuotojas nepriklausomai nuo buvimo vietos (namai ar darbovietė) privalo būti nuolat pasirengęs operatyviai reaguoti į iškviatimą pradėdamas važiuoti automobiliu nurodytu adresu. Teismas padarė išvadą, kad tokiomis sąlygomis darbuotojas negali miegoti, ilsėtis, kitaip prarasti budrumą, užsiimti bet kokia veikla, nesusijusia su tiesioginių funkcijų vykdymu. Teismas pripažino, kad laikas, kai darbuotojas įpareigotas būti pasiekiamas per TODOS programą 24 valandas per parą, būti blaivus ir pasirengęs atlikti pavestas užduotis, esant būtinybei nedelsiant per 1,5 min. išvykti į saugomą objektą, negali būti vertinamas kaip poilsio laikas. Kitoks aiškinimas paneigtų ieškovės vykdomos veiklos esmę. Pasyviojo budėjimo namuose laiką teismas kvalifikavo kaip darbo laiką ir pripažino, kad ieškovė, nepagrįstai darbuotojo nenaudai taikydama DK 118 straipsnio nuostatas, su atsakovu sudarė susitarimą dėl pasyviojo budėjimo namuose, be teisėto pagrindo sumažino darbo užmokestį už faktiškai atliekamą darbą.

11. Teismas atsižvelgė į atsakovo, liudytojų paaiškinimus, kad tiek iki 2018 m. kovo 1 d., tiek po susitarimo dėl pasyviojo budėjimo namuose apsaugos darbuotojų darbo pobūdį nepasikeitė, pasikeitė tik faktinė buvimo vieta. Kai dirbdavo ar budėdavo, darbuotojai savo laiku laisvai disponuoti negalėjo, privalėjo būti visada pasirengę reaguoti į pranešimus, operatyviai išvykti į objektą, dėl to visada būdavo apsirengę, su ekipuote, tarnybinių automobilių laikydavo parengties būsenos (žiemą šildydavo, valydavo nuo jo sniegą). Pagal ieškovės teiktus duomenis, dažniausiai į objektus buvo nuvykstama per 1–5 minutes ir tik keliais atvejais reagavimo laikas trukdavo 10 ir daugiau minučių. Teismas padarė išvadą, kad pasyvusis budėjimas namuose nesuderinamas su ieškovės veikla, siekdamą sumažinti savo veiklos sąnaudas, ieškovė nepagrįstai ir iš esmės neteisėtai faktiškai darbuotojo atliekamą darbą susitarimu įformino kaip neatliekamą, o darbo laiką pradėjo įtraukti į apskaitą tik pagal faktinius iškviatimus.
12. Teismas pažymėjo, kad tai, jog atsakovas anksčiau nereikšė pretenzijų, neatleidžia darbdavio nuo pareigos sumokėti darbuotojui už faktiškai jo dirbtą laiką. Nors, atsižvelgiant į darbo sutartį, per atsakovo nurodytą laikotarpį (34 mėnesius) jis turėjo išdirbti apie 3400 valandų (po 25 valandas per savaitę, arba 100 valandų per mėnesį), teismas nustatė, kad jis faktiškai išdirbo 7397,58 valandas. Tai patvirtina darbdaviui siųsti darbo grafikai, kurie buvo priimami be jokių pastabų ir juos sudarinėjančiam atsakovui nebuvo grąžinami. Duomenys fiksuoti ir greitojo reagavimo grupės automobilio perdavimo–priėmimo žurnale, objekto „Komealita“ tikrinimo žurnale. Ieškovė yra DGK pateikusi duomenis apie atsakovui skirtas užduotis ir budėjimo vietų keitimą. Ieškovė ieškinyje pripažino aplinkybę, kad atsakovas pats sudarinėjo ne tik savo, bet ir kitų padalinio darbuotojų darbo grafikus. Teismas nustatė, kad juose nebuvo žymimas pasyviojo budėjimo namuose laikotarpis, tačiau darbdavys daugiau nei 3,6 metų grafikus priimdavo be jokių pastabų. Taigi darbdaviui buvo priimtini atsakovo sudaromi ir siunčiami darbo grafikai. Siekdamas išvengti pareigos teisingai atlyginti darbuotojui už faktiškai dirbtą laiką, darbdavys nepagrįstai darbo užmokestį skaičiavo ne pagal faktiškai dirbtą laiką, o pagal Utenos skyriaus vadovo A. S. parengtus darbo grafikus, su kuriais darbuotojai nebuvo supažindinti, ir darbo laiko apskaitos žiniaraščius, kuriuose duomenys buvo nurodomi pagal apskaičiuotus menamus vidurkius.
13. Nors ieškovė tvirtino, kad atsakovas pats susitarė dėl ne viso darbo laiko, vidutiniškai apie 25 val. per savaitę, tačiau teismas, įvertinęs liudytojų, atsakovo paaiškinimus, atsakovo ieškovei teiktus darbo grafikus, padarė išvadą, kad visą savaitės laiką apsaugos funkcijas (duomenys neskelbtini) mieste vykdė 3 darbuotojai, kiekvienas vidutiniškai 56 valandas per savaitę, arba apie 224 valandas per mėnesį. Ieškovė nepateikė duomenų, kad konkrečiomis savaitės dienomis, kuriomis, kaip nurodo atsakovas, dirbo jis, apsaugos funkcijas realiai vykdė partnerė UAB „G4S“. Ši įmonė, remiantis ieškovės pateikta pažyma, (duomenys neskelbtini) mieste 2020 m. ir 2021 m. reagavo po 4 kartus, tačiau tokie duomenys neatitinka TODOS programos duomenų. Be to, nėra duomenų, kad nurodytomis dienomis darbuotojai naudojo

poilsio laiku ir dėl to darbdaviui teko pasitelkti verslo partnerę.

14. Darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos ne tik rašytinėje darbo sutartyje, norminiuose teisės aktuose, bet gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių, susijusių su faktiniu sutarties vykdymu. Teismas vertino, kad per 3,6 metų laikotarpį darbdavys pats nesudarinėjo darbo grafikų ir nežymėjo pasyviojo budėjimo namuose laikotarpių, priimdavo atsakovo sudarytus darbo grafikus (be pasyviojo budėjimo namuose laikotarpių) ir leido visiems skyriaus darbuotojams dirbti pagal juos. Aplinkybė, kad darbdavys aplaidžiai tvarkė darbo laiko apskaitą, nereiškia, kad darbuotojui turi būti atlyginama pagal neišklaidų sudarytą darbo laiko apskaitos žiniaraštį. Nepriklausomai nuo 2018 m. vasario 22 d. susitarimo turinio darbdavys, piktnaudžiaudamas situacija, negali išvengti pareigos sumokėti darbuotojui už realiai dirbtą laiką, nurodytą darbdavio be pastabų priimtam darbo grafike. Darbdavio parengti vidaus teisės aktai ir faktiniai atliekamų pareigų ypatumai suponavo tokius suvaržymus, kurie objektyviai ir smarkiai paveikė atsakovo galimybes pasyviojo budėjimo namuose laikotarpiu laisvai naudotis laiku, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių pareigų, ir skirti šį laiką asmeniniams ir socialiniams interesams tenkinti. Teismas konstatavo, kad už atsakovo faktiškai dirbtą laiką, kuris laikytinas darbo laiku, turi būti mokamas darbo sutartimi sulgytas darbo užmokeskis.
15. Spręsdamas dėl įsiskolinimo dydžio, teismas vadovavosi DK 120 straipsnio, 144 straipsnio 1 dalies nuostatomis, nurodė, kad ieškovė privalėjo įrodyti atsakovui mokėtino darbo užmokesčio dydį, tačiau tokių įrodymų nepateikė ir neginčijo DGK sprendimu nustatytą įsiskolinimo sumą, todėl teismas taikė DGK atliktus apskaičiavimus (DK 231 straipsnio 5 dalis). Teismas konstatavo, kad atsakovui darbo užmokesčio nepriemoka už 3 metus sudaro 34 288,04 Eur ir atsakovui priteistina iš ieškovės. Teismas nustatė, kad darbo sutartis su atsakovu nutraukta 2021 m. lapkričio 18 d. ir nėra įrodymų, kad šalys būtų susitarusios dėl vėlesnio galutinio atsiskaitymo. Teismas vertino, kad, vadovaujantis DK 146 straipsnio 2 dalimi, 147 straipsnio 2 dalimi, atsakovui priteistina 3487,68 Eur netesybų suma už tris mėnesius (nuo atleidimo iš darbo mėnesio iki DGK sprendimo priėmimo mėnesio), kuri užtikrina šalių interesų balansą. Kadangi ieškovė 1162,56 Eur sumokėjo 2022 m. kovo 30 d., ši suma įskaityta į bendrą priteistiną sumą.
16. Teismas netenkinio reikalavimo DGK sprendimą laikyti netekusiu galios, nurodęs, kad teismas nagrinėja darbo ginčą dėl teisės iš esmės ir darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas (DK 231 straipsnio 3, 4 dalys). Teismas nurodė, kad Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – ir CPK) 417 straipsnis suteikia teisę darbo ginčą nagrinėjančiai institucijai viršyti darbuotojo pareikštus reikalavimus. Atsakovas nuosekliai teigė ir įrodinėjo, kad darbo pamainomis po 48 valandas, ir prašė teisingai atlyginti. Kadangi byloje kilo ginčas dėl darbo teisingo apmokėjimo, vadovaujantis DK 219 straipsniu, ginčą nagrinėjanti institucija turi priteisti visas su tuo susijusias sumas. Kartu teismas pažymėjo, kad DGK sprendimas bylą nagrinėjančio teismo nesaisto, tačiau teismas, jei mano esant tikslingą, gali remtis darbo ginčų komisijos surinktais ar jai anksčiau pateiktais įrodymais (DK 231 straipsnio 5 dalis).
17. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi ieškovės apeliacinį skundą, 2023 m. gegužės 16 d. nutartimi paliko nepakeistą Utenos apylinkės teismo 2022 m. gruodžio 12 d. sprendimą, priteisė atsakovui iš ieškovės bylinėjimosi išlaidų atlyginimą.
18. Kolegija pažymėjo, kad Direktyva 2003/88/EB yra nurodyta DK priede kaip įgyvendinamas ES teisės aktas. DK 1 straipsnio 4 dalis įtvirtina, kad kodekso nuostatos suderintos su ES teisės aktu, nurodytu šio kodekso priede, nuostatomis. Reikalavimas paskelbti ES teisės aktus, su kuriais derinama nacionalinė teisė, turi svarbią teisės aiškinimo paskirtį – teismai, aiškindami nacionalinės teisės normas turinį, turi atsižvelgti į ES direktyvos, kaip ji išaiškinta kompetentingos ES teisminės institucijos – ESTT, turinį, jei šia nacionalinės teisės norma yra įgyvendinama ES teisė. ES teisę atitinkantis ją perkeliančios nacionalinės teisės aiškinimas yra ES bendrosios teisinės sistemos funkcionavimo prielaida.
19. Darbo laiko sąvoka, įtvirtinta DK 111 straipsnio 1 dalyje, skirta Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 dalyje pateiktai darbo laiko apibrėžčiai įgyvendinti, pagal šią apibrėžtį darbo laikas – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, o poilsio laiku vadinamas visas laikas, kuris nėra darbo laikas. Taigi teismas turi pareigą DK 118 straipsnio 4 dalį, kurioje minima poilsio laiko sąvoka, aiškinti atsižvelgdamas ir į Direktyvos prasmę bei tikslus.
20. Teismas pažymėjo, kad nagrinėjamu atveju nesprendžiama dėl pasyviojo budėjimo namuose laiko apmokėjimo, kaip tai nustatyta DK 118 straipsnio 4 dalyje, tačiau yra reikšminga, ar faktiškai atsakovo namuose budėtas laikas, kai darbuotojas, būdamas namuose ir gavęs pranešimą, turi pareigą nedelsdamas sureaguoti į darbdavio iškvietus ir atlikti savo darbinės funkcijas, tokiu būdu smarkiai apribojant jo galimybes užsiimti kita veikla, turi būti traktuojamas kaip poilsio laikas, o ne faktiškai dirbtas darbo laikas. Pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laikas, kai darbo funkcija nebuvo atliekama, galėtų būti apmokamas 20 proc. priemoka tik tokiu atveju, jei šis laikas atitiktų poilsio laiko kriterijus.
21. Lemiantis veiksnys kvalifikuojant laikotarpį kaip darbo laiką pagal Direktyvą 2003/88/EB yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas. Šios pareigos, dėl kurių atitinkami darbuotojai negali pasirinkti buvimo vietos budėjimo laikotarpiais, laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu. Pagal ESTT išaiškinimus, vien aplinkybė, kad darbuotojas budi namuose, nesudaro pagrindo išvadai, jog laikotarpis, kai budima, laukiant iškviatimo, ir nėra faktiškai atliekamos darbo funkcijos, vienareikšmiškai gali būti laikomas poilsio laiku.
22. Kolegija nurodė, kad šiuo atveju reikšminga tai, jog 2018 m. vasario 22 d. šalių susitarimu buvo aiškiai nustatyta darbuotojo budėjimo vieta jo gyvenamosios vietos adresu jo darbo grafike nurodytu pasyviojo budėjimo laiku. Be darbdavio žinios darbuotojas negalėjo keisti šios vietos, norėdamas ją keisti turėjo gauti darbdavio leidimą. Konkreti fizinė darbuotojo buvimo vieta buvo pažymėta TODOS programoje, todėl pasitraukimas iš šios vietos iš karto būtų fiksuojamas. Atsakovas laikėsi įsipareigojimo būti darbdavio nurodytoje vietoje – savo namuose. Kolegija nesutiko, kad darbuotojas galėtų laisvai planuoti, kur jis budės, keisti savo budėjimo vietą. Atsakovas dirbo greitojo reagavimo grupės apsaugos darbuotoju (duomenys neskelbtini), taigi turėjo bet kada būti pasiruošęs artimiausiu metu išvykti iš namų ir kuo greičiau pasiekti aptarnaujamą objektą. Darbuotojo pareiga esant iškviatimui operatyviai reaguoti patvirtina, kad darbuotojas neturėjo galimybės laisvai planuoti, kaip ir kur leisti savo laiką. Ieškovui buvo priskirtas darbo grafike nustatytu darbo laiku automobilis (kurį jis turėdavo priimti ir perduoti, šildyti, kad esant iškviatimui, būtų galimybė operatyviai reaguoti) ir darbo funkcijoms atlikti priklausančios specialios priemonės, darbo pabaigoje jis turėjo gauti leidimą iš SVC pasikeisti pamainą.

23. Kolegijos vertinimu, Greitojo reagavimo darbuotojo pareiginėje instrukcijoje, kurio darbuotojas pasyviojo budėjimo metu turėjo laikytis, nustatyti suvaržymai objektyviai ir smarkiai veikė darbuotojo galimybes tuo pačiu laikotarpiu laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir skirti šį laiką savo interesams, nes buvo keliamas reikalavimas operatyviai, nedelsiant reaguoti į savo šaukinį ir vykti į objektą. 2020 m. gruodžio 1 d. patvirtintame aprašyme nurodytas konkretus itin trumpas laikas, per kurį turi būti pradėdama važiuoti automobiliu (1,5 min). Ieškovės akcentuojama aplinkybė, kad darbuotojas budėjimo namuose laiku dalį laiko neatlieka tiesioginių darbo funkcijų, nėra teisiškai reikšminga, nes ši aplinkybė nepriklauso nuo darbuotojo. Direktyva 93/104 nenustato tarpinės kategorijos tarp darbo ir poilsio laikotarpių ir tarp elementų, apibūdinančių darbo laiko sąvoką Direktyvos prasme, nėra darbuotojo atlikto darbo intensyvumo ar jo našumo. Lemiantis veiksnys vertinant, ar darbuotojui budint savo darbo vietoje praleistas laikas turi darbo laiko Direktyvos 93/104 prasme pagrindinių požymių, yra tas, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir būti jo žinioje tam, kad prireikus galėtų nedelsdamas suteikti reikiamas paslaugas.
24. Kolegija padarė išvadą, kad nagrinėjamu atveju darbuotojas buvo darbdavio žinioje, nes jis turėjo būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turėjo būti pasirengęs nedelsiant, operatyviai reaguoti į iškvietimą. Todėl, nepriklausomai nuo to, ką darbuotojas faktiškai veikė tuo metu, kai nebuvo iškviestas, tai neteikia pagrindo spręsti, kad šis laikotarpis budint gali būti traktuojamas kaip poilsio laikas. Atsižvelgtina į byloje nustatytas faktines aplinkybes, kad darbuotojai budėjimo metu buvo su uniforma ir turėjo būti pasirengę operatyviai reaguoti į iškvietimą. Iki 2018 m. vasario 22 d. darbo sutarčių pakeitimo laikas, darbuotojo praleistas automobilyje laukiant iškviestimo ir neatliekant tiesioginių greitojo reagavimo darbuotojo funkcijų, buvo laikomas darbo laiku ir apmokamas kaip darbo laikas. Tuo metu nekeltas klausimas, kad laikotarpiai laukiant iškviestimo automobilyje yra poilsio laikas, kad darbuotojai faktiškai jokių darbo funkcijų tuo metu neatlieka. Šiuo atveju nebuvo galimas darbuotojo laisvas disponavimas poilsio laiku, atsižvelgiant į greitojo reagavimo darbuotojo veiklos specifiką, kai iškviestimo į saugomą objektą laikas nėra ir negali būti žinomas iš anksto, iškviestimui jis turėjo būti pasiruošęs visą budėjimo laiką, o reaguoti į jį privalėjo nedelsdamas.
25. Kolegija, įvertinusi 2018 m. vasario 28 d. susitarimo turinį, konstatavo, kad pasyviojo budėjimo ne darbovietėje metu darbuotojui buvo privalomi vidiniai darbdavio aktai. Susitarime nenustatyta, kad pasyviojo budėjimo namuose metu nereikia vykdyti darbdavio reikalavimų, ieškovė į bylą nepateikė vidinių savo aktų, kurie reglamentuotų išimtinai darbuotojų įsipareigojimus pasyviai budint namuose. Nei Greitojo reagavimo darbuotojo pareiginėje instrukcijoje, nei Greitojo reagavimo skyriaus darbo instrukcijoje nenurodyta, kad jie netaikomi darbuotojui pasyviojo budėjimo namuose metu. Priešingai, pagal 2020 m. gruodžio 1 d. patvirtintą Greitojo reagavimo skyriaus darbo instrukciją, gavus nurodymą vykti prie objekto, TODOS programoje reikalinga patvirtinti užduotį ir nedelsiant pradėti važiuoti automobiliu nurodytu adresu, bet ne vėliau kaip per 30 sekundžių (apsaugos darbuotojai, budintys namuose ir reaguojantys iš namų nedelsiant, bet ne vėliau kaip per 1,5 min.). Nors 2011 m. balandžio 4 d. įsakymu patvirtintoje Greitojo reagavimo darbuotojo pareiginėje instrukcijoje nebuvo nurodytas konkretus išvykimo į objektą laikas, tačiau buvo reikalaujama reaguoti nedelsiant. Tiek atsakovui, tiek byloje apklaustiems liudytojams buvo žinomas reikalavimas nedelsiant reaguoti į iškviestimą, tai faktiškai ir buvo daroma skubiai išvykstant į objektą. Ieškovė nepagrįstai išvykimo laiką tapatina su atvykimo į objektą laiku. Instrukcijose nebuvo reglamentuota, per kiek laiko būtina atvykti į objektą, be to, tai priklausytų nuo saugomo objekto vietos, eismo sąlygų ir kitų aplinkybių. Ieškovės teismui pateikti duomenys patvirtina, kad dažniausiai į saugomus objektus buvo nuvykstama per 1–5 min. ir tik keliais atvejais reagavimo laikas trukdavo 10 ir daugiau minučių.
26. Nors ieškovė teigia, kad turėjo bendradarbiavimo sutartį su UAB „G4S“, naudojosi šios įmonės paslaugomis ir tuomet ekipažas nebūdavo siunčiamas, kolegija pažymėjo, jog byloje nėra duomenų, kad konkrečiomis savaitės dienomis, kuriomis atsakovas dirbo, apsaugos funkcijas realiai vykdė partneriai. Netgi tuo atveju, jeigu TODOS programoje nebuvo fiksuojamas įvykis, į kurį galimai vyko verslo partneris, ir jo teiktos paslaugos buvo fiksuojamos atskirai, nepaneigta aplinkybė, kad tą dieną atsakovas atliko darbinės funkcijas, už kurias turi būti atlyginama.
27. Kolegija vertino kaip deklaratyvų ieškovės argumentą, kad nėra pagrindo atsakovo sudarytus ir darbdavio atstovui siųstus darbo grafikus laikyti darbo grafikai, nes nustatyta, kad šie grafikai atitinka faktiškai kiekvieno ieškovės darbuotojo išdirbtas valandas, TODOS programos duomenis, objekto „Kornealita“ tikrinimo žurnalo duomenis, Greitojo reagavimo grupės automobilio perdavimo–priėmimo žurnalo duomenis.
28. Kolegija konstatavo, kad darbdavys tinkamai nevykdė pareigos sudaryti darbuotojui sąlygas pasyviajam budėjimui namuose taip, kaip jis turi būti aiškinamas pagal DK 118 straipsnio 4 dalį, kad šis budėjimas faktiškai atitiktų poilsio laiko sąvoką. Kadangi 2018 m. vasario 22 d. susitarimas nebuvo tinkamai vykdomas, darbdavio nustatyti reikalavimai darbo funkcijai vykdyti atėmė iš darbuotojo galimybę pasyviojo budėjimo namuose laiką naudoti savo interesais ir nuožiūra, pirmosios instancijos teismo buvo pagrįstai sprendžiama dėl neišmokėto darbo užmokesčio ir kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo už visą atsakovo faktiškai dirbtą darbo laiką.
29. Dėl ieškovės argumento dėl pirmosios instancijos teismo padarytų skaičiavimo klaidų kolegija nurodė, kad teismas, priteisdamas darbo užmokesčio įsiskolinimą, taikė DGK atliktus apskaičiavimus, kuriuose padaryta keletas klaidų: apskaičiuojant valandinius įkainius (2019 m. birželio mėn. valandinis įkainis turėjo būti 3,72 Eur/h vietoje 3,57 Eur/h, 2020 m. gegužės mėn. – 3,87 Eur/h vietoje 3,90 Eur/h); nurodant darbdavio darbuotojui apskaičiuotas sumas (už 2019 m. sausio mėn. priskaičiuota ne 539,98 Eur, bet 553,98 Eur, 2019 m. lapkričio mėn. – ne 551,60 Eur, o 554,60 Eur); suklysta nurodant 2019 m. gegužės mėn. taikytą koeficientą už šventinę dieną (bet apskaičiuota teisingai, taikant 2 tarifą), tačiau konstatavo, kad dėl šių apsirikimų nebūtų pagrindo sumažinti priteistų iš darbdavio darbo išmokų, ko siekė ieškovė. DGK atliktas priteistinių darbuotojų sumų skaičiavimas yra aiškus ir iš esmės teisingas (išskyrus nurodytus netikslumus), juo nesiremti nėra pagrindo. Teigdama, kad iš jos priteistos per didelės su darbo santykiais susijusios išmokos, ieškovė nepagrindė savo pozicijos.

III. Kasacinio skundo ir atsiliepimo į jį teisiniai argumentai

30. Kasaciniame skunde ieškovė prašo panaikinti Utenos apylinkės teismo 2022 m. gruodžio 12 d. sprendimą ir Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2023 m. gegužės 16 d. nutartį bei priimti naują sprendimą – ieškovės ieškinį patenkinti, atmesti atsakovo prašymą dėl piniginių sumų priteisimo iš ieškovės, pateiktą DGK, teismo sprendimu įsiteisėjus DGK sprendimą laikyti netekusiu

galios, taikyti šio sprendimo skubiai vykdytinos dalies dėl 1156,62 Eur neatskaičius mokesčių sumos bei skundžiamų teismų procesinių sprendimų atgręžimą ir įpareigoti atsakovą grąžinti ieškovei atsakovui išmokėtą 27 042,86 Eur neto sumą (bruto 37 775,72 Eur), perskirstyti ir priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Kasacinis skundas grindžiamas šiais argumentais:

30.1. Teismai netinkamai aiškino ir taikė DK 118 straipsnio 4 dalies bei Direktyvos 2003/88/EB nuostatas:

30.1.1. Teismai netinkamai aiškino pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiko kvalifikavimo kaip darbo ar poilsio laiko kriterijus. Vadovaujantis ESTT išaiškinimais, pagal Direktyvą 2003/88 pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiką kvalifikuojant kaip darbo ar poilsio laiką, vertinama, ar darbuotojui nustatyti apribojimai yra tokie, kad objektyviai ir labai smarkiai apribojama jo galimybė šiais laikotarpiais savo nuožiūra valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama vykdyti profesinių funkcijų, ir skirti šį laiką savo interesams. Sprendžiant dėl suvaržymų stiprumo reikia atsižvelgti į šiuos kriterijus: pasyviojo budėjimo vietą; darbuotojui budėjimo laikotarpiu nustatytą terminą vėl imtis darbo pas darbdavį, kuriam jis teikia šias budėjimo paslaugas, nuo to momento, kai darbdavys to paprašo; kiek vidutiniškai kartų jis turės faktiškai dalyvauti, kai yra iškviečiamas; ar užduotims, kurias darbuotojas paprastai turi atlikti budėjimo laikotarpiu, reikia daug laiko; ar pasyviojo budėjimo laikotarpiais darbuotojas turi būti apibrėžtoje vietoje, ar jis privalo dalyvauti visada, kai yra iškviečiamas; ar darbuotojas gali užsiimti kita profesine veikla. Didelis atstumas, skiriantis darbuotojo laisvai pasirinktą gyvenamąją vietą nuo vietos, į kurią budėjimo laikotarpiu jis turi atvykti per tam tikrą laiką, savaime nėra tinkamas kriterijus visam šiam laikotarpiui kaip darbo laikui kvalifikuoti.

30.1.2. Teismai visapusiškai neįvertino bylos duomenų (liudytojų parodymų, šalių susitarimo, kt.), kurie patvirtina, kad: atsakovas budėjo ne darbovietėje, pasyviojo budėjimo vieta buvo pasirinkta jo paties ir galėjo būti keičiama net kelis kartus per dieną (pasyviojo budėjimo vieta nebuvo nustatyta darbdavio); konkretus sureagavimo į iškvietus laikus nebuvo nustatytas, darbuotojai apie 2020 m. gruodžio 1 d. Greitojo reagavimo skyriaus darbo instrukciją nežinojo, jos netaikė, jokių drausminių nuobaudų negavo; ieškovė buvo sudariusi sutartį su kita saugos bendrove tam atvejui, jei budintys darbuotojai neišvyktų į iškviетimą. Teismai taip pat nepagrįstai nevertino užduočių (iškviетimų iš budėjimo) dažnumo ir trukmės (vidutiniškai per vieną pasyviojo budėjimo ne darbovietėje budėjimo parą atsakovas dirbo 1 val. 20 min.).

30.1.3. Teismai nepagrįstai nurodė, kad, pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiką kvalifikavus kaip darbo laiką, už jį mokėtinas darbo užmokestis kaip už faktiškai dirbtą laiką. Atsižvelgiant į ESTT išaiškinimus, nepriklausomai nuo to ar pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laikas kvalifikuotinas kaip darbo ar kaip poilsio laikas Direktyvos 2003/88 prasme, Direktyva neregamentuoja pasyviojo budėjimo laiko apmokėjimo klausimų ir neįpareigoja darbdavio už pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiką (net jeigu jis būtų kvalifikuojamas kaip darbo laikas) mokėti kaip už faktiškai dirbtą laiką. Pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiko apmokėjimo klausimams taikomi valstybės narės teisės aktai, kolektyvinės darbo sutartys arba darbdavio sprendimai. DK 118 straipsnio 4 dalyje *expressis verbis* (tiesiogiai) nustatyta, kad už pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiką mokama ne mažiau kaip 20 proc. priemoka, o už faktiškai dirbtą laiką – šalių susitarta darbo užmokestis. Pagal šalių susitarimą mokama 20 proc. priemoka už pasyviojo budėjimo namuose laiką ir 1,02 MMA proporcingai faktiškai dirbtam laikui. Ieškovė šį susitarimą vykdė, o atsakovas trejus metus pretenzijų dėl tokio apmokėjimo nereiškė.

30.2. Jei būtų konstatuota, kad teismai pagrįstai nusprendė, jog už pasyviojo budėjimo namuose laiką turi būti mokama kaip už faktiškai išdirbtą laiką, pripažintina, kad teismai netinkamai aiškino ir taikė DK 144 straipsnio 2–4 dalis dėl padidinto mokėjimo už darbą švenčių dienomis ir naktį, ir dėl to teismų procesiniai sprendimai panaikintini, byla perduotina iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui. Sprendžiant dėl padidinto mokėjimo už darbą tam tikrais specialiais laikotarpiais (naktį, švenčių dieną, viršvalandinį darbą), turi būti įvertinta, kokių tarifų tos valandos jau buvo apmokėtos ar priskaičiuotos apmokėti. DK 144 straipsnio nuostatose aiškiai įtvirtintas konkretaus dydžio tam tikrų laikotarpių apmokėjimas. Teismai už naktines valandas priteisė 2,5 (naktinis budėjimas) ir 3 tarifų (viršvalandinis naktinis budėjimas) mokėjimą, nors įstatymas įtvirtina atitinkamai 1,5 tarifų mokėjimą už naktį ir 2 tarifų – už viršvalandinį naktinį budėjimą; už šventines valandas priteisė 3 tarifų (budėjimas švenčių dienomis) ir 3,5 tarifų (viršvalandinis budėjimas švenčių dieną) mokėjimą, nors įstatymas nustato atitinkamai 2 tarifų darbo švenčių dieną apmokėjimą ir 2,5 tarifų – viršvalandinio darbo švenčių dieną.

31. Atsakovas atsiliepime į kasacinį skundą prašo palikti nepakeistus skundžiamus teismų procesinius sprendimus, priteisti bylinėjimosi išlaidų atlyginimą. Atsiliepime nurodomi šie argumentai:

31.1. Ieškovė nepagrįstai teigia, kad teismai netinkamai aiškino ir taikė DK 118 straipsnio 4 dalies bei Direktyvos 2003/88/EB nuostatas dėl pasyviojo budėjimo ne darbovietėje apmokėjimo, nes be teisinio pagrindo nurodė, jog pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiką kvalifikavus kaip darbo laiką, už jį mokėtinas darbo užmokestis kaip už faktiškai dirbtą laiką. Pažymėtina, kad proceso pirmosios instancijos teisme metu ieškovė įrodinėjo tik tai, kad pasyviojo budėjimo namuose režimas atitinka poilsio laiko kriterijus, todėl atsakovui teisėtai sumokėta kaip už pasyviojo budėjimo namuose laiką. Ieškovė neįrodinėjo, kad pasyviojo budėjimo namuose laikotarpis, pripažintas darbo laiku, neturi būti apmokėtas kaip faktinis darbo laikas. Apeliaciniame skunde šiais argumentais ieškovė taip pat nesirėmė.

31.2. DK yra aiškiai atskirti aktyviojo ir pasyviojo budėjimo institutai (atitinkamai DK 118 straipsnio 1, 2 dalys ir 118 straipsnio 4 dalis). Darbuotojų atlyginimo tvarka patenka į nacionalinės teisės nuostatų taikymo sritį. Pagal Direktyvą nedraudžiama taikyti valstybės narės teisės aktų, kolektyvinės darbo sutarties, darbo sutarties arba darbdavio sprendimo. DK ar kiti teisės aktai nenustato kitos, nei įtvirtinta DK IX skyriuje, aktyviojo budėjimo ar pasyviojo budėjimo, kurie priskiriami darbo laikui, apmokėjimo tvarkos. Direktyvos 2003/88 nuostatos neregamentuoja pasyviojo budėjimo laiko apmokėjimo klausimų, neįpareigoja darbdavio už pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiką (net jeigu jis būtų kvalifikuojamas kaip darbo laikas) mokėti kaip už faktiškai dirbtą laiką. Tačiau tokį įsipareigojimą ieškovė prisiėmė su atsakovu sudaryta darbo sutartimi – 2018 m. vasario 22 d. susitarime nenustatyta (šalys nesusitarė), kad už laikotarpį, kai faktiškai nedirbama, bet laukiama iškviетimo, atlyginama kitaip nei už laikotarpį, kai faktiškai dirbama. Taigi už visus darbo laikui prilygintus laikotarpius turi būti mokama minimalioji mėnesinė alga proporcingai faktiškai dirbtam laikui, padauginta iš 1,02 koeficiento.

Susitarime nustatyta 20 proc. priemoną (DK 118 straipsnio 4 dalis) už pasyvų budėjimą namuose darbdavys galėjo mokėti tik už tuos laikotarpius, kurie atitiko pasyvio budėjimo namuose kriterijus. Ginčo laikotarpis neatitiko poilsio laiko kriterijų, todėl negalėjo būti vertinamas kaip pasyvis budėjimas namuose, už kurį mokama priemoną.

- 31.3. Teismai pagrįstai nustatė, kad darbo grafike nurodytu laikotarpiu atsakovas negalėjo laisvai disponuoti laiku dėl darbdavio veiklos specifikos ir nustatyto reikalavimo nedelsiant (per 1,5 min.) reaguoti, todėl pagrįstai šį laiką kvalifikavo kaip darbo laiką ir už jį priteisė 2018 m. vasario 22 d. susitarime nustatytą darbo užmokestį.
- 31.4. Ieškovė konkrečiais skaičiavimais nepagrindė ir neįrodė, kad teismai už naktines valandas priteisė 2,5 (naktinis budėjimas) ir 3 tarifu (viršvalandinis naktinis budėjimas), už šventines valandas – 3 tarifu (budėjimas švenčių dienomis) ir 3,5 tarifu (viršvalandinis budėjimas švenčių dieną) atlygi. Taip pat nenurodė, už kokias konkrečias valandas buvo skaičiuojamas atlygis ir kaip už naktinį darbą ir darbą švenčių dienomis arba kaip už viršvalandinį darbą ir darbą švenčių dienomis, vien formaliai teigia, kad teismai nukrypo nuo kasacinio teismo praktikos.
- 31.5. Nėra pagrindo sutikti su kasacinio skundo teiginiu, kad teismai netinkamai aiškino ir taikė pasyvio budėjimo ne darbovietėje laiko kvalifikavimo kaip darbo laiko ar poilsio laiko kriterijus. Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtinta budėjimo laiko apibrėžtis. Tiek ES institucijos, tiek ESTT linkę priskirti darbo laikui ne tik aktyvius, bet ir neaktyvius periodus. Pagal ESTT išaiškinimus budint praleistas laikas turi darbo laiko pagrindinių požymių, kai darbuotojui nustatyti apribojimai yra tokie, kad objektyviai ir labai smarkiai apribojama jo galimybė šiais laikotarpiais savo nuožiūra valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama vykdyti profesinių funkcijų, ir skirti šį laiką savo interesams.
- 31.6. Pasyvio budėjimo namie teisinis reglamentavimas Lietuvoje nevisiškai atitinka Direktyvą 2003/88/EB, nėra iki galo aiškus.
- 31.7. Nagrinėjamu atveju teismai tinkamai nustatė šalių darbo teisinių santykių turinį, objektyviai ir visapusiškai įvertino byloje surinktus įrodymus, pagrįstai taikė kriterijų – kiek objektyviai ir smarkiai dėl darbdavio veiklos specifikos ir nustatytų reikalavimų buvo apribota atsakovo galimybė budėjimo namuose laikotarpiu užsiimti įprasta poilsio laikui būdinga veikla, savo nuožiūra valdyti laiką ir skirti jį savo interesams tenkinti. Apeliacinės instancijos teismas pagrįstai įvertino ieškovės veiklos ir atsakovo darbo funkcijų specifiką ir laikė, kad ji nesuderinama su pasyvio budėjimo namuose situacija, nes nuolatinė parengtis 24 val. nedelsiant reaguoti negali būti prilyginama poilsio laikui.

Teisėjų kolegija

konstatuoja:

IV. Kasacinio teismo argumentai ir išaiškinimai

Dėl Direktyvoje 2003/88/EB įtvirtintų Europos Sąjungos teisės sąvokų „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ reikšmės, pareigos aiškinti nacionalinę teisę suderintai su Direktyva

32. Direktyva, kaip ES teisės šaltinis, yra specifinis teisės aktas Direktyva siekiamas rezultatas paprastai įgyvendinamas valstybės narės teisėkūros subjektui perkėlus atitinkamas priemones į nacionalinę teisę.
33. Pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje pateiktus išaiškinimus, Europos Sąjungos valstybėms narėms nustatyta pareiga pasiekti direktyvoje nurodytą tikslą, taip pat pareiga imtis visų priemonių įvykdymui užtikrinti priskirta visoms valstybių narių valdžios institucijoms, taip pat ir teismams pagal jų kompetencijos ribas. Nacionaliniai teismai, taikydami nacionalinės teisės aktus, ypač nacionalinio įstatymo, specialiai priimto direktyvai įgyvendinti, nuostatas, privalo aiškinti nacionalinę teisę, atsižvelgdami į konkrečios direktyvos tekstą bei tikslą (žr., pvz., ESTT 1984 m. balandžio 10 d. sprendimo *Sabine von Colson ir Elisabeth Kamann prieš Land Nordrhein-Westfalen*, 14/83, 26 punktą; 1990 m. lapkričio 13 d. sprendimo *Marleasing SA prieš La Comercial Internacional de Alimentacion SA*, C-106/89, 8 punktą).
34. Nacionalinis teismas, nustatęs, kad nacionalinės teisės aktas neatitinka ES teisės, turėtų ne jo netaikyti, bet pateikti tokį išaiškinimą, kuris labiausiai atitiktų direktyva siekiamą tikslą (ESTT 2010 m. birželio 24 d. sprendimas *Francesca Sorge prieš Poste Italiane SpA*, C-98/09, 55 punktas). Jei pripažintų nacionalinės teisės aiškinimo būdų taikymas tam tikromis aplinkybėmis leidžia nacionalinės teisės nuostatą aiškinti išvengiant prieštaravimo kitai nacionalinės teisės normai ar dėl to siaurinti šios nuostatos taikymo sritį taikant tik tą jos dalį, kuri atitinka minėtą nuostatą, nacionalinis teismas privalo taikyti tuos būdus, kad būtų pasiekti direktyvoje nurodyti rezultatai (žr. ESTT 2004 m. spalio 5 d. sprendimo *Bernhard Pfeiffer ir kt. prieš Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01–C-403/01, 116 punktą).
35. DK 1 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad kodekso nuostatos yra suderintos su Europos Sąjungos teisės aktu, nurodytų kodekso priede, nuostatomis. Vienas tokių aktų – nagrinėjamos bylos šalių ginčo kontekste aktuali 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (žr. priedo 10 punktą).
36. Direktyva 2003/88/EB nustatomi būtiniausi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai darbo laiko organizavimui, kurie taikomi minimaliam dienos ir savaitės poilsio bei kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui, taip pat tam tikriems naktinio ir pamaininio darbo bei darbo modelių aspektams. Šios direktyvos 2 straipsnyje pateiktos darbo laiko ir poilsio laiko apibrėžtys.
37. DK pateiktos darbo laiko ir poilsio laiko sąvokos iš Direktyvos 2003/88/EB nėra perkeltos pažodžiui. Pagal DK 111 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą darbo laiko apibrėžtį, tai bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį. Į darbo laiką įtraukiamas, be kitų laikotarpių, budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka (DK 111 straipsnio 2 dalies 4 punktas). Poilsio laikas apibrėžiamas kaip laisvas nuo darbo laikas (DK 122 straipsnio 1 dalis).

38. ESTT yra išaiškinęs, kad darbo laiko sąvoka pagal Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 punktą apibrėžta kaip bet kuris laikotarpis, per kurį darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir kad šią sąvoką reikia suprasti kaip poilsio laiko priešingybę, nes šios dvi sąvokos viena kitai prieštarauja. Direktyvoje nenustatyta tarpinė kategorija tarp darbo ir poilsio laikotarpių. Darbo laiko ir poilsio laiko sąvokos, kaip jos suprantamos pagal Direktyvą 2003/88/EB, yra Sąjungos teisės sąvokos ir jas reikia apibrėžti pagal objektyvius kriterijus, remiantis šios direktyvos, kuria siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti, sistema ir tikslu. Direktyvos 2 straipsnis nėra viena iš jos nuostatų, nuo kurių leidžiama nukrypti (žr. ESTT 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimo byloje *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) prieš Tyco Integrated*, C-266/14, 25–28 punktus ir juose nurodytą šio teismo praktiką).
39. Darbo laiko ir poilsio laiko sąvokų turinys atskleistas ESTT jurisprudencijoje, kurioje pateiktos gairės, kokius kriterijus taikydamas teismas gali kvalifikuoti laiką kaip darbo laiką arba kaip poilsio laiką.
40. Pagal ESTT išaiškinimus tarp elementų, apibūdinančių darbo laiko sąvoką, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnį, nėra darbuotojo atliekamo darbo intensyvumo ar jo našumo (ESTT 2005 m. gruodžio 1 d. sprendimas *Abdelkader Dellas ir kt. prieš Premier ministre ir Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, 43 punktą). Lemiamas veiksnys kvalifikuojant laikotarpį kaip darbo laiką pagal Direktyvą 2003/88 yra tai, kad darbuotojas privalo fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje ir turi būti jo pasiekiamas, kad prireikus galėtų nedelsdamas atlikti savo funkcijas. Šios pareigos, dėl kurių atitinkami darbuotojai negali pasirinkti buvimo vietos budėjimo laikotarpiais, laikytinos susijusiomis su jų funkcijų vykdymu (žr. ESTT 2003 m. rugsėjo 9 d. sprendimo *Landeshauptstadt Kiel prieš Norbert Jaeger*, C-151/02, 63 punktą).
41. ESTT praktikoje pažymėta, kad kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas, toks budėjimas turi būti kvalifikuojamas kaip darbo laikas arba kaip poilsio laikas (žr. ESTT 2018 m. vasario 21 d. sprendimo byloje *Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak*, C 518/15, 55 punktą).
42. Sąvoka „darbo laikas“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2003/88, apima visus budėjimo laikotarpius (įskaitant pasyvų budėjimą), kai darbuotojui nustatyti apribojimai yra tokie, kad objektyviai ir labai smarkiai paveikia jo galimybes šiais laikotarpiais laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų, ir skirti tą laiką savo interesams. Atvirkščiai, kai darbuotojui nustatyti suvaržymai tam tikru budėjimo laikotarpiu nėra tokie dideli ir jis gali valdyti savo laiką ir skirti jį savo interesams be didelių suvaržymų, darbo laikas pagal Direktyvą 2003/88 yra tik laikas, skirtas darbui, kuris, atsižvelgiant į aplinkybes, yra faktiškai atliktas tuo laikotarpiu (žr. ESTT 2021 m. liepos 15 d. sprendimo byloje *B. K. prieš Republika Slovenija*, C-742/19, 93 punktą ir jame nurodytą šio teismo praktiką; 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimo byloje *MG prieš Dublin City Council*, C-214/2020, 38, 39 punktus ir juose nurodytą šio teismo praktiką).
43. Siekiant įvertinti, ar dėl pasyviojo budėjimo objektyviai kyla dideli suvaržymai, turintys didelį poveikį atitinkamam darbuotojo laikui, kuriuo nereikalaujama vykdyti profesinių funkcijų, valdyti, reikia atsižvelgti į darbuotojui budėjimo laikotarpiu nustatytą terminą vėl imtis darbo pas darbdavį, kuriam jis teikia šias budėjimo paslaugas, nuo to momento, kai darbdavys to paprašo, taip pat prireikus į tai, kiek vidutiniškai kartų per šį laikotarpį jis turės faktiškai dalyvauti, kai yra iškvičiamas. Kai budėjimo laikotarpiu šis terminas trunka tik kelias minutes, iš principo visą šį laikotarpį reikia laikyti darbo laiku. Vadinas, tokio reagavimo laiko poveikis turi būti konkrečiai įvertintas, prireikus atsižvelgiant į kitus darbuotojui taikomus suvaržymus, taip pat į budėjimo laikotarpiu darbuotojui sudarytas sąlygas (žr. ESTT 2021 m. lapkričio 11 d. sprendimo byloje *MG prieš Dublin City Council*, C-214/2020, 40, 41 punktus ir juose nurodytą šio teismo praktiką).
44. Pagal ESTT sprendimuose pateiktus išaiškinimus, budėjimas darbuotojo gyvenamojoje (ne darbo) vietoje taip pat gali būti laikomas darbo laiku, jei jis objektyviai riboja darbuotojo galimybes tenkinti savo asmeninius ar socialinius interesus. 2018 m. vasario 21 d. sprendime byloje *Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak* ESTT konstatavo, kad pareiga fiziškai būti darbdavio nurodytoje vietoje (savo namuose) ir iš to kylantys vietos ir laiko apribojimai, taip pat būtinybė atvykti į darbo vietą per 8 minutes objektyviai riboja darbuotojo galimybes tenkinti savo asmeninius ir socialinius interesus. Atsižvelgiant į šiuos apribojimus, tokio darbuotojo padėtis skiriasi nuo darbuotojo, kuris budėdamas privalo tik būti darbdavio žinioje, kad šis galėtų su juo susisiekti. 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 iškvičimus, smarkiai ribojančią galimybes užsiimti kita veikla, laikytinas darbo laiku (žr. sprendimo 63, 64, 66 punktus).
45. Budėjimo laikotarpį, kuriuo nustatyta, kad darbuotojas privalo vėl imtis darbo per vos kelias minutes, iš principo reikia laikyti darbo laiku, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, nes tokiu atveju darbuotojas praktiškai yra itin atgrasomas nuo bet kokios, net trumpalaikės, poilsio veiklos planavimo. Aplinkybė, kad paprastai budėjimo laikotarpiu darbuotojas retai kviečiamas imtis darbo, nereikia, kad šie laikotarpiai laikomi poilsio laiku, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 2 punktą, jei darbuotojui nustatytas terminas, per kurį jis vėl turi imtis darbo, objektyviai ir labai smarkiai apriboja jo galimybes tais laikotarpiais laisvai valdyti laiką, kuriuo nereikalaujama atlikti profesinių funkcijų (žr. ESTT 2021 m. kovo 9 d. sprendimo byloje *D. J. prieš Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 48, 54 punktus).
46. Taigi pagrindiniai kriterijai, pagal ESTT išaiškinimus, leidžiantys atriboti darbo laiką ir poilsio laiką, yra darbuotojui taikomų apribojimų (vietos ir laiko) intensyvumas, t. y. pareiga būti darbdavio nurodytoje vietoje, neatsižvelgiant į tai, ar ji sutampa su darbuotojo gyvenamąja vieta, bei darbuotojui taikomų apribojimų turinys – jų poveikio asmeniniams ir socialiniams interesams stiprumas. Nustatant apribojimų poveikio stiprumą įvertintinas terminas, per kurį budintis darbuotojas turi imtis darbo (vykdyti pagrindinę (tiesioginę) darbo funkciją). Kiti kriterijai yra fakultatyvūs ir taikytini esant poreikiui, kurį lemia konkrečios bylos faktinės aplinkybės (situacija).
47. Darbuotojų darbo užmokesčio už budėjimo laikotarpius mokėjimo tvarka patenka ne į Direktyvos 2003/88, o į atitinkamų nacionalinės teisės nuostatų taikymo sritį. ESTT praktikoje pažymima, kad pagal Direktyvą nedraudžiama taikyti valstybės narės teisės akto, kolektyvinės darbo sutarties arba darbdavio sprendimo, kuriuose nustatant darbo užmokestį už budėjimą skirtingai vertinami laikotarpiai, kuriais faktiškai dirbta, ir laikotarpiai, kai faktiškai nedirbta, net jei visi tie laikotarpiai pagal šią direktyvą turi būti laikomi darbo laiku (žr. ESTT 2021 m. kovo 9 d. sprendimo byloje *D. J. prieš Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, 57, 58 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją). Valstybės narės savo nacionalinėje teisėje gali nustatyti, kad užmokestis darbuotojui už darbo laiką skiriasi nuo atlyginimo

darbuotojui už poilsio laiką; be to, už pastarąjį laikotarpį galima ir visai nenustatyti jokio atlyginimo. Direktyvos 2003/88 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, jog pagal jį valstybės narės neįpareigos nustatyti užmokesčio už budėjimo namuose laikotarpius, atsižvelgiant į tai, ar šie laikotarpiai kvalifikuotini kaip darbo laikas ar kaip poilsio laikas (ESTT 2018 m. vasario 21 d. sprendimas byloje *Ville de Nivelles prieš Rudy Matzak*, C-518/15, 51 punktas).

48. Taigi, mokėjimo tvarka už budėjimo laikotarpius reglamentuojama nacionalinės teisės normomis. Direktyvoje neįtvirtintas draudimas diferencijuoti budėjimo apmokėjamą atsižvelgiant į tai, ar darbuotojas atitinkamu laikotarpiu faktiškai dirba, taip pat nustatyti, kad užmokeskis darbuotojui už darbo laiką skiriasi nuo atlyginimo už poilsio laiką. Ar įstatymų leidėjas pasinaudojo diskrecija diferencijuoti apmokėjamą ir kaip tai padarė, t. y. kokiems kriterijams suteikė esminį vaidmenį šiuo aspektu, atskleidžia budėjimo apmokėjamą reglamentuojančių teisės normų turinys.

Dėl Darbo kodekso 118 straipsnio nuostatų aiškinimo ir taikymo nagrinėjamoje byloje

49. Ieškovė kasaciniame skunde argumentuoja, kad teismai netinkamai aiškino DK 118 straipsnio 4 dalies nuostatas, darbo ir poilsio laiko sąvokas atskleidė nesivadovaudami ESTT praktika dėl teisškai reikšmingų kriterijų, nevisapusiškai įvertino bylos duomenis, kurie, ieškovės įsitikinimu, patvirtina pagrindą nagrinėjamu atveju taikyti nurodytą normą. Atsakovas atsiliepime atsikerta, kad teismai tinkamai aiškino ir, atsižvelgdami į reikšmingas bylos faktines aplinkybes, taikė pasyviojo budėjimo ne darbovietėje laiko kvalifikavimo kriterijus; teismų išvados atitinka ESTT išaiškinimus.
50. Pagal DK 118 straipsnio, reglamentuojančio darbo laiko režimo ypatumus budint, nuostatas: kai darbuotojas atlieka savo darbo funkciją budėdamas (aktyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė negali viršyti dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų trijų mėnesių apskaitinį laikotarpį (1 dalis); kai darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs pririnkti savo funkcijas (pasyvusis budėjimas), darbo dienos (pamainos) trukmė gali būti iki dvidešimt keturių valandų, tačiau negali viršyti darbuotojo darbo laiko normos per maksimalų dviejų mėnesių apskaitinį laikotarpį. Tokiu atveju darbuotojui privalo būti suteikiama galimybė pailsėti ir pavalgyti darbo vietoje (2 dalis); tiek aktyviai, tiek pasyviai budint darbuotojui turi būti sudarytos sąlygos pavalgyti ir pailsėti. Šių darbuotojų darbo laiko režimui ir apskaitai taikomos suminės darbo laiko apskaitos taisyklės (3 dalis); darbuotojo buvimas ne darbovietėje, bet esant pasirengusiam atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei įprastiniu poilsio laiku (pasyvusis budėjimas namie) nelaikomas darbo laiku, išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. Toks budėjimas negali trukti ilgesnį kaip nepertraukiamą vienos savaitės per keturias savaites laikotarpį. Dėl tokio pasyviojo budėjimo namie turi būti susitarta darbo sutartyje ir darbuotojui mokama ne mažesnė kaip dvidešimt procentų dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę. Už faktiškai atliktus veiksmus sumokama kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, tačiau neviršijantį šešiasdešimt valandų per savaitę. Asmuo negali būti skiriamas pasyviajam budėjimui namie tą dieną, kurią jis nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip vienuolika valandų iš eilės (4 dalis); pasyviajam budėjimui ir pasyviajam budėjimui namuose negalima skirti asmenų iki aštuoniolikos metų. Nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji, jeigu jiems nedraudžia Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada, pasyviai budėti ir pasyviai budėti namuose gali būti skiriami tik su jų sutikimu (5 dalis).
51. Visas nurodyto straipsnio tekstas suponuoja galimybę, pritaikius lingvistinį ir sisteminį aiškinimo metodus, išaiškinti jame įtvirtintas normas atsižvelgiant į pirmiau aptartus ESTT praktikoje išaiškintus darbo laiko ir poilsio laiko identifikavimo kriterijus.
52. DK 118 straipsnyje įtvirtintos trys budėjimo rūšys: 1) aktyvusis budėjimas; 2) pasyvusis budėjimas; 3) pasyvusis budėjimas namie. Vis dėlto šios trys budėjimo rūšys darbo santykių kontekste gali būti kvalifikuojamos tik kaip darbo ar poilsio laikas. Kaip ir ES teisėje, nacionalinėje teisėje taip pat nėra įtvirtintos tarpinės kategorijos tarp darbo ir poilsio laikotarpių. Darbuotojo budėjimo laiko priskyrimą prie darbo ar poilsio laiko nulemia darbo ir poilsio laiką atribojantys kriterijai (žr. šios nutarties 46 punktą). Be to, dėl kiekvienos iš budėjimo rūšių įstatymo leidėjo nustatytos skirtingos jas identifikuoti leidžiančios teisškai reikšmingos sąlygos. Bylos faktinės aplinkybės lenkia, kuri DK 118 straipsnio dalis konkrečiu atveju taikytina, atsižvelgiant į atitinkamų sąlygų įrodymą.
53. Šioje nutartyje (37 punkte) minėta, kad DK 111 straipsnio 2 dalies 4 punktas įtvirtina, jog į darbo laiką įtraukiamas, be kitų laikotarpių, budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka. Sisteminis ir lingvistinis DK 118 straipsnio 1, 2 ir 4 dalių nuostatų aiškinimas suponuoja išvadą, kad pasyviojo budėjimo, kaip ir aktyviojo budėjimo, laikas vertinamas kaip darbo laikas (šias budėjimo rūšis reglamentuojančiose normose, be kita ko, vartojant ir vienodas – darbo dienos – sąvokas), o pasyviojo budėjimo namie atveju įstatyme aiškiai įtvirtinta, kad šios rūšies budėjimo laikas nelaikomas darbo laiku (be to, vartojama poilsio laiko sąvoka), išskyrus faktiškai atliktų veiksmų laiką. DK 118 straipsnio 4 dalyje nustatytos darbo apmokėjimo už budėjimą namie sąlygos, kai darbuotojui užtikrinamas priemokos mokėjimas už tam tikrą prieinamumą darbdaviui ir mokėjimas tik už faktiškai atliktus veiksmus kaip už faktiškai dirbtą darbo laiką, taip pat suponuoja, kad budėjimas namie iš principo laikytinas darbuotojo poilsio laiku.
54. Taigi, pats įstatymų leidėjas iš esmės pasyvųjį budėjimą priskyrė darbo laikui, o pasyvųjį budėjimą namie – poilsio laikui. Tai reiškia, kad pasyviojo budėjimo ir pasyviojo budėjimo namie atskyrimui taikomi visų pirma darbo ir poilsio laiko atskyrimo kriterijai. Kaip minėta, darbuotojui taikomų apribojimų intensyvumas nulemia laiko kvalifikavinį atitinkamą kaip darbo laiko ar poilsio laiko. Tai reiškia, kad pasyviuoju budėjimu bus laikomas toks budėjimas, kai darbdavio nustatyti apribojimai smarkiau veikia darbuotojo asmeninius ir socialinius interesus, galimybę laisvai disponuoti savo laiku – darbuotojas privalo būti darbdavio nurodytoje vietoje, pasirengęs pririnkti nedelsdamas pradėti atlikti savo darbo funkcijas. Taikomų ribojimų poveikis toks stiprus, kad budėjimo laikas vertinamas kaip darbo laikas. Pasyviuoju budėjimu namie laikomas toks darbuotojo budėjimas, kai darbuotojui nepriskiriama pareiga būti darbdavio nurodytoje vietoje, jis įprastiniu poilsio laiku, būdamas ne darbovietėje, būna (įstatyme nevartojama sąvoka „privalo būti“, kaip DK 118 straipsnio 2 dalies atveju) pasirengęs atlikti tam tikrus veiksmus ar atvykti į darbovietę kilus būtinybei. Tokie ribojimai turi tik silpnai veikti darbuotojo galimybę disponuoti laisvu laiku, atitinkamai šis laikas nepatenka į darbo laiko apibrėžį.
55. Pažymėtina, kad nors DK 118 straipsnio 4 dalis nurodo budėjimo namie sąvoką, vis dėlto šioje dalyje vartojama sąvoka „namie“ nelaikytina

skiriamuoju DK 118 straipsnio 2 ir 4 dalyse reglamentuojamų budėjimo rūšių bruožu. DK 118 straipsnio 2 dalies atveju darbdavio nurodyta vieta, kurioje darbuotojas privalo būti, taip pat gali sutapti su jo gyvenamąja vieta. Todėl jei šalis darbo sutartyje įvardija budėjimą namie, tačiau nustato tokį apribojimų intensyvumą, kuris būdingas darbo, bet ne poilsio laikui, toks budėjimas namie negalės būti kvalifikuojamas kaip poilsio laikas ir jam negalės būti taikoma DK 118 straipsnio 4 dalies norma.

56. Tik tinkamai ištyręs ir įvertinęs bylos faktines aplinkybes dėl darbuotojui taikomų ribojimų intensyvumo, teismas gali teisingai kvalifikuoti budėjimo laiką, parinkti ir pritaikyti vieną iš pirmiau aptartų pasyvųjų budėjimą ar pasyvųjį budėjimą namuose reglamentuojančių DK normų. Teisėjų kolegija neturi pagrindo sutikti su kasaciniame skunde nurodytu argumentu, kad teismas nagrinėjamu atveju nenustatė teisiškai reikšmingų aplinkybių, susijusių su ribojimų intensyvumu, visapusiškai neįvertino bylos duomenų.
57. Byloje, be kitų aplinkybių, teismas nustatė, kad: ieškovės veikla – objektų apsaugos paslaugos, užtikrinant greitą reagavimą į pažeidimus (pasikėsinimus); atsakovo ieškovės įmonėje aktualiu laikotarpiu dirbo elektroninės saugos skyriaus (duomenys neskelbtini) greitojo reagavimo grupės apsaugos darbuotoju; atsakovo ginčo pasyviojo budėjimo laikotarpiu buvo taikomi ieškovės vidaus norminiai aktai; atsakovas privalėjo būti darbdavio nustatytoje vietoje, kuri sutapo su jo gyvenamosios vietos adresu, be darbdavio žinios ir leidimo negalėjo jos keisti, darbo pradžioje ir pabaigoje turėjo gauti darbdavio leidimą iš SVC pasikeisti pamainą, jam buvo draudžiama miegoti, gulėti, užsiimti kita pašaline veikla, nesusijusia su tiesioginių pareigų atlikimu, prarasti budrumą; atsakovui buvo priskirtas automobilis ir priklausančios specialios priemonės, budėjimo metu jis turėjo būti su uniforma; pagal pareigybės aprašymo nuostatas nepriklausomai nuo buvimo vietos (namai ar darbovietė) privalėjo būti nuolat pasirengęs nedelsdamas, operatyviai reaguoti į iškvietai pradėdamas važiuoti automobiliu nurodytu adresu; nuo 2020 m. gruodžio 1 d. (naujos instrukcijos patvirtinimo) nustatytas regavimo laikas – iki 1,5 min. (dirbant iš namų); atsakovui buvo žinomas reikalavimas nedelsiant reaguoti į iškvietai, faktiškai tai ir buvo daroma skubiai išvykstant į objektą; dažniausiai į saugomus objektus buvo nuvykstama per 1–5 min. ir tik keliais atvejais regavimo laikas trukdavo 10 min. ir daugiau; iki 2018 m. vasario 22 d. darbo sutarties pakeitimo, laikas, darbuotojo praleistas automobilyje laukiant iškvietai ir neatliekant tiesioginių greitojo reagavimo darbuotojo funkcijų, buvo laikomas darbo laiku ir apmokamas kaip darbo laikas.
58. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad teismas, nustatę teisiškai reikšmingas aplinkybes dėl darbuotojui taikytų vietos ir laiko apribojimų, turėjo pagrindą išvadai, jog atsakovo ginčo budėjimo laikas, atsižvelgiant į taikytų apribojimų intensyvumą, kvalifikuotinas ne kaip poilsio, o kaip darbo laikas. Toks kvalifikavimas, kuris dera su ESTT jurisprudencijoje pateiktų Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1, 2 punktų išaiškinimais, kartu su nustatytomis aplinkybėmis, atsižvelgiant į DK 118 straipsnio 4 dalies dispoziciją, panaikina galimybę taikyti šią normą. Darbdavys, kaip skundžiamoje nutartyje nurodė apeliacinės instancijos teismas, tinkamai nevykdė pareigos sudaryti darbuotojui sąlygas pasyviajam budėjimui namie taip, kaip jis turi būti aiškinamas pagal DK 118 straipsnio 4 dalį, kad šis budėjimas faktiškai atitiktų poilsio laiko sąvoką; darbdavio nustatyti reikalavimai darbo funkcijai vykdyti atėmė iš darbuotojo galimybę pasyviojo budėjimo namuose laiką naudoti savo interesais ir nuožiūra. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad darbuotojui taikytų apribojimų intensyvumas lemia, jog nagrinėjama situacija patenka į DK 118 straipsnio 2 dalimi reglamentuojamą pasyviojo budėjimo atvejį.
59. Pirmiau nurodytos išvados suponuoja, kad, sprendžiant dėl mokėjimo atsakovui už ginčo budėjimo laiką, netaikytinos DK 118 straipsnio 4 dalyje nustatytos taisyklės, kurios suformuluotos įstatymo leidėjui pasinaudojus diskrecija diferencijuoti apmokėjimą, atsižvelgiant į tai, ar darbuotojas konkrečiu laikotarpiu faktiškai dirbo (žr. šios nutarties 47 punktą). DK 118 straipsnio 2 dalyje nenustatyta, kad už darbo laiką pasyviai budint darbuotojui turi būti mokamas mažesnis darbo užmokestis (priemoka) ar jis iš viso nemokamas.
60. Pagal DK nuostatas, kiekvienoje darbo sutartyje turi būti nustatytas darbo užmokestis per mėnesį (mėnesio alga) arba už darbo valandą (valandinis atlygis), išskyrus atvejus, kai šį darbo užmokestį nustato darbo teisės normos. Tokiu atveju sutartyje turi būti pateikta nuoroda į tai nustatančias darbo teisės normas (140 straipsnio 1 dalis). Darbo užmokesčio dydis negali būti mažesnis, negu nustato darbo santykiams taikomi įstatymai, kolektyvinės sutartys, kitos darbo teisės normos ar darbovietėje patvirtinta darbo apmokėjimo sistema (nurodyto straipsnio 2 dalis).
61. Nagrinėjamu atveju šalių darbo sutartyje (2018 m. vasario 22 d. susitarime) nustatyta, kad atsakovui mokamas Vyriausybės nustatytas minimalus darbo užmokestis, padaugintas iš 1,02 koeficiento. Šią bylą nagrinėję teismas, kolegijos vertinimu, pagrįstai nusprendė, kad už ginčo budėjimo laiką atsakovui mokėtinas visas šalių sutarto dydžio darbo užmokestis.

Dėl Darbo kodekso 144 straipsnio 2–4 dalių aiškinimo ir taikymo

62. DK 144 straipsnio 2–4 dalyse nustatyta, kad: už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis; už darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis; už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.
63. Ieškovė kasaciniame skunde nurodo, kad teismas netinkamai aiškino ir taikė šias DK nuostatas – jose nustatytus darbo užmokesčio dydžius už darbą švenčių dienomis, naktį ir už viršvalandžius. Ieškovė akcentuoja, kad, sprendžiant dėl padidinto mokėjimo už darbą tam tikrais specialiais laikotarpiais, turi būti įvertinta, kokių tarifų tos valandos jau buvo apmokėtos ar priskaičiuotos apmokėti.
64. Apeliacinės instancijos teismas skundžiamoje nutartyje konstatavo, kad pirmosios instancijos teismas, priteisdamas darbo užmokesčio įsiskolinimą, taikė DGK atliktus apskaičiavimus, kuriuose padaryta keletas klaidų (apsirikimų), tačiau atsižvelgiant į apskaičiavimo visumą jos nėra reikšmingos – nesudaro pagrindo sumažinti priteistų iš darbdavio darbo išmokų, ko siekė ieškovė. Teismas laikė, kad DGK atliktas priteistinių darbuotojų sumų skaičiavimas yra aiškus ir iš esmės teisingas, juo nesiremti nėra pagrindo, o ieškovė, teigdama, kad iš jos priteistos per didelės su darbo santykiais susijusios išmokos, savo pozicijos nepagrindė.
65. Teisėjų kolegija laiko nepagrįsta teismo išvadą, kad priteistinių darbuotojų sumų skaičiavimas yra aiškus. Nors pirmosios instancijos teismo sprendime nurodoma, kokia formulė taikoma, taip pat pateikiami skaičiavimai už kiekvieną ginčo budėjimo mėnesį, tačiau iš dėstymo nėra aišku, kaip konkrečiai apskaičiavimai atlikti: kaip gauta valandinio darbo užmokesčio, kuris naudojamas apskaičiavimuose, reikšmė; už kokią budėjimo laikotarpį skaičiuojama mėnesinė alga (už visas (įskaitant ir brangiau apmokamas) ar už dalį budėjimo valandų (kurios apmokamos

ne padidintu tarifu), prie kurios vėliau pridedamos sumos už darbą švenčių dienomis, naktį ir viršvalandžius; koks yra santykis darbo sutartyje suldytos vidutiniškai 25 val. per savaitę darbo laiko normos ir faktiškai dirbto (pasyviai budint) laiko (valandų) darbo užmokesčio apskaičiavimo kontekste.

66. Teisėjų kolegijos vertinimu, iš pirmosios instancijos teismo sprendime esančių skaičiavimų, kuriuos apeliacinės instancijos teismas skundžiama nutartimi pripažino aiškiais ir teisingais, neįmanoma nustatyti, ar apskaičiuota teisingai, ar vis dėlto, kaip nurodoma kasaciniame skunde, faktiškai pritaikius didesnius koeficientus nei nustatyti DK. Nors kasaciniame skunde ieškovė tik nurodo, kad atsakovui priteista per didelė suma, tačiau konkrečių išsamių argumentų bei apskaičiavimų nepateikia, tokie apskaičiavimai buvo pateikti apeliacinės instancijos teismo nagrinėjame ieškovės apeliaciniame skunde. Atsižvelgdama į šį faktą ir skundžiamos nutarties dalies apskaičiavimo klausimu turinį, teisėjų kolegija konstatuoja, kad apeliacinio teismo išvada, jog DGK atliktas priteistinių darbuotojų sumų skaičiavimas, kuriuo rėmėsi pirmosios instancijos teismas, yra aiškus, iš esmės teisingas ir juo nesiremti nėra pagrindo, nepakankamai motyvuota.
67. Dėl šios nutarties 65–66 punktuose nurodytų priežasčių, neaiškumų ir motyvavimo procesiniuose sprendimuose stokos nėra galimybės kasaciniam teismui nuspręsti, ar ieškovės argumentas, jog teismai netinkamai aiškino ir taikė DK 144 straipsnio 2–4 dalių nuostatas, yra pagrįstas. Atsižvelgiant į kasacinio teismo kompetenciją spręsti tik teisės, o ne fakto klausimus, skundžiamos nutarties dalis, kuria palikta nepakeista pirmosios instancijos teismo sprendimo dalis dėl atsakovui iš ieškovės priteistų sumų, panaikintina ir klausimas dėl jų apskaičiavimo grąžintinas apeliacinės instancijos teismui nagrinėti iš naujo, taip sudarant galimybę ne tik teismui iš esmės patikrinti pirmosios instancijos teismo sprendime nurodytų apskaičiavimų teisingumą, pagrįsti skaičiavimus suteikiant jiems pakankamo aiškumo, bet ir, kilus poreikiui, šalims papildomai pagrįsti savo poziciją šiuo klausimu.

Dėl bylos procesinės baigties

68. Apibendrinama teisėjų kolegija konstatuoja, kad apeliacinės instancijos teismas tinkamai, suderintai su Direktyva 2003/88/EB ir ESTT išaiškinimais aiškino DK įtvirtintas darbo laiko ir poilsio laiko sąvokas, pagrįstai, nepažeisdamas įrodymų vertinimo taisyklių, kvalifikavo atsakovo ginčo budėjimo laiką kaip darbo laiką, pagrįstai netaikė DK 118 straipsnio 4 dalies nuostatų ir padarė teisingą išvadą, jog atsakovui turi būti priteistas visas šalių sutartas darbo užmokestis už pasyviojo budėjimo laikotarpį.
69. Tačiau skundžiamoje nutartyje nepateikta pakankamų motyvų pagrįsti išvados, jog DGK atliktas priteistinių darbuotojų sumų skaičiavimas, kuriuo rėmėsi pirmosios instancijos teismas, yra aiškus, iš esmės teisingas ir juo nesiremti, sumažinti atsakovui iš ieškovės priteistą sumą nėra pagrindo. Dėl nurodyto pažeidimo, duomenų trūkumo kasaciniame teisme negali būti nustatytas ieškovės argumentų, jog teismas netinkamai aiškino ir taikė darbo užmokesčio dydžius už darbą švenčių dienomis, naktį ir už viršvalandžius įtvirtinančias DK nuostatas, pagrįstumas. Nurodyti pažeidimai suponuoja pagrindą panaikinti skundžiamos nutarties dalį, kuria palikta nepakeista pirmosios instancijos teismo sprendimo dalis priteisti atsakovui iš ieškovės 33 125,48 Eur su darbo santykiais susijusių išmokų, 3487,68 Eur netesybų ir 2370 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo, taip pat paskirstytos bylinėjimosi išlaidos apeliacinės instancijos teisme, ir perduoti šią bylos dalį iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui.
70. Nors ieškovė kasaciniame skunde kelia vykdymo atgręžimo klausimą, teisėjų kolegija pažymi, jog šiame bylos nagrinėjimo kasaciniame teisme etape jis nespręstinas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

71. Perdavus bylos dalį iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui, bylinėjimosi išlaidų paskirstymo klausimas paliktinas spręsti šiam teismui (CPK 93 straipsnis).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 359 straipsnio 1 dalies 5 punktu, 362 straipsniu,

n u t a r i a :

Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2023 m. gegužės 16 d. nutarties dalį, kuria palikta nepakeista Utenos apylinkės teismo 2022 m. gruodžio 12 d. sprendimo dalis priteisti atsakovui R. Ž.(a. k. (duomenys neskelbtini) iš ieškovės uždarnosios akcinės bendrovės „Ekskomisarų biuras“ (j. a. k. 122755433) 33 125,48 Eur su darbo santykiais susijusių išmokų, 3487,68 Eur netesybų ir 2370 Eur bylinėjimosi išlaidų atlyginimo, taip pat paskirstytos bylinėjimosi išlaidos apeliacinės instancijos teisme, panaikinti ir perduoti šią bylos dalį Panevėžio apygardos teismui nagrinėti iš naujo.

Kitą 2023 m. gegužės 16 d. nutarties dalį palikti nepakeistą.

Ši Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis yra galutinė, neskundžiama ir įsiteisėja nuo priėmimo dienos.

Teisėjai

Danguolė Bublienė

Virgilijus Grabinskas

Sigita Rudėnaitė