

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo įspėjimas darbdaviams

Būkite atidūs apmokant už budėjimą namuose – toks laikas taip pat gali būti pripažintas darbo laiku

- Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau - LAT) suformavo naują praktiką, jog pasyvaus budėjimo namuose laikas gali būti pripažįstamas darbo laiku priklausomai nuo faktiškai darbuotojui taikomų apribojimų intensyvumo.
- Primintina, kad pagal įstatymą yra galimos trys budėjimo rūšys: 1) **aktyvusis budėjimas**; 2) **pasyvusis budėjimas**; 3) **pasyvusis budėjimas namie**.
- Pasyviojo ir aktyviojo budėjimo laikas vertinamas kaip darbo laikas ir tik pasyviojo budėjimo namie atveju budėjimo laikas nelaikomas darbo laiku (išskyrus tuos atvejus, kai budėjimo metu yra faktiškai dirbama).
- Atitinkamai skiriasi ir apmokėjimas už budėjimą – už visą pasyviojo ir aktyviojo budėjimo laiką yra mokama kaip už įprastą darbo laiką, o budėjimo namie atveju mokama tik priemoka (ne mažesnė kaip 20 proc. dydžio vidutinio darbo užmokesčio per mėnesį priemoka už kiekvieną budėjimo ne darbovietėje savaitę). Tais atvejais, kai budėjimo metu yra faktiškai dirbama, už šį laiką mokamas darbo užmokestis.
- LAT, spręsdamas ginčą dėl apmokėjimo už pasyviojo budėjimo namuose laiką, išaiškino, **kad kiekvienu atveju turi būti vertinama darbdavio nustatyti apribojimai, taikomi darbuotojui budint namuose ir jų įtaka jo asmeniniams, socialiniams interesams, galimybei disponuoti savo laisvu laiku**.
- Komentuojamoje byloje nustatyta, kad darbuotojas dirbo greitojo reagavimo apsaugoje ir pasyviojo budėjimo laikotarpiu jam buvo draudžiama miegoti, gulėti, prarasti budrumą, užsiimti kita pašaline veikla, nesusijusia su tiesioginių pareigų atlikimu. Budėjimo metu darbuotojas turėjo būti su uniforma ir, nepriklausomai nuo buvimo vietos, privalėjo būti pasirengęs nedelsdamas reaguoti į iškvietimą (nustatytas reagavimo laikas – iki 1,5 min).
- Atsižvelgiant į taikytų apribojimų intensyvumą, LAT pripažino, kad darbuotojo pasyvaus budėjimo namuose laikas buvo pagrįstai kvalifikuotinas ne kaip poilsio, o kaip darbo laikas.

Jeigu savo veikloje taikote budėjimą, galime Jums padėti peržiūrėti ir atnaujinti vidinius teisės aktus, jog ateityje nekiltų abejonių dėl pasyviojo budėjimo namuose laiko perkvalifikavimo ir apmokėjimo.