

Sprawa C-110/24**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym****Data wpływu:**

9 lutego 2024 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana
(Hiszpania)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

24 stycznia 2024 r.

Strona skarżąca:

Sindicat de Treballadors i Treballadors de les Administracions i els Serveis Publics (STAS-IV)

Strona pozwana:

Valenciana d'Estrategies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S.A. (VAERSA)

[...]

[Sąd odsyłający, strony i postępowanie]

Okoliczności faktyczne

I. W dniu 13 października 2023 r. do Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana [izby pracy wyższego trybunału sprawiedliwości Wspólnoty Waleńskiej] wpłynął pozew zbiorowy wniesiony przez Sindicat de Treballadores y Treballadors de les Administraciones i els Serveis Publics STAS-IV (zwany zdalej skarżącym lub STAS-IV) przeciwko spółce Valenciana d'Estrategies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S.A. (zwanej dalej VAERSA lub pozwaną), w którym, po przedstawieniu okoliczności faktycznych, skarżący wnosi o: „stwierdzenie, że pracownicy zatrudnieni w obszarze bioróżnorodności mają prawo do tego, aby przejazdy pojazdem służbowym z bazy do miejsca prac w terenie, w którym wykonują swoje codzienne obowiązki, i z powrotem były wliczane do rzeczywistego czasu pracy,

a dzień pracy kończył się o godzinie 15:00 wraz ze zdaniem pojazdu w bazie, a także o nakazanie VAERSA stosowania się do tego stwierdzenia wraz ze wszystkimi jego konsekwencjami”.

Zgodnie z wnioskiem zawartym w pozwie, jako zainteresowane strony zostały wymienione następujące związki zawodowe: Comisiones Obreras del País Valencià (zwany dalej CCOO PV), Confederació General del Treball del País Valencià i Múrcia (zwany dalej CGT-PV), Unión General de Trabajadores del País Valencià (zwana dalej UGT PV), Intercomarcal de Trabajadores de Castellón (zwany dalej SIT), Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (zwana dalej USO) i Colectivo de Personal Administrativo y Técnico de VAERSA.

II. [...]

III. [...] [postępowanie krajowe]

IV. 1. Postanowieniem z dnia 5 grudnia 2023 r. wyznaczono termin 10 dni na przedstawienie przez strony uwag dotyczących ewentualnego wystąpienia z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

2. Pełnomocniczka STAS-IV przedstawiła uwagi na piśmie, w których wyraziła sprzeciw wobec wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, uzasadniając, że zgodnie z przepisami dyrektywy 2003/88/WE oraz wykładnią dokonaną przez Trybunał, zasadne jest uwzględnienie powództwa.

Także pełnomocnik prokuratury generalnej Generalitat [samorządu Wspólnoty Walenckiej] przedstawił uwagi, w których sprzeciwił się złożeniu wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i wniósł o oddalenie powództwa, również na podstawie wykładni dyrektywy 2003/88/WE i orzecznictwa Trybunału.

Stan faktyczny i przedmiot postępowania

I. Przedstawienie istotnych okoliczności faktycznych

Strona pozwana, VAERSA, jest przedsiębiorstwem należącym do sektora przedsiębiorstw publicznych i fundacji Generalitat Valenciana, w formie prawnej spółki handlowej, o której mowa w *siódmym przepisie dodatkowym w związku z art. 2.3.b Ley 1/2015 de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones* [ustawy 1/2015 samorządu Wspólnoty Walenckiej w sprawie Skarbu Państwa, Instrumentalnego Sektora Publicznego i Dotacji] z dnia 6 lutego. Spółka jest w większości własnością Generalitat Valenciana i podlega Consellería de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica [Regionalnemu Ministerstwu Rolnictwa, Rozwoju Obszarów Wiejskich, Kryzysu Klimatycznego i Transformacji Ekologicznej].

VAERSA jest uznawana za przedsiębiorstwo komunalne i służbę techniczną administracji Generalitat, różnych podmiotów tworzących administrację lokalną oraz podmiotów sektora publicznego zależnych od tych z nich, które mają status instytucji zamawiających, i jest zobowiązana do wykonywania zleczonych zadań zgodnie z projektami, raportami lub innymi dokumentami technicznymi.

Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2018 r. VAERSA przystąpiła do drugiego układu zbiorowego pracowników administracji regionalnej.

Uchwałą Dirección General de Medio Natural y de Evaluación Ambiental [generalnej dyrekcji środowiska naturalnego i ocen wpływu na środowisko] zatwierdzono inwestycje mające na celu poprawę stanu obszarów europejskiej sieci ekologicznej Natura 2000 we Wspólnocie Walenckiej w latach 2022–2025, a VAERSA zlecono ich realizację zgodnie ze specyfikacjami technicznymi.

Działalność w ramach zlecenia strukturalnego wiąże się z wykonywaniem czynności w środowisku naturalnym na całym obszarze Wspólnoty Walenckiej.

Pracownicy, których dotyczy spór zbiorowy, są to osoby znajdujące się na liście stanowisk VAERSA jako pracownicy zatrudnieni w obszarze bioróżnorodności, którzy wcześniej byli nazywani pracownikami mikrorezerwatów, a obecnie są nazywani pracownikami sieci Natura 2000.

VAERSA zorganizowała 15 brygad prowincjonalnych do prowadzenia swoich działań: 6 w Walencji, 4 w Alicante i 5 w Castellón, których skład, podział na prowincje i baza były następujące:

- Brygada Alicante Norte, z punktem wyjazdu w Alcoy, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Alicante Sur, z punktem wyjazdu w Santa Faz, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Alicante Jávea z punktem wyjazdu w Jávea, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Alicante Orihuela, z punktem wyjazdu w Orihuela, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Castellón Norte, z punktem wyjazdu w Vistabella, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Castellón Forcall z punktem wyjazdu w Forcall, składająca się z 1 brygadzysty i 2 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brigada Castellón Peñíscola, z punktem wyjazdu w Peñíscola, składająca się z 1 brygadzysty i 2 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.

- Brygada Castellón Sur, z punktem wyjazdu w VAERSA Castellón, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Castellón Altura, z punktem wyjazdu w Altura, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Valencia Norte, z punktem wyjazdu w CIEF Quart de Poblet, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Valencia Sur, z punktem wyjazdu w Gandía, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Valencia Ontinyent, z punktem wyjazdu w Ontinyent, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Valencia Requena, z punktem wyjazdu w Requena, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Valencia Ayora, z punktem wyjazdu w Ayora, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.
- Brygada Valencia Aras de los Olmos, z punktem wyjazdu w Aras de los Olmos, składająca się z 1 brygadzysty i 3 specjalistów w dziedzinie mikrorezerwatów.

VAERSA ma również brygadzystę koordynującego na szczeblu prowincji i kierownika na szczeblu regionalnym.

Każdego miesiąca brygadziści są informowani za pośrednictwem wiadomości WhatsApp o miesięcznych harmonogramach z podziałem na prowincje, brygady i konkretne dni pracy, wskazujących dokładną lokalizację prac w terenie, prace do wykonania przez każdą brygadę i inne aspekty techniczne.

Pracownicy docierają własnymi środkami ze swojego miejsca zamieszkania do wcześniej ustalonego przez VAERSA punktu wyjazdu, zwanego „bazą”, gdzie muszą stawiać się o godzinie 8:00. Po dotarciu do bazy udają się do miejsca prac w terenie pojazdem udostępnionym im przez VAERSA, prowadzonym przez pracownika VAERSA i załadowanym materiałem niezbędnym do wykonania prac. O godzinie 15:00 kończy się prace w terenie, a pracownicy są przewożeni pojazdem służbowym do bazy, skąd wracają do swoich miejsc zamieszkania.

W umowach o pracę, które VAERSA podpisuje z pracownikami świadczącymi usługi w mikrorezerwatach znajduje się następująca klauzula: „Dzień pracy rozpoczyna się, gdy pracownik przybywa do mikrorezerwatu; i kończy się, gdy opuszcza pojazd służbowy. Przejazd odbywa się pojazdem służbowym. Czas przejazdów w obie strony nie wlicza się do rzeczywistego czasu pracy. Okoliczność ta została uwzględniona w konkretnym dodatku do wynagrodzenia przyznanym pracownikowi”.

Protokół komitetu negocjacyjnego ds. układu zbiorowego VAERSA z dnia 15 czerwca 2018 r. stanowi, co następuje: „Kierownictwo wprowadza kwestię wliczania 50 % czasu przejazdów pracowników nieposiadających stałego miejsca pracy do rzeczywistego czasu pracy (jak już ma to miejsce w przypadku niektórych grup)”.

Od początku wykonywania zleconych jej zadań w zakresie bioróżnorodności VAERSA wliczała do rzeczywistego czasu pracy zespołu bioróżnorodności codzienne przejazdy do miejsca prac w terenie z punktu wyjazdu lub z bazy, ale już nie codzienne przejazdy z miejsca prac w terenie do punktu wyjazdu lub do bazy na koniec dnia pracy.

II. Przedmiot sporu

Powód domaga się uznania, że pracownicy zatrudnieni w obszarze bioróżnorodności mają prawo do wliczania do rzeczywistego czasu pracy czasu poświęconego na przejazdy pojazdem służbowym z bazy do miejsca prac w terenie (na początku dnia pracy) i z miejsca prac w terenie do bazy (na koniec dnia pracy), kończąc dzień pracy o godzinie 15:00 w bazie.

Stan prawny

I. Właściwość Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Zgodnie z art. 19 ust. 3 lit. b) traktatu o Unii Europejskiej (Dz.U. 2008, C 115, s. 13), art. 267 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. 2008, C 115, s. 47) i art. 4 bis Ley Orgánica del Poder Judicial (ustawy organicznej o ustroju sądów) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy do orzekania w trybie prejudycjalnym w sprawie wykładni prawa Unii oraz ważności aktów przyjętych przez instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii.

II. Obowiązujące przepisy krajowe i regionalne

a) Prawo hiszpańskie

Hiszpańskie ustawodawstwo reguluje czas pracy w artykułach od 34 do 38 Estatuto de los Trabajadores [kodeksu pracy], zatwierdzonego przez Real Decreto Legislativo [królewski dekret ustawodawczy] nr 2/2015 z dnia 23 października (BOE nr 255 z dnia 24/10/2015).

[...] [Prawo krajowe niemające zastosowania w niniejszej sprawie]

Przepisem, którego dotyczy przedmiot niniejszego sporu, jest art. 34 ust. 1, 3 i 5 Estatuto de los Trabajadores, który stanowi, co następuje: „1. Wymiar czasu pracy jest ustalany w zbiorowych układach pracy lub w umowach o pracę.

Maksymalny podstawowy wymiar czasu pracy wynosi przeciętnie 40 godzin tygodniowo rzeczywistego świadczenia pracy w rocznym okresie rozliczeniowym.

[...]

3. Pomiędzy końcem jednego okresu pracy a początkiem następnego okresu pracy musi upłynąć co najmniej 12 godzin.

Podstawowa liczba godzin rzeczywistego świadczenia pracy nie może przekraczać 9 godzin na dobę, chyba że na podstawie układu zbiorowego lub – w jego braku – na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy przedsiębiorstwem a przedstawicielami pracowników zostanie ustalona inna organizacja dobowego czasu pracy, przy czym w każdym wypadku okres odpoczynku pomiędzy dwoma okresami pracy musi być respektowany.

[...]

5. Czas pracy oblicza się w ten sposób, że zarówno przy rozpoczęciu, jak i przy zakończeniu dnia pracy pracownik znajduje się na swym stanowisku pracy”.

b) Prawo Unii

Podstawowym uregulowaniem jest dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. z dnia 18.11.2003 R.), z której w odniesieniu do przedmiotu niniejszego postępowania można wyróżnić następujące postanowienia.

Artykuł 1 ust. 1, który stanowi, że „[n]iniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy”.

Artykuł 1 ust. 2, który stanowi, że dyrektywę stosuje się do: „a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; [...] wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 dyrektywy 89/391/EWG, bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy”.

Artykuł 2, który zawiera definicje, w szczególności:

ust. 1, który definiuje czas pracy jako: „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”.

ust. 2, który definiuje okres odpoczynku jako: „każdy okres, który nie jest czasem pracy”.

III. Odpowiednie orzecznictwo Sala IV del Tribunal Supremo de España [Izby IV Sądu Najwyższego Hiszpanii].

Tribunal Supremo w wyroku 605/2020 z dnia 7 lipca, RECURSO 208/2018 (ECLI:ES:TS:2020:23309), powołując się na doktrynę przywołaną w wyroku TSUE z dnia 10 września 2015 r. (C-266/14), stwierdził, że czas pracy stanowi „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe zadania i obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową, i że pojęcie to należy przeciwstawić okresom odpoczynku, gdyż pojęcia te nawzajem się wykluczają”, i uznał, że w tamtej sprawie, w której działalność spółki polegała na instalacji, konserwacji i naprawie wind, które mogą być wykonywane wyłącznie w domach klientów, przejazd, który pracownicy muszą odbyć ze swojego miejsca zamieszkania do gmin Eibar i San Sebastián, stanowi czas pracy. Sąd Najwyższy uzasadnił, że: „jeżeli dojazd do miejsca zamieszkania klienta jest niezbędny do realizacji działalności przedsiębiorstwa, które nie mogłoby instalować, konserwować lub naprawiać wind, gdyby nie wysyłało swoich pracowników, wraz z niezbędnymi materiałami i narzędziami, do miejsca zamieszkania klientów, co w konsekwencji ma wpływ na fakturowanie tych usług, to oczywiste jest, że takie dojazdy należy uznać za czas pracy”.

W tym samym duchu Tribunal Superior w wyroku 617/2021 z dnia 9 czerwca 2020 r., skarga 27/2020 (ECLI:ES:TS:2021:2419), orzekł w sprawie, w której spółka postanowiła w pewnym momencie, że technicy terenowi lub monterzy zewnątrzni, zamiast rozpoczynać i kończyć dzień pracy w bazie, jak to wcześniej robili, powinni zaczynać o godzinie 8 rano w miejscu zamieszkania pierwszego klienta i kończyć o godzinie 17 w miejscu zamieszkania ostatniego klienta.

Natomiast w wyroku 784/2019 z dnia 19 listopada, skarga 1249/2017 (ECLI:ES:TS:2019:3880), Tribunal Superior oddalił pozew w sporze zbiorowym, w którym domagano się uznania za czas pracy czasu spędzonego przez strażaków lotniskowych na przemieszczaniu się z budynku służbowego – bloku technicznego – do remizy strażackiej, w której następowało przejęcie obowiązków przez kolejną zmianę. Tribunal Supremo stwierdził, że: „[...] w czasie drogi z tzw. bloku technicznego do remizy tak naprawdę nie jest się do dyspozycji pracodawcy, tylko wykonuje się zadanie przygotowawcze podobne do przemieszczenia się z szatni firmowej do miejsca pracy. To, że ze względów bezpieczeństwa należy najpierw uzyskać dostęp do bloku technicznego i użyć magnetycznej karty dostępu, nie oznacza, że rozpoczął się czas pracy. W międzyczasie pracownik nie może wykonywać żadnych własnych zadań, ani nie może zostać przydzielony do żadnego zadania, jako że znajduje się poza kręgiem swojej produktywnej aktywności”.

IV. Stanowisko stron sporu

a) Stanowisko skarżącego związku zawodowego, które jest popierane przez pozostałe związki biorące udział w sprawie:

Według skarżącego przejazdy, które pracownicy muszą odbywać z bazy do miejsca prac w terenie (na początku dnia pracy) i z miejsca pracy do bazy (na koniec dnia pracy), należy wliczać do czasu pracy, ponieważ są one integralną częścią działalności spółki i są nieodłącznie związane z wykonywaniem czynności pracowniczych, zważywszy, że są one odbywane pojazdem służbowym i że w tych okresach pracownicy pozostają do dyspozycji spółki.

Dodaje on, że nie jest zrozumiałe, dlaczego spółka uznaje przejazd z bazy do miejsca prac w terenie za czas pracy, ale nie traktuje w ten sam sposób przejazdu powrotnego z miejsca prac w terenie do bazy na koniec dnia pracy.

b) Stanowisko spółki:

Spółka sprzeciwia się wnioskowi skarżących, wskazując, że art. 2 dyrektywy 2003/88/WE ustanawia ścisłą koncepcję czasu pracy składającą się z trzech elementów, które muszą zaistnieć równocześnie: fizyczna obecność w miejscu pracy, pozostawanie do dyspozycji wobec kierownictwa pracodawcy i aktywne wykonywanie własnych obowiązków. Spółka uważa, że okoliczności te nie zachodzą w niniejszej sprawie, ponieważ podczas przejazdów pracownicy nie są „potencjalnie” zaangażowani w pracę, jako że nie wymaga się od nich jej świadczenia.

V. Uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym i stanowisko Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

a) Uzasadnienie wystąpienia z pytaniem prejudycjalnym

Kwestia sporna jest zasadniczo kwestią prawną, ponieważ strony nie kwestionują stanu faktycznego, z którego wynika spór.

Jak wyjaśniono, chodzi o ustalenie, czy czas spędzony przez pracowników na przejeździe pojazdem służbowym z mikrorezerwatu, względnie miejsca prac w terenie, gdzie wykonują swoją pracę, do bazy utworzonej przez spółkę powinien wliczać się jako czas pracy w rozumieniu art. 34.5 Estatuto de los Trabajadores i być uważany za czas pracy w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE, zważywszy, że spółka uważa ten sam przejazd na początku dnia pracy za czas pracy.

Powody, które doprowadziły do zwrócenia się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z pytaniem prejudycjalnym, są następujące:

- 1) O ile wiadomo, Tribunal Supremo de España [hiszpański sąd najwyższy] ani Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie wydały do tej pory orzeczenia w sprawie takiej jak ta będąca przedmiotem niniejszego sporu.

- 2) Od odpowiedzi na to pytanie – które może się powtórzyć w innych sektorach działalności – zależy to, czy pozew zbiorowy wniesiony przez Sindicat de Treballadors i Treballadors de les Administracions i el Serveis Publics STAS-IV przeciwko VAERSA zostanie uwzględniony.
- 3) Odpowiedzi udzielone przez Sala de lo Social w sprawie dwóch odwołań, w których kwestia ta została podniesiona w postępowaniu zwykłym wszczętym przez pracowników VAERSA, były sprzeczne, mimo że opierały się na tym samym orzecznictwie wspólnotowym wyrażonym w wyroku Tyco z dnia 10 września 2015 r. (C-266/14)(ECLI:EU:C:2015:578) i w wyroku z dnia 21 lutego 2018 r. (C-518/15) (ECLI:EU:C:2018:82), w których określono następujące kryteria ustalania pojęcia „czasu pracy”:
 - a) czas pracy to „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe zadania i obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową, i że pojęcie to należy przeciwstawić okresom odpoczynku, gdyż pojęcia te nawzajem się wykluczają” (zobacz wyrok Jaeger, C-151/02 EU:C:2003:437, pkt 48, wyrok Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 42, a także wyrok Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, pkt 24, i wyrok Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, pkt 42).
 - b) dyrektywa 2003/88 „nie przewiduje kategorii pośredniej pomiędzy pracą a odpoczynkiem” (zobacz podobnie wyrok Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 43; a także postanowienia: Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, pkt 25; Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, pkt 43).
 - c) „przejazdy pracowników zajmujących stanowisko takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, wykonywane, aby dojechać do klientów wskazanych przez pracodawcę, stanowią nieodzowny element wykonywania przez nich usług technicznych u tych klientów. Brak uwzględnienia tych przejazdów prowadziłyby do tego, że pracodawca taki jak Tyco mógłby domagać się, by tylko czas poświęcony na działalność w zakresie instalacji i obsługi systemów ochrony objęty był zakresem pojęcia »czasu pracy« w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, co skutkowałoby wypaczeniem tego pojęcia i utrudniałoby osiągnięcie celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”.
 - d) czynnikiem decydującym o drugim elemencie składowym pojęcia „czasu pracy” „jest okoliczność, iż pracownik jest zobowiązany do fizycznej obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania do dyspozycji pracodawcy, aby móc niezwłocznie świadczyć odpowiednie usługi, gdy zaistnieje taka potrzeba” (zobacz podobnie wyrok Dellas i in., C-14/04, C:2005:728, pkt 48, wyrok Vorel, C-437/05 EU:C:2007:23, pkt 28, oraz wyrok Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, pkt 63).

- e) w skład pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 dyrektywy 2003/88 nie wchodzi ani intensywność pracy wykonanej przez pracownika, ani jego wydajność (wyrok z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in., C-14/04, EU:C:2005:728, pkt 43).
- f) tylko czas, w którym pracownik efektywnie świadczył pracę, może zostać uznany za „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 (zobacz podobnie wyrok z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).

W oparciu o te kryteria, Sala de lo Social uważa za konieczne zwrócenie się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym, ponieważ w niniejszym postępowaniu rozpatrywane jest powództwo zbiorowe, uregulowane w rozdziale VIII tytułu II księgi drugiej Ley Reguladora de la Jurisdicción Social [ustawy regulującej sądownictwo społeczne], co oznacza, że orzeczenie będzie miało wpływ na wszystkich pracowników zatrudnionych w obszarze bioróżnorodności, wcześniej nazywanych pracownikami mikrorezerwatów, a obecnie pracownikami sieci Natura 2000.

Wreszcie, zadanie pytania okazuje się konieczne w świetle argumentów przedstawionych przez skarżących i Generalitat Valenciana w odpowiedzi na żądanie sądu po przeprowadzeniu rozprawy, jako że wnioski tych stron są sprzeczne, mimo że powołują się one na tę samą dyrektywę 2003/88/WE i to samo orzecznictwo TSUE.

b) Stanowisko Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Jak już wspomniano, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana nie wypracowała jednolitego stanowiska w kwestii będącej przedmiotem niniejszego sporu, ponieważ dokonując wykładni tego samego orzecznictwa wspólnotowego doszła do sprzecznych wyników w dwóch postępowaniach apelacyjnych wszczętych przez pracowników VAERSA, którzy świadczyli usługi w mikrorezerwach w ramach sieci NATURA 2000.

W wyroku 2696/2021 z dnia 21 września (apelacja 2966/2020) apelacja dwóch pracowników została oddalona na tej podstawie, że „w czasie, gdy pozostają oni w pojeździe służbowym w drodze do bazy z miejsca prac w terenie, nie pozostają do dyspozycji pracodawcy i nie mogą wykonywać swoich obowiązków. Wykonywane jest zadanie dojazdu do pracy”.

Natomiast w wyroku 3555/2021 z dnia 3 grudnia (apelacja 581/2021) sąd orzekł przeciwnie, argumentując, że: „[p]rzejazdy te są zatem integralną częścią działalności przedsiębiorstwa i są nieodłącznie związane z wykonywaniem czynności pracowniczych, które są odbywane pojazdem służbowym, mając za punkt wyjazdu i powrotu obiekty firmowe szkółki leśnej Generalitat Valenciana znajdujące się w Santa Faz. Jeżeli na początku każdego dnia pracy pracownik musi udać się do bazy, wziąć pojazd i udać się na miejsce prac w terenie, a na

koniec dnia musi opuścić to miejsce i zwrócić pojazd do bazy, należy stwierdzić, że przejazdy z bazy do miejsca prac w terenie i z powrotem stanowią czas pracy, ponieważ w tych okresach pracownik pozostaje do dyspozycji przedsiębiorstwa i trzeba uznać, że jest on »w pracy« w rozumieniu art. 2 ust. 1 dyrektywy 2003/88”.

Wątpliwości wynikają z tego, że choć prawdą jest, że w trakcie przejazdu z miejsca prac w terenie do bazy pracownicy nie wykonują swoich obowiązków, to nie mogą też swobodnie dysponować swoim czasem, gdyż przejazd musi odbywać się pojazdem służbowym, w określonym z góry czasie i zgodnie z harmonogramem ustalonym przez spółkę.

VI. Pytanie prejudycjalne

[...]

Do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej zwrócono się z następującym pytaniem prejudycjalnym: Czy art. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy należy interpretować w ten sposób, że czas poświęcony przez pracowników na przejazdy pojazdem służbowym na początku i na końcu dnia pracy z bazy do mikrorezerwatu lub miejsca prac w terenie, gdzie wykonują swoje obowiązki, i z powrotem, stanowi „czas pracy” w rozumieniu art. 2 tej dyrektywy?

[...][końcowe postanowienia proceduralne]