

Vec C-110/24

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

9. február 2024

Vnútroštátny súd:

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

24. január 2024

Žalobca:

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

Žalovaná:

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

[*omissis*]

[Vnútroštátny súd, účastníci konania a konanie]

SKUTKOVÝ STAV

PO PRVÉ – Dňa 13. októbra 2023 bola na tento Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (pracovnoprávny senát Vyššieho súdu autonómneho spoločenstva Valencia, Španielsko) doručená kolektívna žaloba, ktorú podal Sindicat de Treballadores y Treballadors de les Administraciones i el Serveis Publics STAS-IV (ďalej len „žalobca“ alebo „STAS-IV“) proti spoločnosti Valenciana d'Estrategies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S. A. (ďalej len „VAERSA“ alebo „žalovaná“), ktorou sa po uvedení skutkových okolností záverom domáhal: „určenia, že pracovníci v oblasti biodiverzity majú nárok na započítanie času stráveného presunmi uskutočnenými služobným vozidlom zo základne do miesta výkonu práce a z miesta výkonu práce, kde denne vykonávajú svoje povinnosti, na základňu, do skutočného pracovného času, pričom pracovný deň sa končí o 15:00 hod. odovzdaním vozidla na základňu, a uloženia spoločnosti VAERSA povinnosti rešpektovať toto vyhlásenie so všetkými dôsledkami, ktoré sú s týmto vyhlásením spojené.“

V súlade so žiadosťou uvedenou v žalobe boli ako dotknuté strany uvedené tieto odborové zväzy: Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), Confederació General del Treball del País Valencià i Múrcia (CGT-PV), Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT PV), Intercomarcal de Trabajadores de Castellón (SIT), Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO) a Colectivo de Personal Administrativo y Técnico de VAERSA.

PO DRUHÉ – [*omissis*]

PO TRETIE – [*omissis*] [Vnútroštátne konanie]

PO ŠTVRTÉ – 1. Uznesením z 5. decembra 2023 sa účastníkom konania poskytla lehota desiatich dní na predloženie argumentov týkajúcich sa prípadného podania návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor Európskej únie.

2. Právny zástupca žalujúceho odborového zväzu STAS-IV podal písomné stanovisko, v ktorom vyjadril svoj nesúhlas s podaním návrhu na začatie prejudiciálneho konania z dôvodu, že v súlade s ustanoveniami smernice 2003/88/ES a výkladom, ktorý podal Súdny dvor EÚ, treba žalobe vyhovieť.

Právny zástupca Generalitat (regionálna vláda) rovnako predložil argumenty proti podaniu návrhu na začatie prejudiciálneho konania a žiadal žalobu zamietnuť,

pričom v tejto súvislosti sa tiež opiera o výklad smernice 2003/88/ES a judikatúru Súdneho dvora EÚ.

SKUTKOVÉ OKOLNOSTI A PREDMET SPORU

PO PRVÉ – Uvedenie relevantných skutočností

Žalovaná VAERSA je spoločnosť, ktorá je súčasťou podnikateľského a nadačného verejného sektora Generalitat Valenciana (regionálna vláda Valencie, Španielsko) a má právnu povahu obchodnej spoločnosti v zmysle siedmeho dodatočného ustanovenia v spojení s článkom 2 ods. 3 písm. b) Ley 1/2015, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones (zákon regionálnej vlády č. 1/2015 o štátnej pokladnici, inštrumentálnom verejnom sektore a dotáciách) zo 6. februára 2015. Jej väčšinovým vlastníkom je Generalitat Valenciana a patrí pod Conselleria de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica (Regionálne ministerstvo poľnohospodárstva, rozvoja vidieka, klimateckej núdze a ekologického prechodu).

VAERSA sa považuje za personalizovaný prostriedok a technický útvar správy Generalitat rôznych subjektov, ktoré tvoria miestnu správu, a subjektov verejného sektora závislých od ktoréhokoľvek z nich, ktoré majú postavenie verejného obstarávateľa, a je povinná vykonávať riadiace úlohy v súlade s projektmi, správami alebo inými technickými dokumentmi.

S účinnosťou od 1. januára 2018 VAERSA pristúpila k druhej kolektívnej zmluve pre pracovníkov v službách autonómnej správy.

Rozhodnutím Dirección General de Medio Natural y de Evaluación Ambiental (Generálne riaditeľstvo pre prírodné prostredie a environmentálne hodnotenie) boli schválené investície na zlepšenie území európskej ekologickej sústavy Natura 2000 autonómneho spoločenstva Valencia 2022 – 2025 a VAERSA bola poverená ich realizáciou v súlade s technickými špecifikáciami.

Činnosť štrukturálnej úlohy zahŕňa vykonávanie činností v prírodnom prostredí celého geografického územia autonómneho spoločenstva Valencia.

Pracovníci, ktorých sa týka kolektívny spor, sú tí, ktorí sú uvedení v zozname pracovných miest spoločnosti VAERSA ako pracovníci v oblasti biodiverzity, ktorí sa predtým nazývali pracovníci mikroz rezervácií, a teraz sa nazývajú pracovníci sústavy Natura 2000.

Na vykonávanie svojej činnosti VAERSA zorganizovala 15 brigád na úrovni provincií: 6 z nich je vo Valencii, 4 v meste Alicante a 5 v meste Castellón, s nasledujúcim zložením, rozdelením provincií a miestom odchodu:

- Brigáda Alicante Norte s miestom odchodu v Alcoy, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.

- Brigáda Alicante Sur s miestom odchodu v Santa Faz, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Alicante Jávea s miestom odchodu v Jávea, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Alicante Orihuela s miestom odchodu v Orihuela, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Castellón Norte s miestom odchodu vo Vistabella, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Castellón Forcall s miestom odchodu vo Forcall, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 2 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Castellón Peñíscola s miestom odchodu v Peñíscola, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 2 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Castellón Sur s miestom odchodu vo VAERSA Castellón, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Castellón Altura s miestom odchodu v Altura, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Valencia Norte s miestom odchodu v CIEF Quart de Poblet, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Valencia Sur s miestom odchodu v Gandía, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Valencia Ontinyent s miestom odchodu v Ontinyent, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Valencia Requena s miestom odchodu v Requena, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Valencia Ayora s miestom odchodu v Ayora, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.
- Brigáda Valencia Aras de los Olmos s miestom odchodu v Aras de los Olmos, ktorú tvorí 1 vedúci pracovník a 3 odborníci na mikroz rezervácie.

VAERSA má tiež jedného koordinujúceho vedúceho pracovníka na úrovni provincie a jedného vedúceho pracovníka na úrovni autonómneho spoločenstva.

Každý mesiac sú vedúci pracovníci prostredníctvom whatsapp správy informovaní o mesačných rozpisoch rozdelených podľa provincií, brigád a konkrétnych pracovných dní, v ktorých sa uvádza presné umiestnenie miesta výkonu práce, práce, ktoré majú jednotlivé brigády uskutočniť, a ďalšie technické aspekty.

Pracovníci sa vlastnými prostriedkami prepravujú zo svojho bydliska do miesta odchodu, ktoré je vopred určené spoločnosťou VAERSA, známe ako „základňa“, kde musia byť o 8:00 hod. Po príchode na miesto sa presunú na miesto výkonu práce vozidlom, ktoré im poskytne VAERSA, ktoré riadi pracovník spoločnosti VAERSA a ktoré je naložené materiálom potrebným na vykonanie prác. O 15:00 hod. sa práce v mieste výkonu práce ukončia a zamestnanci sa prepravujú služobným vozidlom na základňu, odkiaľ sa vrátia do svojho bydliska.

V pracovných zmluvách o vykonaní práce, ktoré VAERSA uzatvára s pracovníkmi, ktorí poskytujú služby v mikroz rezerváciách, sa nachádza táto klauzula: „Pracovný deň sa začína príchodom pracovníka do mikroz rezervácie; a končí sa na mieste, kde nechá služobné vozidlo. Presun sa uskutočňuje služobným vozidlom. Čas strávený cestou do práce a z práce sa nezapočítava do skutočného pracovného času. Táto pracovná okolnosť je zahrnutá do osobitného príplatku ku mzde poskytnutého pracovníkovi“.

V zápisnici z rokovania vyjednávacieho výboru spoločnosti VAERSA z 15. júna 2018 sa uvádza: „Riadiťstvo zavádza otázku započítania 50 % času stráveného presunmi pracovníkov bez pracovného strediska do skutočného pracovného času (ako je to už v prípade niektorých skupín pracovníkov)“.

Od začiatku vykonávania poverenia na riadenie biodiverzity VAERSA započítava do skutočného pracovného času pracovníkov v oblasti biodiverzity denný presun do miesta výkonu práce z miesta odchodu alebo základne, ale nie denný presun z miesta výkonu práce do miesta odchodu alebo základne na konci pracovného dňa.

PO DRUHÉ – Predmet sporu

Žalujúci odborový zväz sa domáha určenia, že pracovníci v oblasti biodiverzity majú nárok na započítanie času stráveného presunmi uskutočnenými služobným vozidlom zo základne na miesto výkonu práce (na začiatku pracovného dňa) a z miesta výkonu práce na základňu (na konci pracovného dňa), do skutočného pracovného času, pričom pracovný deň sa končí o 15:00 hod. na základni.

PRÁVNE ODÔVODNENIE

PO PRVÉ – Právomoc Súdneho dvora Európskej únie

Podľa článku 19 ods. 3 písm. b) Zmluvy o Európskej únii (Ú. v. EÚ C 115, 2008, s. 13), článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (Ú. v. EÚ C 115, 2008, s. 47) a článku 4a Ley Orgánica del Poder Judicial (organický zákon o súdnej moci) má Súdny dvor Európskej únie právomoc rozhodovať o prejudiciálnych otázkach týkajúcich sa výkladu práva Európskej únie a platnosti aktov prijatých inštitúciami, orgánmi, úradmi alebo agentúrami Európskej únie.

PO DRUHÉ – Znenie uplatniteľných vnútroštátnych ustanovení a ustanovení Spoločenstva

a) Španielske právo

Španielske právne predpisy upravujú pracovný čas v článkoch 34 až 38 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce), ktorý bol schválený prostredníctvom Real Decreto Legislativo 2/2015 (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015) z 23. októbra 2015 (BOE č. 255 z 24. októbra 2015).

[omissis] [Vnútroštátna právna úprava, ktorá nie je uplatniteľná na prejednávanú vec]

Ustanovenie, ktoré sa týka predmetu tohto sporu, je článok 34 Zákonníka práce, ktorého odseky 1, 3 a 5 stanovujú: „1. Dĺžka pracovného času vyplýva z ustanovení kolektívnych zmlúv alebo individuálnych pracovných zmlúv.

Maximálny riadny týždenný pracovný čas je 40 hodín skutočne vykonanej práce vypočítanej z ročného priemeru.

...

3. Od ukončenia jednej pracovnej zmeny do začiatku nasledujúcej pracovnej zmeny musí uplynúť aspoň dvanásť hodín.

Počet skutočne odpracovaných riadnych pracovných hodín nemôže prekročiť deväť hodín denne, pokiaľ kolektívna zmluva alebo, ak neexistuje, dohoda uzatvorená medzi podnikom a zástupcami pracovníkov nestanoví iný rozvrh denného pracovného času; stanovený odpočinok medzi pracovnými zmenami treba v každom prípade dodržiavať.“

...

5. Pracovný čas sa vypočíta tak, aby sa pracovník tak na začiatku, ako aj na konci dennej pracovnej doby nachádzal na svojom pracovisku.“

b) Právo Európskej únie:

Základným predpisom je smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ, 18.11.2003), z ktorej možno v súvislosti s predmetom tohto konania zdôrazniť tieto ustanovenia:

Článok 1 ods. 1, ktorý znie: „Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.“

Článok 1 ods. 2, ktorý stanovuje, že smernica sa vzťahuje na: „a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas,... na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.“

Článok 2, ktorý obsahuje definície. Najmä:

Odsek 1, ktorý definuje pracovný čas ako: „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“.

Odsek 2, ktorý definuje čas odpočinku ako: „akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom“.

PO TRETIE – Relevantná judikatúra Sala IV del Tribunal Supremo de España (IV. senát Najvyššieho súdu, Španielsko)

V rozsudku Tribunal Supremo (Najvyšší súd) č. 605/2020 zo 7. júla 2020, odvolanie č. 208/2018 (ECLI:ES:TS:2020:23309), ktorý sa odvoláva na doktrínu uvedenú v rozsudku Súdneho dvora EÚ z 10. septembra 2015 (C-266/14), sa uvádza, že pracovný čas predstavuje „akúkoľvek dobu, v priebehu ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami, a tento pojem je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú“, a konštatuje, že v danom prípade, keď činnosť podniku spočíva v montáži, údržbe a oprave výťahov, ktoré sa môžu vykonávať len v bydlisku jej zákazníkov, presun, ktorý musia pracovníci uskutočniť zo svojho bydliska do miest Éibar a San Sebastián, je pracovným časom. Tribunal Supremo to odôvodňuje tým, že: „ak je presun do bydliska zákazníka nevyhnutný pre výkon činnosti podniku, ktorý by nemohol inštalovať výťahy, vykonávať ich údržbu alebo opravu, ak by sa jeho pracovníci spolu s potrebným materiálom a náradím nepremiestnili do bydliska zákazníkov, s následným odrazením sa týchto služieb vo fakturácii, je zrejmé, že tieto presuny sa musia považovať za pracovný čas“.

V rovnakom zmysle rozhodol Tribunal Supremo (Najvyšší súd) vo svojom rozsudku č. 617/2021 z 9. júna 2021, odvolanie č. 27/2020 (ECLI:ES:TS:2021:2419), v prípade, keď podnik v určitom okamihu rozhodne, že terénni technici alebo exteriéroví montéri namiesto toho, aby začínali a končili svoj pracovný deň na pracovisku, ako to robili doteraz, začínajú pracovný deň o 8:00 hod. v bydlisku prvého klienta a končia o 17:00 hod. v bydlisku posledného klienta.

Naproti tomu rozsudok Tribunal Supremo (Najvyšší súd) č. 784/2019 z 19. novembra 2019, odvolanie č. 1249/2017 (ECLI:ES:TS:2019:3880), zamietol kolektívnu žalobu, ktorou sa požadovalo, aby sa čas, ktorý hasiči na letisku strávili presunom zo servisnej budovy – technického bloku – do parku, kde sa striedali s kolegami, považoval za pracovný čas. Tribunal Supremo uvádza nasledovné: „... počas času stráveného cestou z takzvaného technického bloku do parku SSEI [parku záchranárskych a hasičských služieb] pracovník v skutočnosti nie je k dispozícii zamestnávateľovi, ale vykonáva prípravnú úlohu, ktorá je analogická s cestou z podnikovej šatne na pracovisko. Skutočnosť, že

z bezpečnostných dôvodov je potrebné najprv vstúpiť do technického bloku a použiť magnetickú prístupovú kartu, neznamená, že začal plynúť pracovný čas. Pracovník medzitým nemusí vykonávať žiadne osobné úlohy, ani nemôže byť poverený žiadnou úlohou, pretože sa nachádza mimo okruhu svojej produktívnej činnosti.“

PO ŠTVRTÉ – Stanovisko účastníkov konania

a) Stanovisko žalujúceho odborového zväzu, ku ktorému sa pripájajú ostatné odborové zväzy, ktoré sa zúčastnili na súdnom konaní:

Podľa názoru žalobcu presuny, ktoré musia pracovníci uskutočniť zo základne na miesto výkonu práce (na začiatku pracovného dňa) a z miesta výkonu práce na základňu (na konci pracovného dňa), sa musia započítať do pracovného času, keďže sú neoddeliteľnou súčasťou činnosti podniku a súvisia s výkonom pracovnej činnosti, so zohľadnením skutočnosti, že sa uskutočňujú služobným vozidlom a že počas tohto času sú pracovníci k dispozícii podniku.

Dodávajú, že je nepochopiteľné, že podnik považuje presun zo základne do miesta výkonu práce za pracovný čas, pričom však neberie rovnaký ohľad na spätný presun z miesta výkonu práce na základňu na konci pracovného dňa.

b) Stanovisko podniku:

Namieta proti žalobe, pričom uvádza, že článok 2 smernice 2003/88/ES stanovuje prísny koncept pracovného času, ktorý pozostáva súčasne z troch prvkov: fyzická prítomnosť na pracovisku, disponibilita vo vzťahu k riadiacej právomoci zamestnávateľa a aktívny výkon samotných úloh. Domnieva sa, že tieto okolnosti v prejednávanej veci neexistujú, pretože počas presunov pracovníci nie sú „potenciálne“ spojení s prácou, keďže sa od nich nepožadujú ich služby.

PO PIATE – Dôvody, ktoré viedli k položeniu prejudiciálnej otázky a stanovisko Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (pracovnoprávny senát Vyššieho súdu autonómneho spoločenstva Valencia)

a) Dôvody, ktoré viedli k položeniu prejudiciálnej otázky

Otázka položená v spore je v podstate právnou otázkou, keďže účastníci konania nespochybujú skutkový stav, z ktorého spor vyplýva.

Ako už bolo uvedené, ide o určenie, či sa čas, ktorý pracovníci strávia presunmi v služobnom vozidle z mikrozervácie – alebo miesta výkonu práce –, kde vykonávajú svoju prácu, na základňu zriadenú podnikom, má započítať do pracovného času na účely článku 34 ods. 5 Zákonníka práce a v súlade s pojmom pracovný čas uvedeným v článku 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES, pričom treba zohľadniť skutočnosť, že podnik považuje ten istý presun uskutočnený na začiatku pracovného dňa za pracovný čas.

Dôvody, ktoré vedú tento súd k položeniu prejudiciálnej otázky Súdnemu dvoru Európskej únie, sú tieto:

- 1) tomuto súdu nie je známe, že by španielsky Tribunal Supremo (Najvyšší súd) alebo Súdny dvor Európskej únie doteraz rozhodovali o situácii, o akú ide v prejednávanej veci.
- 2) odpoveď na túto otázku – ktorá sa môže opakovať v iných odvetviach činnosti – závisí od toho, či sa vyhovie kolektívnej žalobe, ktorú podal Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administraciones i el Serveis Publics STAS-IV proti VAERSA.
- 3) odpoveď, ktorú tento pracovnoprávny senát poskytol pri rozhodovaní o dvoch odvolaniach, v ktorých mu bola položená táto otázka v rámci riadneho konania začatého pracovníkmi spoločnosti VAERSA, bola protichodná napriek tomu, že vychádzala z rovnakej judikatúry Spoločenstva uvedenej v rozsudkoch z 10. septembra 2015 (C-266/14), vec Tyco (ECLI:EU:C:2015:578) a z 21. februára 2018 (C-518/15) (ECLI:EU:C:2018:82), v ktorých sú stanovené nasledujúce kritériá na určenie pojmu „pracovný čas“:
 - a) pracovný čas je „ak[á]koľvek dob[a], v priebehu ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami, a tento pojem je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú (rozsudky Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 48; Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 42, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 24, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 42).“
 - b) smernica 2003/88 „neupravuje prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom odpočinku (pozri v tomto zmysle rozsudok Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 43, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 25, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 43).“
 - c) „presuny pracovníkov, ktorí vykonávajú zamestnanie, o aké ide vo veci samej, na to, aby sa dostali ku klientom určeným ich zamestnávateľom, sú nevyhnutným prostriedkom výkonu technických služieb týmito pracovníkmi u týchto klientov. Nezohľadnenie týchto presunov by viedlo k tomu, že zamestnávateľ, akým je Tyco, by sa mohol domáhať toho, že len čas, ktorý uplynul pri výkone montáže a údržby bezpečnostných systémov, patrí pod pojem ‚pracovný čas‘ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, čoho dôsledkom by bolo skreslenie tohto pojmu a ohrozenie cieľa ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov.“

- d) určujúci faktor druhého základného prvku pojmu „pracovný čas“ „je skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby (pozri v tomto zmysle rozsudok Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 48, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 28, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 63).“
- e) medzi charakteristické prvky pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 smernice 2003/88 nepatrí intenzita práce, ktorú zamestnanec vykonáva, ani výkonnosť zamestnanca (rozsudok z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 43).
- f) za „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 sa musí považovať len čas skutočne strávený výkonom služieb (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 65 a citovaných judikatúru).

Na základe týchto kritérií tento pracovnoprávny senát považuje za potrebné položiť prejudiciálnu otázku, pretože v rámci tohto konania bola podaná kolektívna žaloba upravená v kapitole VIII hlavy II druhej knihy Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (zákon o organizácii pracovných súdov), čo znamená, že rozsudok, ktorý sa má vydať, sa bude týkať všetkých pracovníkov v oblasti biodiverzity, ktorí sa predtým nazývali pracovníci mikrorezervácií, a neskôr pracovníci sústavy Natura 2000.

Napokon otázku je potrebné položiť vzhľadom na samotné argumenty, ktoré predkladajú žalujúci odborový zväz a Generalitat Valenciana v odpovedi na žiadosť tohto súdu po skončení súdneho konania, keďže obaja účastníci konania dospeli k protichodným riešeniam, pričom sa odvolávajú na rovnakú smernicu 2003/88/ES a rovnakú judikatúru Súdneho dvora EÚ.

b) Stanovisko Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (pracovnoprávny senát Vyššieho súdu autonómneho spoločenstva Valencia)

Ako už bolo uvedené, tento pracovnoprávny senát Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Vyšší súd autonómneho spoločenstva Valencia) nemá spoločné stanovisko k otázke, ktorá je predmetom tohto sporu, keďže výkladom tej istej judikatúry Spoločenstva dospel k protichodným riešeniam pri rozhodovaní o dvoch odvolaniach podaných pracovníkmi spoločnosti VAERSA, ktorí poskytovali služby v mikrorezerváciách v rámci poverenia SÚSTAVY NATURA 2000.

V rozsudku č. 2696/2021 z 21. septembra 2021 (odvolanie č. 2966/2020) bola zamietnutá žaloba dvoch pracovníkov z dôvodu, že „počas času, keď sa nachádzajú v služobnom vozidle na ceste z miesta výkonu práce na základňu, nie

sú zamestnávateľovi k dispozícii a nemôžu vykonávať svoje povinnosti. Vykonáva sa úloha presunu“.

Zatiaľ čo v rozsudku č. 3555/2021 z 3. decembra 2021 (odvolanie č. 581/2021) sa dospelo k opačnému riešeniu, pričom sa uviedlo, že: „Ide teda o presuny, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou činnosti podniku a súvisia s výkonom pracovnej činnosti, ktoré sa uskutočňujú služobným vozidlom, pričom miestom odchodu a príchodu sú zariadenia spoločnosti v lesníckej škôlke Generalitat Valenciana nachádzajúce sa v Santa Faz. Ak sa na začiatku každého pracovného dňa musí pracovník dostaviť na základňu, vziať si vozidlo a vyraziť na miesto výkonu práce a na konci dňa musí opustiť miesto výkonu práce a ponechať vozidlo na základni, musíme dospieť k záveru, že presuny zo základne na miesto výkonu práce a späť sú pracovným časom, pretože počas tohto času je pracovník k dispozícii podniku a musí sa považovať za prítomného ‚v práci‘ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88“.

Pochybnosti vznikajú preto, že hoci je pravda, že počas presunu z miesta výkonu práce na základňu pracovníci nevykonávajú svoje povinnosti, nemôžu ani voľne disponovať svojím časom, keďže presun sa musí uskutočniť v služobnom vozidle, vo vopred stanovenom čase a podľa časového harmonogramu určeného spoločnosťou.

PO ŠIESTE – Prejudiciálna otázka položená Súdnemu dvoru Európskej únie

[*omissis*]

[Súd] rozhodol položiť Súdnemu dvoru Európskej únie túto prejudiciálnu otázku: Má sa článok 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že čas, ktorý pracovníci strávia presunmi služobným vozidlom na začiatku a na konci pracovného dňa zo základne do mikrozervácie alebo miesta výkonu práce, kde vykonávajú svoje povinnosti, a odtiaľ na základňu, predstavuje „pracovný čas“ podľa definície tohto pojmu uvedenej v článku 2 smernice?

[*omissis*] [Záverečné procesné formuly]