Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 9 października 2025 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Dyrektywa 2003/88/WE – Organizacja czasu pracy – Artykuł 2 pkt 1 – Pojęcie „czasu pracy” – Prace w zakresie poprawy chronionych obszarów przyrodniczych – Czas przejazdu pracowników ze stałego punktu wyjazdu do obszarów przyrodniczych – Włączenie tego czasu przejazdu do czasu pracy tych pracowników

W sprawie C-110/24

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (wyższy trybunał sprawiedliwości wspólnoty autonomicznej Walencji, Hiszpania) postanowieniem z dnia 24 stycznia 2024 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 9 lutego 2024 r., w postępowaniu:

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

przeciwko

Valenciana d’Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA),

przy udziale:

Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV),

Confederació General del Treball del País Valencià i Múrcia – (CGT-PV),

Unión General de Trabajadores del País Valenciano – (UGT-PV),

Sindicato Intercomarcal de Trabajadores de Castellón (SIT),

Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO),

Colectivo de Personal Administrativo y Técnico de VAERSA (CPAT VAERSA),

TRYBUNAŁ (szósta izba),

w składzie: I. Ziemele (sprawozdawczyni), prezes izby, A. Kumin i S. Gervasoni, sędziowie,

* Język postępowania: hiszpański.

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA) – M.T. Lleó Alonso i I. Sánchez Lázaro, letradas,

– w imieniu Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV) – A.M. García Mateu, abogada,

– w imieniu rządu hiszpańskiego – M. Morales Puerta, w charakterze pełnomocnika,

– w imieniu Komisji Europejskiej – I. Galindo Martín i D. Recchia, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. 2003, L 299, s. 9).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) a Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA) w przedmiocie włączenia czasu przejazdu pracowników zajmujących się różnorodnością biologiczną na początku i na końcu ich dnia pracy do czasu pracy tych pracowników.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 1 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Cel i zakres", stanowi:

„1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymagania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy.

2. Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

a) minimalnych okresów dobowego odpoczynku, odpoczynku tygodniowego oraz corocznego urlopu wypoczynkowego, przerw oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; oraz

b) niektórych aspektów pracy w porze nocnej, pracy w systemie zmianowym oraz harmonogramów pracy.

3. Niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznego, jak i prywatnego, w rozumieniu art. 2 dyrektywy [Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. 1989, L 183, s. 1)], bez uszczerbku dla przepisów art. 14, 17, 18 oraz 19 niniejszej dyrektywy.

[…]".

4 Artykuł 2 tej dyrektywy, zatytułowany „Definicje", stanowi w pkt 1 i 2:

„Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

1) »czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową;

2) »okres odpoczynku« oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy".

Prawo hiszpańskie

5 Artykuł 34 Ley del Estatuto de los Trabajadores (ustawy – kodeks pracy), w brzmieniu wynikającym z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 2/2015 zatwierdzającego tekst jednolity ustawy – kodeksu pracy) z dnia 23 października 2015 r. (BOE nr 255 z dnia 24 października 2015 r., s. 100224), zatytułowany „Czas pracy", stanowi w ust. 1, 3 i 5:

„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 obliczany jest w ten sposób, że zarówno na początku, jak i na końcu dnia pracy pracownik znajduje się na swym stanowisku pracy".

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

6 VAERSA, spółka akcyjna, której kapitał należy w większości do Generalitat Valenciana (naczelne instytucje autonomiczne Walencji, Hiszpania), jest przedsiębiorstwem publicznym odpowiedzialnym za realizację inwestycji publicznych mających na celu poprawę obszarów przyrodniczych europejskiej sieci ekologicznej Natura 2000. W tym celu VAERSA działa na obszarach przyrodniczych położonych na całym terytorium wspólnoty autonomicznej Walencji za pośrednictwem piętnastu czteroosobowych brygad, których działalność jest podzielona na z góry ustalone obszary geograficzne, a mianowicie, konkretniej, sześciu brygad w Provincia de Valencia (prowincji Walencja, Hiszpania), czterech brygad w Provincia de Alicante (prowincji Alicante, Hiszpania) i pięciu brygad w Provincia de Castellón (prowincji Castellón, Hiszpania).

7 Przydzielony do tych brygad personel zajmujący się różnorodnością biologiczną nosi nazwę „personel sieci Natura 2000” i świadczy pracę w mikrorezerwatach przyrodniczych. Aby dostać się do nich, pracownicy ci dysponują pojazdami należącymi do VAERSA, za pomocą których przemieszczają się z punktu wyjazdu zwanego „bazą”. „Bazy” są miejscami ustalonymi dla każdej brygady w gminie referencyjnej w obrębie obszaru przyrodniczego, w którym wspomniani pracownicy wykonują swoje obowiązki.

8 VAERSA posiada również brygadzistów na szczeblu prowincji. Każdego miesiąca brygadziści są informowani za pośrednictwem aplikacji komunikacji internetowej WhatsApp o miesięcznych harmonogramach z podziałem na prowincje, brygady i konkretne dni pracy, wskazujących dokładną lokalizację prac w terenie, prace, jakie każda brygada ma wykonać, i inne aspekty techniczne.

9 Pracownicy docierają za pomocą własnych środków transportu z miejsca zamieszkania do bazy, w której muszą stawić się o godz. 8.00. Po przybyciu do bazy VAERSA udostępnia im pojazd, w którym znajduje się sprzęt niezbędny do wykonania prac. Tym pojazdem, prowadzonym przez pracownika VAERSA, udają się z bazy na wskazany teren prac. O godz. 15.00 pracownicy kończą prace na tym terenie i tym samym pojazdem zostają odwiezieni z powrotem do bazy. Z bazy udają się do swych miejsc zamieszkania własnymi środkami transportu.

10 Chociaż indywidualne umowy o pracę pracowników zajmujących się różnorodnością biologiczną przewidują, że czas przejazdu poświęcony na dojazdy z bazy na teren danego mikrorezerwatu i z powrotem nie jest uznawany za rzeczywisty czas pracy, VAERSA w praktyce zalicza jako taki dzienny czas przejazdu tych pracowników z bazy do danego miejsca pracy w terenie. Spółka ta nie zalicza natomiast podróży powrotnej z owego miejsca do bazy na koniec dnia pracy.

11 Sąd odsyłający, czyli Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (wyższy trybunał sprawiedliwości wspólnoty autonomicznej Walencji, Hiszpania), do którego STAS-IV wniósł powództwo zbiorowe przeciwko VAERSA, wskazuje, że strony sporu w postępowaniu głównym nie kwestionują stanu faktycznego leżącego u podstaw tego sporu. Zdaniem tego sądu powstaje jednak w istocie pytanie, czy czas powrotu pracowników zajmujących się różnorodnością biologiczną z mikrorezerwatu, w którym wykonują oni dane prace do wskazanej przez VAERSA bazy, należy zaliczać do „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88.

12 Sąd odsyłający wskazuje, że na podstawie wyroku z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), Tribunal Supremo (sąd najwyższy, Hiszpania) przyjął w wyroku nr 605/2020 z dnia 7 lipca 2020 r., że w przypadku przedsiębiorstwa świadczącego usługi w zakresie instalacji, konserwacji i naprawy

wind czas dojazdu danych pracowników z ich domów do miejsc zamieszkania klientów należy uznać za czas pracy. Sąd ów stwierdził bowiem, 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".

13 Wyrok Tribunal Supremo (sądu najwyższego) nr 617/2021 z dnia 9 czerwca 2021 r. dotyczący przejazdu pracowników wykonujących prace związane z obsługą maszyn przemysłowych zmierza w tym samym kierunku.

14 Sąd odsyłający wskazuje jednak na rozbieżności w orzecznictwie Tribunal Supremo (sądu najwyższego). Wyrokiem nr 784/2019 z dnia 19 listopada 2019 r. sąd ten odmówił bowiem uznania za czas pracy czasu przejazdu strażaków na lotnisku między budynkiem serwisu technicznego, w którym pracują, gdy nie wykonują operacji, a miejscem, w którym zmieniają swoich współpracowników. Tribunal Supremo (sąd najwyższy) uzasadnił to stanowisko w ten sposób, że „w czasie, jaki upływa, [zainteresowani pracownicy,] przechodząc od bloku technicznego do parku ratownictwa lotniczego i przeciwpożarowego, w rzeczywistości nie pozostają do dyspozycji pracodawcy, lecz wykonują zadanie przygotowawcze analogiczne do przemieszczenia się z szatni z przedsiębiorstwa do miejsca pracy. Okoliczność, że ze względów bezpieczeństwa należy najpierw uzyskać dostęp do bloku technicznego i skorzystać z magnetycznej karty dostępu, nie oznacza, że czas pracy zaczął biec. W międzyczasie pracownik nie może wykonywać żadnych zadań osobistych ani nie może być przydzielony do wykonywania żadnych zadań, ponieważ znajduje się poza zakresem swojej działalności produkcyjnej".

15 Ponadto sąd odsyłający wskazuje, że w przeszłości sam doszedł do sprzecznych rozstrzygnięć w dwóch sprawach, które dotyczyły indywidualnych pozwów wniesionych przez dwóch pracowników zajmujących się różnorodnością biologiczną przeciwko VAERSA w przedmiocie uwzględnienia ich przejazdów między bazą a odnośnymi mikrorezerwatami, mimo że przy rozpatrywaniu tych spraw oparł się on na tym samym orzecznictwie Trybunału.

16 I tak, w wyroku nr 2696/2021 z dnia 21 września 2021 r. sąd odsyłający odmówił uznania za czas pracy przejazdów wykonywanych przez pracowników między bazą a odnośnymi mikrorezerwatami ze względu na to, że podczas tych przejazdów pracownicy ci nie byli do dyspozycji swojego pracodawcy ani nie byli w stanie wykonywać swoich obowiązków. Z kolei w wyroku nr 3555/2021 z dnia 3 grudnia 2021 r. sąd ten stwierdził, że wspomniane przejazdy stanowią czas pracy.

17 W tym względzie wątpliwości sądu odsyłającego co do tego, czy takie przejazdy stanowią czas pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, wynikają z faktu, że nawet jeśli prawdą jest, iż podczas przejazdu z danego miejsca pracy w terenie do bazy pracownicy zajmujący się różnorodnością biologiczną nie wykonują swoich obowiązków, to nie mogą oni również swobodnie dysponować swoim czasem, ponieważ przejazd ten odbywa się obowiązkowo w pojeździe należącym do ich pracodawcy, w określonym z góry momencie i zgodnie z rozkładem czasu ustalonym przez tego pracodawcę.

18 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (wyższy trybunał sprawiedliwości wspólnoty autonomicznej Walencji) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 2 dyrektywy [2003/88] 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?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

19 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że czas poświęcony na przejazdy w obie strony, które pracownicy muszą wykonywać razem w godzinach określonych przez swojego pracodawcę i należącym do niego pojazdem, aby udać się z konkretnego miejsca wskazanego przez tego pracodawcę do miejsca, w którym świadczona jest zasadnicza część pracy przewidzianej w umowach o pracę zawartych między tymi pracownikami a wspomnianym pracodawcą, należy uznać za „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu.

20 Co się tyczy brzmienia art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, przepis ten definiuje pojęcie „czasu pracy” jako „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki”. Natomiast w art. 2 pkt 2 tej dyrektywy pojęcie „okresu odpoczynku” zdefiniowano jako „każdy okres, który nie jest czasem pracy”.

21 Ponadto Trybunał orzekł, że dyrektywa 2003/88 nie przewiduje kategorii pośredniej między okresami pracy a okresami odpoczynku, ponieważ te dwie kategorie wzajemnie się wykluczają (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 25, 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

22 W tym względzie z orzecznictwa Trybunału wynika, że pojęcia „czasu pracy” oraz „okresu odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 2003/88 stanowią pojęcia prawa Unii, które należy definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, dążącej do ustalenia minimalnych wymagań w zakresie poprawy warunków życia i pracy pracowników. Jedynie taka autonomiczna wykładnia jest bowiem w stanie zagwarantować tej dyrektywie pełną skuteczność oraz jednolite stosowanie tych pojęć we wszystkich państwach członkowskich (wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 Wreszcie, należy przypomnieć, że art. 2 omawianej dyrektywy nie figuruje wśród tych jej przepisów, od których dopuszczalne są odstępstwa (wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Wobec tego w celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytanie należy zbadać, czy w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym elementy składowe pojęcia „czasu pracy”, przypomniane w pkt 20 niniejszego wyroku, są spełnione w odniesieniu do czasu przejazdu pracowników pojazdem należącym do ich pracodawcy pomiędzy wyznaczonym przez niego

punktem wyjazdu a obszarami przyrodniczymi, w których pracownicy ci wykonują swoje obowiązki, a tym samym, czy czas ten należy uznać za „czas pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88.

25 W odniesieniu do pierwszego elementu składowego pojęcia „czasu pracy”, zgodnie z którym pracownik powinien wykonywać swoje czynności lub obowiązki, Trybunał orzekł już, że należy uznać, iż pracownicy wykonują swoje czynności lub obowiązki w czasie przejazdu między miejscem zamieszkania a miejscem świadczenia usług ich klientom, ponieważ takie przejazdy stanowią nieodzowny element wykonywania przez tych pracowników usług technicznych u tych klientów. W tych okolicznościach należy przyjąć, że pracownicy znajdujący się w takiej sytuacji wykonywali swoje czynności lub obowiązki w trakcie tego przejazdu (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 32, 34).

26 W niniejszym przypadku z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że zainteresowani pracownicy wykonują swoje obowiązki na obszarach przyrodniczych położonych na całym terytorium wspólnoty autonomicznej Walencji, a konkretnie w kilku mikrorezerwatach przyrodniczych. Nie udają się oni bezpośrednio ze swojego miejsca zamieszkania do miejsca przydzielonej im pracy, lecz są zobowiązani do dotarcia o określonej godzinie do określonego przez VAERSA punktu wyjazdu. Z tego punktu wyjazdu, zwanego „bazą”, muszą oni wraz z innymi członkami zespołu przemieścić się należącym do VAERSA pojazdem prowadzonym przez pracownika VAERSA i przewożącym również sprzęt niezbędny do wykonania danych prac. Po zakończeniu pracy pracownicy ci są przewożeni z powrotem tym pojazdem z owego miejsca pracy w terenie do bazy, z której własnymi środkami docierają do swojego miejsca zamieszkania. Ponadto z postanowienia odsyłającego wynika, że co miesiąc wyznaczeni brygadziści są informowani między innymi o dokładnej lokalizacji tego miejsca pracy w terenie.

27 Z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający, wynika z tego, że szczegółowe zasady związane z przejazdem danych pracowników zajmujących się różnorodnością biologiczną przewiduje ich pracodawca, który wyznacza w szczególności środek transportu wykorzystywany do celów tego przejazdu, miejsce wyjazdu i powrotu, godzinę tego przejazdu, a także miejsce przeznaczenia, czyli miejsce prac w terenie. W konsekwencji pracownicy ci nie mają stałego i zwykłego miejsca pracy. Muszą oni z konieczności przemieszczać się w celu świadczenia pracy określonej w zawartej z owym pracodawcą umowie o pracę, przestrzegając przy tym narzuconych przez niego zasad przejazdu.

28 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że takie przejazdy są nierozerwalnie związane z charakterem pracy pracownika zajmującego się różnorodnością biologiczną, a zatem nierozerwalnie związane z wykonywaniem przez niego działalności. W konsekwencji należy przyjąć, że pracownicy znajdujący się w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym wykonują swoje czynności lub obowiązki w trakcie przejazdu, na początku i na końcu dnia pracy, z miejsca określonego przez ich pracodawcę do miejsca pracy w terenie, w którym wykonują swoje zadania, i stamtąd z powrotem do tego miejsca określonego przez pracodawcę.

29 Co się tyczy drugiego elementu składowego pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, zgodnie z którym pracownik powinien być podczas tego okresu do dyspozycji pracodawcy, Trybunał orzekł, że kluczowa jest okoliczność, iż pracownik musi przebywać fizycznie w miejscu określonym przez pracodawcę i pozostawać do jego dyspozycji, aby w razie

potrzeby móc niezwłocznie przystąpić do świadczenia odpowiedniej pracy (wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 W konsekwencji, aby można było uznać, że pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, pracownik ten powinien znajdować się w sytuacji, w której jest on prawnie zobowiązany do wypełniania poleceń swojego pracodawcy i wykonywania dla niego czynności (wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 36).

31 Natomiast z orzecznictwa Trybunału wynika, że możliwość rozporządzania czasem bez istotnych ograniczeń i zajmowania się własnymi sprawami przez pracowników jest elementem mogącym wskazywać, że dany okres czasu nie stanowi czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88 (wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 W niniejszej sprawie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że podczas przejazdu z bazy do miejsca, w którym świadczona jest zasadnicza część pracy określona w umowie o pracę, i z powrotem z tego miejsca do bazy dani pracownicy są zobowiązani do wykonywania poleceń swojego pracodawcy. To bowiem ten pracodawca zleca pracownikom spotkanie się w bazie, której lokalizacja jest przez niego określana, o określonej godzinie, aby razem udać się pojazdem należącym do tego samego pracodawcy, prowadzonym przez jego pracownika, do wspomnianego miejsca.

33 Tym samym, z zastrzeżeniem ustaleń dokonanych przed sąd odsyłający, należy stwierdzić, że w okresie niezbędnym do przejazdu, którego najczęściej nie można skrócić, wspomniani pracownicy nie mogą rozporządzać swobodnie swym czasem i zajmować się własnymi sprawami, skutkiem czego pozostają oni do dyspozycji pracodawców (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 39).

34 W konsekwencji należy stwierdzić, że podczas wspomnianych przejazdów pracownicy ci pozostają do dyspozycji pracodawcy, w związku z czym w niniejszej sprawie występuje drugi element składowy pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88.

35 Wreszcie, co się tyczy trzeciego elementu składowego tego pojęcia, zgodnie z którym pracownik powinien w rozpatrywanym okresie pracować, Trybunał zauważył, że jeżeli pracownik, który nie ma już stałego miejsca pracy, pełni swoje obowiązki w trakcie przejazdu do lub od klienta, należy uznać, że pracownik ten również pracuje podczas tego przejazdu. Skoro bowiem przejazdy są nierozerwalnie związane z charakterem pracy pracownika niemającego stałego lub zwykłego miejsca pracy, miejsce pracy takich pracowników nie może być ograniczone do miejsca fizycznej działalności tych pracowników u klientów ich pracodawcy (wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pkt 43).

36 W niniejszej sprawie, z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający, i jak wynika z pkt 27 i 28 niniejszego wyroku, należy uznać, że rozpatrywani pracownicy w trakcie przejazdów, które wykonują z bazy do danego miejsca pracy w terenie, a także stamtąd do bazy, nie mają stałego miejsca pracy i że wykonują oni wówczas swoje czynności lub obowiązki.

37 Z powyższego wynika, że należy przyjąć, iż podczas tych przejazdów wspomniani pracownicy są w pracy, w związku z czym trzeci element składowy pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 jest również w niniejszej sprawie spełniony.

38 Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, na postawione pytanie należy odpowiedzieć następująco: art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że czas poświęcony na przejazdy w obie strony, które pracownicy muszą wykonywać razem w godzinach określonych przez swojego pracodawcę i należącym do niego pojazdem, aby udać się z konkretnego miejsca wskazanego przez tego pracodawcę do miejsca, w którym świadczona jest zasadnicza część pracy przewidzianej w umowach o pracę zawartych między tymi pracownikami a wspomnianym pracodawcą, należy uznać za „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu.

W przedmiocie kosztów

39 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (szósta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 2 pkt 1 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 na przejazdy w obie strony, które pracownicy muszą wykonywać razem w godzinach określonych przez swojego pracodawcę i należącym do niego pojazdem, aby udać się z konkretnego miejsca wskazanego przez tego pracodawcę do miejsca, w którym świadczona jest zasadnicza część pracy przewidzianej w umowach o pracę zawartych między tymi pracownikami a wspomnianym pracodawcą, należy uznać za „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu.

Podpisy