Wydanie tymczasowe

WYROK TRYBUNAŁU (szósta izba)

z dnia 22 października 2026 r.(*)

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników – Dyrektywa 2003/88/WE – Organizacja czasu pracy – Artykuł 2 pkt 1 – Pojęcie „czasu pracy” – Artykuł 6 lit. b) – Maksymalny wymiar tygodniowego czasu pracy – Rzeczywiste miejsce pracy inne niż stałe miejsce pracy przewidziane w umowie o pracę – Czas przejazdu do tego rzeczywistego miejsca pracy – Artykuł 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej

W sprawie C-420/24

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Curtea de Apel Iaşi (sąd apelacyjny w Jassach, Rumunia) postanowieniem z dnia 14 maja 2024 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 czerwca 2024 r., w postępowaniu:

Sindicatul Drumarilor „Elie Radu”, w imieniu i na rzecz swojego członka BZ,

przeciwko

Compania Naţională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași,

TRYBUNAŁ (szósta izba),

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

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: V. Di Bucci,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu Compania Naţională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcţia Regională de Drumuri şi Poduri Iaşi – G. Ene, O.M. Laicu, A. Romila oraz C. Șchiopu, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – D. Recchia oraz E.A. Stamate, w charakterze pełnomocniczek,

podjąwszy, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 pkt 1 oraz art. 6 lit. b) 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), a także art. 31 ust. 2 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy Sindicatul Drumarilor „Elie Radu” (związkiem zawodowym pracowników budownictwa drogowego „Elie Radu”, zwanym dalej „związkiem zawodowym”), działającym w imieniu i na rzecz swojego członka BZ, a Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regionala de Drumuri și Poduri Iași (krajowa spółka zarządzająca infrastrukturą drogową – regionalna dyrekcja dróg i mostów w Jassach, Rumunia) (zwana dalej „CNAIR”) w przedmiocie kwalifikacji czasu przejazdu BZ do jego rzeczywistego miejsca pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

Karta

3 Artykuł 31 Karty, zatytułowany „Należyte i sprawiedliwe warunki pracy”, stanowi w ust. 2:

„Każdy pracownik ma prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu”.

Dyrektywa 2003/88

4 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.

[…]”.

5 Artykuł 2 dyrektywy 2003/88, zatytułowany „Definicje”, przewiduje w pkt 1 i 2, co następuje:

„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”.

6 Zgodnie z art. 6 tej dyrektywy, zatytułowanym „Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy”:

„Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zgodnie z potrzebą zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników:

a) wymiar tygodniowego czasu pracy jest ograniczony w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych lub układów zbiorowych pracy, lub porozumień zawartych między partnerami społecznymi;

b) przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin.

Prawo rumuńskie

7 Artykuł 111 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (ustawy nr 53/2003 – kodeks pracy) z dnia 24 stycznia 2003 r. (*Monitorul Oficial al României*, część I, nr 72 z dnia 5 lutego 2003 r.), w wersji ponownie opublikowanej, mającej zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (*Monitorul Oficial al României*, część I, nr 345 z dnia 18 maja 2011 r.) (zwanej dalej „kodeksem pracy") ma następujące brzmienie:

„»Czas pracy« oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z postanowieniami umowy o pracę, postanowieniami obowiązującego zbiorowego układu pracy lub obowiązującymi przepisami".

8 Artykuł 112 tej ustawy tego kodeksu stanowi:

„(1) Zwykły wymiar czasu pracy w przypadku pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 40 godzin tygodniowo, po 8 godzin dziennie.

[…]".

9 Artykuł 120 wspomnianego kodeksu przewiduje:

„(1) Praca wykonywana ponad normy tygodniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 112, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

[…]".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 CNAIR jest rumuńskim przedsiębiorstwem o strategicznym znaczeniu dla kraju, działającym w sektorze drogowym pod zwierzchnictwem Ministerul Transporturilor (ministerstwa transportu, Rumunia). Składa się ono z siedmiu podjednostek, zwanych „regionalnymi dyrekcjami dróg i mostów", a także z centrum badań i analiz.

11 BZ został zatrudniony przez CNAIR na stanowisku kierownika działu „Inwestycje, remonty kapitalne i katastrofy". Jego umowa o pracę przewidywała stałe miejsce zatrudnienia w Jassach (Rumunia).

12 W dniach 8–15 czerwca 2021 r., na polecenie dyrektora regionalnego podjednostki dyrekcji regionalnej mostów i portów w Jassach, BZ dokonał szeregu przejazdów w celu przeprowadzenia inspekcji placów budowy położonych na różnych odcinkach krajowej sieci drogowej w Suczawie (Rumunia), Botoszanach (Rumunia) i Fokszanach (Rumunia), miastach znajdujących się w odległości, odpowiednio, 145 km, 108 km i 204 km od Jassów, a także, przy okazji, do siedziby głównej CNAIR w Bukareszcie (Rumunia), miejscowości położonej w odległości 421 km od Jassów.

13 W celu dokonania tych przejazdów pracodawca BZ udostępnił mu pojazd, a na potrzeby przejazdu do Bukaresztu – kierowcę. W tym względzie z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że w okresie od 8 do 15 czerwca 2021 r. BZ odbył w ciągu ośmiu dni przejazdy o łącznej długości ponad 1500 km w warunkach drogowych w Rumunii, gdzie w tym obszarze geograficznym istniały jedynie drogi krajowe lub powiatowe, a nie autostrady. Po każdym z przedmiotowych przejazdów BZ wracał tego samego dnia do Jassy, z wyjątkiem przejazdu do Bukaresztu, z którego powrócił dopiero następnego dnia. Z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika również, że przejazdy te miały miejsce w szczególności poza zwykłymi godzinami pracy.

14 Po wykonaniu swoich obowiązków w czerwcu 2021 r. BZ sporządził „zestawienie czasu pracy", które przedłożył pracodawcy do zatwierdzenia. Pracodawca poprosił go jednak o zmianę formatu tego zestawienia i odmówił wynagrodzenia za 31,5 godziny odpowiadające czasowi przejazdu na przedmiotowe place budowy, argumentując zasadniczo, że BZ nie wykonywał pracy w godzinach

nadliczbowych podczas przejazdów w dniach 8, 10, 12 i 14 czerwca 2021 r. Zdaniem CNAIR nie można uznać, że przejazdy te stanowiły okres, w którym BZ wykonywał swoje działania lub spełniał swoje obowiązki w rozumieniu art. 111 kodeksu pracy.

15 W następstwie odmowy zapłaty przez CNAIR wynagrodzenia za te 31,5 godziny BZ, reprezentowany przez związek zawodowy, złożył pozew do Tribunalul Iaşi (sądu okręgowego w Jassach, Rumunia).

16 Wyrokiem z dnia 20 lipca 2022 r. Tribunalul Iași (sąd okręgowy w Jassach) oddalił to powództwo ze względu na to, że dowody przedstawione w celu wykazania, iż podczas rozpatrywanych przejazdów BZ pozostawał w dyspozycji swojego pracodawcy oraz wykonywał swoje działania lub spełniał swoje obowiązki, były niewystarczające. Zdaniem tego sądu samo zapisanie godzin wyjazdu i przyjazdu do polecenia wyjazdu służbowego, w braku sprawozdania z działalności lub harmonogramu podróży, nie wystarcza do wykazania wykonania pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto nawet gdyby rzeczywiście wykonano pracę w godzinach nadliczbowych, wewnętrzna procedura uzgodniona między pracodawcą a związkiem zawodowym oraz przepisy kodeksu pracy zobowiązywałyby pracowników do uprzedniego wystąpienia z wnioskiem o zrekompensowanie takich nadliczbowych godzin pracy przez odpoczynek wyrównawczy. Zgodnie z tą procedurą i przepisami zainteresowani pracownicy mogą ubiegać się o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych tylko wtedy, gdy taki odpoczynek wyrównawczy nie zostanie przyznany w określonym terminie.

17 Związek zawodowy wniósł apelację od tego wyroku do Curtea de Apel Iași (sądu apelacyjnego w Jassach, Rumunia), który jest sądem odsyłającym, zwracając się do niego o wystąpienie do Trybunału z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym w celu dokonania przez Trybunał wykładni pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88. Twierdzi on, że w okolicznościach zawisłego przed sądem sporu pojęcie to powinno obejmować czas poświęcony przez BZ na przedmiotowe przejazdy.

18 CNAIR sprzeciwiło się zarówno przyjęciu tego odwołania do rozpoznania, jak i skierowaniu takiego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym do Trybunału, twierdząc, że czasu, jaki BZ poświęca na udanie się do rzeczywistego miejsca pracy i na powrót do tego miejsca, nie należy uznawać za czas pracy i że nie można wypłacać wynagrodzenia za nadliczbowe godziny pracy podczas tych przejazdów. Zdaniem CNAIR tych ostatnich nie należy mylić z rzeczywistym czasem pracy. CNAIR podnosi bowiem, że zgodnie z art. 111 kodeksu pracy czas pracy odpowiada wyłącznie czasowi, w którym pracownik świadczy pracę. CNAIR uznało również, że odesłanie do wyroku z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578) nie ma znaczenia, ponieważ w przeciwieństwie do sytuacji rozpatrywanej w sprawie, w której zapadł ten wyrok, BZ miał stałe miejsce pracy.

19 W tym względzie sąd odsyłający stwierdza istnienie rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do kwalifikacji czasu przejazdu pracowników do rzeczywistego miejsca pracy. Z jednej strony zgodnie z pierwszą linią orzeczniczą ten czas przejazdu nie wchodzi w zakres pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, a orzecznictwo wynikające z wyroku z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578) ma zastosowanie wyłącznie do pracowników, którzy nie mają stałego lub zwykłego miejsca pracy.

20 Z drugiej strony sąd ten twierdzi, że zgodnie z drugą linią orzeczniczą wspomniany czas przejazdu wchodzi w zakres tego pojęcia. W tym kontekście wspomniany sąd powołuje się w szczególności na wyroki: z dnia 9 września 2003 r., Jaeger (C-151/02 (EU:C:2003:437), z dnia 1 grudnia 2005 r., Dellas i in. (C-14/04, EU:C:2005:728), a także z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

21 Sąd odsyłający podkreśla zatem, że kwestia włączenia do wspomnianego pojęcia czasu przejazdu pracowników do i z miejsca pracy innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy w celu wykonywania tam swoich działań zgodnie z poleceniami ich pracodawcy jest przedmiotem rozbieżnego orzecznictwa krajowego, ponieważ wyrok z dnia 10 września 2015 r., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578) nie skutkował harmonizacją tego orzecznictwa. Sąd ten zmierza do ustalenia, w jaki sposób zastosować orzecznictwo wynikające z tego wyroku do zawisłego przed nim sporu.

22 Sąd odsyłający uważa ponadto, że art. 31 ust. 2 Karty oraz art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 mogą mieć zastosowanie w niniejszej sprawie.

23 W tych okolicznościach Curtea de Apel Iași (sąd apelacyjny w Jassach) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy przepisy art. 2 pkt 1 dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że okres, w którym pracownik dojeżdża poza zwykłym wymiarem czasu pracy do innego miejsca, odmiennego od jego stałego lub zwykłego miejsca pracy, w celu wykonania w tym miejscu swoich czynności lub zadań zgodnie z poleceniem pracodawcy, a także podróż powrotna stanowią »czas pracy«?

2) Czy postanowienia art. 31 ust. 2 [Karty] i przepisy art. 6 akapit pierwszy lit. b) dyrektywy [2003/88] należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi prawa krajowego, zgodnie z którym godziny odpowiadające okresowi, w którym pracownik dojeżdża do innego miejsca, odmiennego od jego stałego lub zwykłego miejsca pracy, w celu wykonania w tym miejscu swoich czynności lub zadań zgodnie z poleceniem pracodawcy oraz godziny odpowiadające powrotowi nie są brane pod uwagę przy ustalaniu, czy osiągnięty został próg przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w celu obliczenia liczby godzin nadliczbowych w odniesieniu do krajowej definicji pracy w godzinach nadliczbowych rozumianej wyłącznie jako »praca wykonywana poza zwykłym wymiarem tygodniowego czasu pracy«?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

24 CNAIR wyraża wątpliwości co do dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Podnosi ona, że ustawodawca rumuński nie dokonał formalnej transpozycji do prawa krajowego przepisów dyrektywy 2003/88, których wykładni dotyczy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, a mianowicie art. 2 pkt 1 i art. 6 lit. b) tej dyrektywy, w związku z czym Trybunał nie jest uprawniony do orzekania w przedmiocie tego wniosku, „chyba że rozpatrywany tekst stanowi zasadę prawa Unii mającą bezpośrednie zastosowanie w prawie państw członkowskich”.

25 CNAIR uważa, że wspomniany wniosek dotyczy aspektów związanych z prawem rumuńskim, ponieważ spór w postępowaniu głównym odnosi się do wynagrodzenia należnego pracownikowi, który dokonywał przejazdów do i z miejsca innego niż stałe miejsce pracy poza normalnymi godzinami pracy i który nie zwrócił się do pracodawcy o przyznanie mu wyrównawczego odpoczynku, a jest to jedyny środek regulowany na szczeblu europejskim, podczas gdy zapłata „równoważnej kwoty pieniężnej nie jest przewidziana w [dyrektywie 2003/88], a zatem Trybunał nie może jej analizować co do istoty”.

26 Należy przypomnieć, że prawdą jest, iż w ramach postępowania przewidzianego w art. 267 TFUE Trybunał nie jest właściwy do dokonywania wykładni prawa krajowego, ponieważ zadanie to należy wyłącznie do sądu odsyłającego (wyrok z dnia 26 października 2023 r., EDP – Energias de Portugal i in., C-331/21, EU:C:2023:812, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo.

27 Należy również przypomnieć, że w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE współpracy między Trybunałem i sądami krajowymi wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i który powinien przyjąć na siebie odpowiedzialność za mające zapaść orzeczenie sądowe, należy dokonanie oceny, w świetle szczególnych okoliczności sprawy, zarówno konieczności wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym po to, aby tenże sąd krajowy był w stanie wydać swoje orzeczenie, jak i znaczenia dla sprawy pytań zadanych Trybunałowi. W związku z tym jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest w zasadzie zobowiązany do wydania orzeczenia [wyrok z dnia 7 kwietnia 2022 r., Ministero della Giustizia i in. (Status włoskich sędziów pokoju), C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 18 i przytoczone tam orzecznictwo].

28 Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w przedmiocie złożonego przez sąd krajowy wniosku jest zatem możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą wniesiono, nie

ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem postępowania głównego, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia użytecznej odpowiedzi na przedstawione mu pytania [wyrok z dnia 7 kwietnia 2022 r., Ministero della Giustizia i in. (Status włoskich sędziów pokoju), C-236/20, EU:C:2022:263, pkt 19 i przytoczone tam orzecznictwo].

29 W tym względzie, aby umożliwić Trybunałowi dokonanie użytecznej dla sądu krajowego wykładni prawa Unii, art. 94 lit. c) regulaminu postępowania przed Trybunałem wymaga w szczególności, by wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zawierał omówienie powodów, dla których sąd odsyłający rozpatruje kwestię wykładni lub ważności określonych przepisów prawa Unii, jak również związku, jaki dostrzega on między tymi przepisami a uregulowaniami krajowymi, które znajdują zastosowanie w postępowaniu głównym.

30 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że czas, jaki pracownik poświęca na przejazd, w tym poza zwykłymi godzinami pracy, do i z miejsca pracy ustanowionego przez pracodawcę, innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy, w celu wykonywania tam swoich czynności lub obowiązków zgodnie z poleceniami pracodawcy, należy uznać za „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu. Z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że sąd odsyłający zwraca się o dokonanie wykładni wspomnianego przepisu w celu ustalenia liczby godzin nadliczbowych, które w stosownym wypadku powinny być wynagradzane w ramach zawisłego przed nim sporu. Rozstrzygnięcie tego sporu wymaga zdaniem sądu odsyłającego ustalenia, czy czas poświęcony na takie przejazdy należy zaliczyć do „czasu pracy” zdefiniowanego we wskazanym przepisie.

31 Sąd odsyłający wyjaśnia zatem, dlaczego rozstrzygnięcie tego sporu zależy od tego, czy czas poświęcony na takie przejazdy należy zakwalifikować jako „czas pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88. Uściśla on, że o ile kwestia wynagrodzenia pracownika podlega prawu krajowemu, o tyle rozstrzygnięcie wspomnianego sporu wymaga uprzedniego określenia charakteru prawnego czasu poświęconego na przedmiotowe przejazdy.

32 Ponieważ sąd odsyłający przedstawia w postanowieniu odsyłającym kontekst faktyczny i prawny, w jaki wpisuje się pytanie pierwsze, a spór w postępowaniu głównym nie wydaje się ani hipotetyczny, ani fikcyjny, należy uznać, że znaczenie tego pytania dla sprawy zostało wykazane.

33 Z powyższego wynika, że rzeczone pytanie jest dopuszczalne.

34 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 31 ust. 2 Karty i art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, które nie uwzględnia czasu przejazdu pracownika do i z miejsca pracy innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy w celu ustalenia przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy na potrzeby obliczenia nadliczbowych godzin pracy.

35 Jeśli chodzi o to pytanie, postanowienie odsyłające nie spełnia wymogów przedstawionych w pkt 28 i 29 niniejszego wyroku.

36 Postanowienie to nie zawiera bowiem przedstawienia powodów, dla których sąd odsyłający powziął wątpliwości w kwestii wykładni art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 i art. 31 ust. 2 Karty, ani związku, jaki dostrzega on między tymi przepisami a uregulowaniami krajowymi mającym, które znajduje zastosowanie w postępowaniu głównym.

37 Chociaż sąd ten wskazuje, że pragnie uzyskać wyjaśnienia dotyczące stosowania art. 6 lit. b) dyrektywy 2003/88 w sytuacji, w której prawo rumuńskie nie przewiduje żadnego rozwiązania w przypadku przejazdów pracownika do i z miejsca pracy innego niż jego stałe lub zwykłe miejsce pracy, wspomniany sąd nie wskazuje, w jaki sposób pojęcie „przeciętnego czasu pracy” przewidziane w tym przepisie miałoby mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.

38 Ponadto sąd odsyłający nie wyjaśnia związku, jaki dostrzega między art. 31 ust. 2 Karty a rozstrzygnięciem tego sporu, w szczególności w odniesieniu do wpływu kwalifikacji czasu, jaki BZ

poświęca na przejazdy do i z miejsca pracy innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy, na przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy BZ oraz na obliczanie jego nadliczbowych godzin pracy.

39 Wynika z tego, że pytanie drugie nie spełnia wymogów art. 94 lit. c) regulaminu postępowania, a zatem jest niedopuszczalne.

W przedmiocie pytania pierwszego

40 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że czas, jaki pracownik poświęca na przejazd, w tym poza zwykłymi godzinami pracy, do i z miejsca pracy ustanowionego przez pracodawcę, innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy, w celu wykonywania tam swoich czynności lub obowiązków zgodnie z poleceniami pracodawcy, należy uznać za „czas pracy" w rozumieniu tego przepisu.

41 Należy przypomnieć w odniesieniu do brzmienia art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88, że 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". (wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 20).

42 Ponadto Trybunał orzekł, że dyrektywa 2003/88 nie przewiduje kategorii pośredniej między okresami pracy a okresami odpoczynku, ponieważ te dwie kategorie wzajemnie się wykluczają (wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).

43 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 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).

44 Wreszcie należy podkreślić, że art. 2 dyrektywy 2003/88 nie figuruje wśród tych jej przepisów, od których dopuszczalne są odstępstwa (wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

45 W celu udzielenia odpowiedzi na przedstawione pytanie należy zbadać, czy trzy elementy składowe pojęcia „czasu pracy", o których mowa w pkt 41 niniejszego wyroku, zostały spełnione w odniesieniu do czasu przejazdu pracownika do i z miejsca pracy innego niż jego stałe miejsce pracy, przy czym okoliczność, że czas przejazdu odbywa się poza zwykłymi godzinami pracy tego pracownika, nie ma wpływu na kwalifikację czasu pracy.

46 Po pierwsze, jeśli chodzi o element składowy tego pojęcia, zgodnie z którym pracownik powinien wykonywać swoje działania lub spełniać swoje obowiązki, Trybunał orzekł już, że pracowników należy uznać za pracowników wykonujących swoje działania lub spełniających swoje obowiązki podczas przejazdów w obie strony, które są zobowiązani wykonać 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 (wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 38).

47 Z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający, z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że w niniejszym przypadku BZ podczas przejazdów musi postępować zgodnie z poleceniami swojego pracodawcy. Pracodawca określa zadania, które mają być wykonywane przez członków jego personelu. Pracodawca ten jest uprawniony do określenia lub zmiany, według własnego uznania, miejsca docelowego oraz zasad przejazdów służbowych jednego ze swoich pracowników, nawet jeśli jego umowa o pracę przewiduje stałe lub zwykłe miejsce pracy. Z informacji dostarczonych przez sąd odsyłający można bowiem wywnioskować, że przejazdy BZ na place budowy dróg, za których kontrolę jest on odpowiedzialny, oraz zasady tych przejazdów są określane przez

wspomnianego pracodawcę. To on sporządza polecenia wyjazdu służbowego i monitoruje harmonogramy podróży. Tak więc w szczególności środek transportu używany przez BZ do celów tych przejazdów, których miejsce wyjazdu i powrotu znajduje się w jego zwykłym miejscu pracy, a mianowicie w Jassach, jest określany przez tego samego pracodawcę.

48 W konsekwencji BZ musi z konieczności przemieszczać się w celu świadczenia pracy określonej w zawartej z jego pracodawcą umowie o pracę, przestrzegając przy tym narzuconych przez niego zasad przejazdu.

49 Wynika z tego, że takie przejazdy należy uznać za nierozerwalnie związane z obowiązkami BZ i z tego względu nieodłącznie związane z wykonywaniem przez niego działalności zawodowej.

50 W związku z tym należy uznać, że BZ wykonuje swoje obowiązki w czasie przejazdu do i z miejsca pracy innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy (zob. analogicznie wyrok z dnia wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 28).

51 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 (zob. podobnie wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

52 Aby pracownik mógł być uznany za pozostającego w 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 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo). 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 nie stanowi czasu pracy w rozumieniu dyrektywy 2003/88 (wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

53 W niniejszej sprawie, jak wskazano już w pkt 48 niniejszego wyroku, z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że podczas rozpatrywanych przejazdów BZ jest zobowiązany do przestrzegania poleceń swojego pracodawcy. Nie może on zmienić daty ani zmienić miejsca przeznaczenia tych przejazdów. Powinien on zatem przestrzegać decyzji podjętych przez tego pracodawcę, nawet jeśli udostępnia mu on pojazd prowadzony przez kierowcę. Ponadto z uzasadnienia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że podczas wspomnianych przejazdów BZ nie ma możliwości swobodnego rozporządzania swoim czasem i zajmowania się własnymi sprawami, w związku z czym pozostaje do dyspozycji rzeczonego pracodawcy (zob. podobnie wyrok z dnia 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, i przytoczone tam orzecznictwo).

54 Należy przypomnieć w tym względzie, że jak wynika z orzecznictwa przypomnianego w pkt 42 niniejszego wyroku, dyrektywa 2003/88 nie przewiduje żadnej kategorii pośredniej między okresami pracy a okresami odpoczynku.

55 Ponadto Trybunał orzekł już, że wśród elementów charakteryzujących pojęcie „czasu pracy” w rozumieniu tej dyrektywy nie znajdują się natężenie pracy wykonywanej przez pracownika ani wydajność tego pracownika (wyrok z dnia 30 października 2025 r., Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo).

56 W związku z tym, z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający, należy uznać, że w trakcie przejazdów, o których mowa, BZ pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy, w związku z czym ten element składowy pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 jest spełniony.

57 Po trzecie, jeśli chodzi o element składowy pojęcia „czasu pracy”, zgodnie z którym pracownik powinien podczas danego okresu pracować, Trybunał uznał już, że jeśli pracownik, który nie ma

stałego miejsca pracy, spełnia swe obowiązki w trakcie przejazdu do lub od klienta, to pracownik ten powinien być uważany za pracującego również podczas 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 43).

58 Trybunał wyjaśnił w tym względzie, że skoro 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 9 października 2025 r., STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

59 W niniejszej sprawie, zdaniem sądu odsyłającego, umowa o pracę BZ przewiduje stałe miejsce pracy. Jednakże z informacji zawartych we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, że BZ jest regularnie odpowiedzialny za odbywanie wyjazdów służbowych i że przeprowadzanie kontroli lub odbywanie spotkań poza tym stałym miejscem pracy stanowi integralną część jego zwykłych obowiązków. Wynika z nich również, że przejazdy BZ stanowią nieodłączny element wykonywania przez niego obowiązków określonych w jego umowie o pracę.

60 Ponadto nic nie pozwala sądzić, w świetle informacji przedstawionych Trybunałowi, że pracownik taki jak BZ mógłby zajmować się własnymi sprawami w czasie przejazdu, ponieważ musi być oddalony od swego środowiska społecznego i rodzinnego oraz korzystać z ograniczonej swobody w zakresie zarządzania czasem, w którym nie wymaga się od niego świadczenia pracy (zob. analogicznie wyrok z dnia 30 października 2025 r., Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, pkt 58 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 W konsekwencji, z zastrzeżeniem ustaleń, których powinien dokonać sąd odsyłający, wydaje się, że ten element pojęcia „czasu pracy” w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 jest również spełniony.

62 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88 należy interpretować w ten sposób, że czas, jaki pracownik poświęca na przejazd, w tym poza zwykłymi godzinami pracy, do i z miejsca pracy ustanowionego przez pracodawcę, innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy, w celu wykonywania tam swoich działań lub spełniania obowiązków zgodnie z poleceniami pracodawcy, należy uznać za „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu.

W przedmiocie kosztów

63 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, jaki pracownik poświęca na przejazd, w tym poza zwykłymi godzinami pracy, do i z miejsca pracy ustanowionego przez pracodawcę, innego niż stałe lub zwykłe miejsce pracy, w celu wykonywania tam swoich działań lub spełniania obowiązków zgodnie z poleceniami pracodawcy, należy uznać za „czas pracy” w rozumieniu tego przepisu.

Podpisy

* Język postępowania: rumuński.