

RECHTSPRAAK

Reistijd buiten vaste werktijden van en naar een niet vaste of gebruikelijke arbeidsplaats, kwalificeert als arbeidstijd.*Feiten*

BZ is door CNAIR aangeworven als hoofd van de dienst “Investerings, grootschalige herstellingen en rampen”. In zijn arbeidsovereenkomst was een vaste standplaats te Iași (Roemenië) vastgelegd. Van 8 tot en met 15 juni 2021 heeft BZ in opdracht van de regionale directeur van de onderafdeling “regionale directie wegen en bruggen Iași” meerdere reizen gemaakt om werken te inspecteren op verschillende trajecten van het nationale wegennet in Suceava (Roemenië), Botoșani (Roemenië) en Focșani (Roemenië). Deze steden liggen respectievelijk op 145 kilometer (km), 108 km en 204 km van Iași. Bij één gelegenheid werd ook het hoofdkantoor van CNAIR in Boekarest (Roemenië) bezocht, een stad die op 421 km van Iași ligt. Voor deze reizen stelde de werkgever van BZ hem een voertuig ter beschikking en voor de verplaatsing naar Boekarest een chauffeur. Uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt in dit verband dat BZ in acht dagen, tussen 8 en 15 juni 2021, in totaal meer dan 1 500 km over het Roemeense wegennet heeft afgelegd in een geografisch gebied waar enkel nationale of provinciale wegen waren, en geen snelwegen. Na elke reis keerde BZ nog dezelfde dag terug naar Iași, behalve wat zijn reis naar Boekarest betreft, waarvan hij pas de volgende dag terugkeerde. Uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt ook dat deze reizen met name buiten de gebruikelijke arbeidsuren hebben plaatsgevonden. Nadat hij in juni 2021 zijn werkzaamheden had verricht, stelde BZ een “urenstaat” op, die hij ter validering aan zijn werkgever voorlegde. Zijn werkgever verzocht hem echter om de urenstaat aan te passen en weigerde om de 31,5 uur aan reistijd naar de werken in kwestie te vergoeden, in essentie omdat BZ tijdens zijn reizen van 8, 10, 12 en 14 juni 2021 geen overwerk had verricht. Volgens CNAIR kan niet worden aangenomen dat deze reizen een periode vormden waarin BZ zijn werkzaamheden of functie uitoefende in de zin van artikel 111 van het arbeidswetboek. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 2, punt 1, Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat de reistijd van een werknemer, ook buiten zijn gebruikelijke arbeidsuren, van en naar een door zijn werkgever vastgestelde arbeidsplaats die niet zijn vaste of gebruikelijke arbeidsplaats is, om daar zijn werkzaamheden of functie uit te oefenen overeenkomstig de instructies van zijn werkgever, moet worden beschouwd als “arbeidstijd” in de zin van deze bepaling.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Reistijd buiten vaste werktijden van en naar een niet vaste of gebruikelijke arbeidsplaats, kwalificeert als arbeidstijd

Onder voorbehoud van de door de verwijzende rechter te verrichten verificaties blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat BZ in casu bij zijn reizen de instructies van zijn werkgever moet volgen. Laatstgenoemde bepaalt welke opdrachten door zijn personeelsleden moeten worden uitgevoerd. Deze werkgever is bevoegd om naar eigen goeddunken de bestemming en de modaliteiten van de dienstreizen van een van zijn werknemers vast te stellen of te wijzigen, zelfs wanneer diens arbeidsovereenkomst voorziet in een vaste of gebruikelijke arbeidsplaats. Uit de door de verwijzende rechter verstrekte gegevens kan namelijk worden afgeleid dat de reizen van BZ naar de wegenwerken die hij moet controleren en de modaliteiten van die reizen door die werkgever worden bepaald. Deze stelt de reisopdrachten vast en controleert de routekaarten. Zo bepaalt die werkgever in het bijzonder ook het vervoermiddel dat BZ gebruikt voor die reizen, waarvan de plaats van vertrek en terugkomst zich op zijn gebruikelijke arbeidsplaats, te weten Iași, bevindt. BZ moet zich dan ook noodzakelijkerwijs verplaatsen om de in zijn arbeidsovereenkomst vastgelegde prestaties te leveren, met inachtneming van de door zijn werkgever opgelegde reisvoorwaarden. Hieruit volgt dat dergelijke reizen moeten worden geacht onlosmakelijk verbonden te zijn met de functie van BZ en om die reden inherent zijn aan de uitoefening van zijn beroepswerkzaamheden. Bijgevolg moet BZ worden geacht zijn functie uit te oefenen gedurende de reistijd van en naar een andere arbeidsplaats dan zijn vaste of gebruikelijke arbeidsplaats (zie naar analogie HvJ EU 9 oktober 2025, *STAS-IV*, C-110/24, ECLI:EU:C:2025:768, punt 28).

In het licht van de aan het Hof voorgelegde gegevens wijst bovendien niets erop dat een werknemer als BZ zich tijdens zijn reistijd met zijn eigen zaken kan bezighouden, aangezien hij gescheiden is van zijn gezin en sociale omgeving alsook weinig vrijheid heeft om de tijd te besteden waarin er geen beroepswerkzaamheden van hem worden verlangd (zie naar analogie HvJ EU 30 oktober 2025, *Ramavić*, C-373/24, ECLI:EU:C:2025:842, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Onder voorbehoud van door de verwijzende rechter te verrichten verificaties lijkt bijgevolg ook aan dit bestanddeel van het begrip “arbeidstijd” in de zin van artikel 2, punt 1 Richtlijn 2003/88/EG te zijn voldaan.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 2, punt 1 Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat de reistijd van een werknemer, ook buiten zijn gebruikelijke arbeidsuren, van en naar een door zijn werkgever vastgestelde arbeidsplaats die niet zijn vaste of gebruikelijke arbeidsplaats is, om daar zijn werkzaamheden of functie uit te oefenen overeenkomstig de instructies van zijn werkgever, moet worden beschouwd als “arbeidstijd” in de zin van deze bepaling.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 22-10-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:893

Zaaknummer: C-420/24

Rechters: S. Gervasoni, A. Kumin en I. Ziemele

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG en Arbeidstijdenwet