

LEGAL NEWS

October 16, 2025

CJUE a clarificat recent chestiunea referitoare la includerea timpului de deplasare a lucrătorilor între un punct de plecare fix și o zonă naturală în noțiunea de „*timp de lucru*”

Curtea de Justiție a Uniunii Europene („CJUE”) a pronunțat în data de 9 octombrie 2025 hotărârea în cauza C-110/24 - *Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS- IV) împotriva Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA)*, denumită în continuare „Cauza C-110/24”.

Dispozitivul hotărârii stabilește că timpul consacrat traseelor dus - întors pe care lucrătorii sunt obligați să le efectueze împreună (i) la o oră definită de angajatorul lor și (ii) cu un vehicul care aparține acestuia pentru a se deplasa dintr-un loc precis, determinat de acest angajator, la locul în care este furnizată prestația caracteristică prevăzută de contractul de muncă, încheiat între acești lucrători și angajatorul menționat trebuie considerat „*timp de lucru*” în sensul articolului 2 punctul 1 din Directiva 2003/88.

Hotărârile CJUE sunt obligatorii pentru toate statele membre ale UE, inclusiv România.

Litigiu principal și întrebarea preliminară

O parte din angajații unei întreprinderi publice din Comunitatea Valenciană - VAERSA, ce are ca obiect de activitate executarea unor lucrări în microrezervații naturale, nu au un loc de muncă fix. Pentru a se deplasa în acestea, angajații respectivi dispun de vehicule care aparțin VAERSA, cu care se deplasează de la un punct de plecare denumit „bază”. „Bazele” sunt

The CJEU has recently clarified the issue concerning the inclusion of workers' travel time between a fixed departure point and a natural area within the concept of “*working time*”

The Court of Justice of the European Union (“CJEU”) pronounced its judgment on 9 October 2025 in Case C-110/24 - *Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) v. Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA)*, hereinafter referred to as “Case C-110/24.”

The operative part of the judgment states that the time spent on the outward and return journeys which the workers are required to undertake together (i) at a time determined by their employer and (ii) in a vehicle belonging to that employer, in order to travel from a specific place designated by the latter to the location where the characteristic service provided for in the employment contract concluded between those workers and that employer is performed, must be regarded as “*working time*” within the meaning of Article 2(1) of Directive 2003/88.

The judgments of the CJEU are binding on all Member States of the European Union, including Romania.

Principal case and preliminary ruling question

Some of the employees of a public undertaking in the Valencian Community — VAERSA, which is responsible for carrying out works in natural micro-reserves, do not have a fixed place of work. To travel to these sites, the employees use vehicles owned by VAERSA, traveling from a designated departure point referred to as the “base.” Each “base” is a fixed location assigned to each

locuri fixate pentru fiecare grup de lucrători, denumit „*brigadă*”, într-o localitate de referință din spațiul natural în care lucrătorii respectivi își exercită funcțiile.

VAERSA dispune, de asemenea, de șefi de echipă la nivel provincial. Lunar, șefii de echipă primesc, prin intermediul aplicației WhatsApp, tabelele de serviciu lunare, defalcate pe provincie, pe brigadă și pe zi de lucru specifică, în care sunt indicate amplasarea exactă a șantierelor, lucrările care trebuie efectuate de fiecare brigadă și celelalte aspecte tehnice.

În fiecare zi membrii brigăzilor trebuie să se prezinte la ora 08:00 într-un punct de plecare stabilit de angajator („baza”), de unde se deplasează împreună cu un vehicul pus la dispoziție de acesta - vehicul care transportă și echipamentele necesare - către șantierul zilei. Activitatea la șantier se încheie la ora 15:00, urmată de întoarcerea, în același vehicul al angajatorului, la „bază”, de unde lucrătorii pleacă apoi spre domiciliu prin mijloace proprii.

Deși contractele individuale de muncă prevăd expres că drumul dintre „bază” și șantier nu constituie „ *timp de lucru*”, în practică, VAERSA contabiliza drept timp de lucru doar deplasarea de dimineață (de la bază la șantier), nu și cea de întoarcere (de la șantier la bază).

Ca urmare a unei acțiuni colective introduse de sindicatul reprezentativ, prin care se solicita recunoașterea ca „ *timp de lucru*” și a traseului de întoarcere, instanța națională a constatat existența unei practici și a unei jurisprudențe neuniforme la nivel intern. În acest context, instanța spaniolă a sesizat Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) cu o întrebare preliminară privind calificarea, în sensul art. 2, pct. 1 din Directiva 2003/88/CE, a perioadelor de deplasare efectuate de lucrători la ore stabilite de angajator, cu un vehicul al acestuia, între „bază” și șantier (dus-întors) ca „ *timp de lucru*”.

Astfel, întrebarea adresată CJUE a fost următoarea:

„Articolul 2 din Directiva [2003/88] trebuie interpretat în sensul că timpul alocat deplasărilor efectuate de lucrători cu vehiculul întreprinderii la începutul și la sfârșitul zilei de lucru, de la bază la microrezervația sau la șantierul unde își exercită funcțiile și de la acesta la bază, constituie « *timp de lucru*», în sensul articolului 2 din [această] directivă?”

group of workers, known as a “*brigade*,” in a reference locality within the natural area where the workers perform their duties.

VAERSA also employs team leaders at the provincial level. Each month, the team leaders are informed, by means of a message on the WhatsApp online communication application, of the monthly schedules, broken down by province, team and specific working day, indicating the exact location of the work sites, the work to be carried out by each team and other technical aspects.

Each day, the members of the brigades must be at 8:00 a.m. at the employer-designated departure point (the “base”), from where they travel together in a vehicle provided by the employer — which also carries the necessary equipment — to the day’s worksite. Work at the site ends at 3:00 p.m., followed by the return journey in the same company vehicle back to the “base,” from where the workers then return home by their own means.

Although the individual employment contracts expressly provide that the journey between the “base” and the worksite does not constitute “*working time*,” in practice, VAERSA accounted only for the morning journey (from base to worksite) as working time, not the return trip (from worksite to base).

As a result of a collective action brought by the representative trade union, seeking recognition of the return journey as “*working time*”, the national court observed the existence of inconsistent practices and case law at the national level. In this context, the Spanish court referred a preliminary question to the Court of Justice of the European Union (CJEU) regarding whether the periods during which workers travel, at times determined by the employer, in a company vehicle between the “base” and the worksite (outward and return), should be classified as “***working time***” within the meaning of Article 2(1) of Directive 2003/88/EC.

Thus, the question referred to the CJEU was as follows:

“Must Article 2 of Directive [2003/88] be interpreted as meaning that the time spent by workers travelling in the company’s vehicle at the beginning and end of the working day from the base to the micro-reserve or work site at which they carry out their duties and from there to the base constitutes “*working time*” within the meaning of Article 2 of the Directive?”



Analiza CJUE

În analiza sa, CJUE a statuat că Directiva 2003/88 nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus, aceste două categorii excluzându-se reciproc.

Astfel, pentru a răspunde la întrebarea adresată, CJUE a analizat fiecare element constitutiv al noțiunii de „ *timp de lucru* ”, respectiv:

- (1) lucrătorul trebuie să fie în exercitarea activităților sau a funcțiilor sale;
- (2) lucrătorul trebuie să se afle la dispoziția angajatorului;
- (3) lucrătorul trebuie să se afle la locul de muncă în perioada avută în vedere.

În ceea ce privește primul element constitutiv al noțiunii de „ *timp de lucru* ”, potrivit căruia lucrătorul trebuie să fie în exercitarea activităților sau a funcțiilor sale, CJUE a statuat deja că lucrătorii trebuie considerați ca aflându-se în exercitarea activităților sau a funcțiilor lor în timpul de deplasare între domiciliu și locurile în care se află clienții lor, având în vedere că astfel de deplasări reprezintă instrumentul necesar pentru executarea prestațiilor tehnice ale acestor lucrători la acești clienți. În aceste condiții, lucrătorii care se află într-o astfel de situație trebuie considerați ca aflându-se în exercitarea activităților sau a funcțiilor lor în această perioadă de deplasare.

În speță, lucrătorii nu se deplasează direct de la domiciliu la șantierul care le este atribuit, ci sunt obligați să ajungă la un punct de plecare, determinat de VAERSA, la o oră dată, urmând a fi transportați la șantier într-un vehicul care aparține VAERSA, condus de un lucrător al acesteia din urmă și care transportă de

CJEU analysis

In its analysis, the CJEU held that Directive 2003/88 does not provide for an intermediate category between working periods and rest periods, these two categories being mutually exclusive.

Hence, in order to answer the question referred, the CJEU examined each constituent element of the concept of “ *working time* ,” namely:

- (1) the worker must be performing his or her activities or duties;
- (2) the worker must be at the disposal of the employer;
- (3) the worker must be at the workplace during the period in question.

With regard to the first constituent element of the concept of “ *working time* ”, namely that the worker must be performing his or her activities or duties, the CJEU has already held that workers must be regarded as performing their activities or duties during travel between their home and the locations of their clients, since such travel constitutes an essential instrument for the provision of the technical services that those workers perform for those clients. In these circumstances, workers in such a situation must be regarded as performing their activities or duties during that period of travel.

In the case at hand, the workers do not travel directly from their homes to the assigned worksite. Rather, they are required to arrive at a departure point designated by VAERSA at a specific time, from where they are transported to the worksite in a vehicle owned by VAERSA, driven by one of its employees and carrying

asemenea materialul necesar pentru realizarea lucrărilor în cauză – respectă deci modalitățile de deplasare impuse de angajator.

Astfel de deplasări trebuie considerate ca fiind indisolubil legate de calitatea lor de lucrător în domeniul biodiversității și, prin urmare, inerente exercitării activității lor.

În consecință, trebuie să se considere că lucrătorii care se află într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal își exercită activitățile sau funcțiile în timpul de deplasare, la începutul și la sfârșitul zilei de lucru, de la un loc determinat de angajatorul lor până la șantierul în care își exercită funcțiile și de la acesta până la locul respectiv.

În ceea ce privește al doilea element constitutiv al noțiunii de „timp de lucru”, potrivit căruia lucrătorul trebuie să se afle la dispoziția angajatorului în acest timp, CJUE a statuat că factorul determinant este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea efectua imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare, conform instrucțiunilor angajatorului.

În speță, reiese că, în timpul deplasărilor lor de la bază la locul în care este furnizată prestația caracteristică prevăzută de contractul de muncă în cauză și, invers, de la acest loc până la bază, lucrătorii în cauză sunt obligați să urmeze instrucțiunile angajatorului lor. Astfel, acest angajator este cel care dispune ca personalul său să se întâlnească la bază, a cărei localizare este stabilită de angajatorul menționat, la o oră definită, pentru a se deplasa împreună, într-un vehicul care aparține aceluiași angajator, condus de un lucrător al acestuia, până la locul respectiv.

În concluzie, CJUE a statuat că trebuie să se considere că, pe durata necesară pentru deplasare, care este cel mai adesea incompresibilă, lucrătorii în cauză nu au posibilitatea de a dispune în mod liber de timpul lor și de a se consacra propriilor interese, astfel încât, prin urmare, se află la dispoziția angajatorilor lor.

În ceea ce privește al treilea element constitutiv al noțiunii de „timp de lucru”, potrivit căruia lucrătorul trebuie să se afle la locul de muncă în perioada avută în vedere, CJUE a arătat că, dacă un lucrător care nu mai are un loc de muncă fix își exercită funcțiile în cursul deplasării pe care o efectuează la sau de la un client, acest lucrător trebuie de asemenea să fie considerat ca aflându-se la locul de muncă pe durata acestei deplasări.

the materials necessary for the completion of the assigned tasks — thus, following travel arrangements imposed by the employer.

Such travel must be considered intrinsically linked to their status as workers in the field of biodiversity and, therefore, inherent to the performance of their duties.

In conclusion, the CJEU held that, for the duration of the travel, which is generally not compressible, the workers concerned do not have the possibility to freely dispose of their time or to devote it to their own interests and, consequently, are at the disposal of their employer.

With regard to the second constituent element of the concept of “working time,” namely that the worker must be at the disposal of the employer during that period, the CJEU has held that the decisive factor is whether the worker is required to be physically present at the location designated by the employer and to remain at the employer’s disposal in order to be able to carry out, immediately if necessary, the corresponding tasks in accordance with the employer’s instructions.

In the present case, it follows that, during their travel from the base to the location where the characteristic service provided for in the employment contract is performed, and vice versa, from that location back to the base, the workers are required to follow the employer’s instructions. The employer thus determines that its personnel must assemble at the base, whose location is fixed by the employer, at a specified time, in order to travel together in a vehicle belonging to the same employer, driven by one of its employees, to the designated site.

In conclusion, the CJEU held that, for the duration of the travel, which is generally not compressible, the workers concerned do not have the possibility to freely dispose of their time or to devote it to their own interests and, consequently, are at the disposal of their employer.

With regard to the third constituent element of the concept of “working time”, namely that the worker must be at the workplace during the period in question, the CJEU stated that, if a worker who does not have a fixed place of work performs his or her duties while travelling to or from a client, that worker must also be regarded as being at the workplace during that travel.

Astfel, din moment ce deplasările sunt indisolubil legate de calitatea de lucrător care nu are un loc de muncă fix sau obișnuit, locul de muncă al unor asemenea lucrători nu poate fi redus la locurile de intervenție fizică a acestor lucrători la clienții angajatorului lor.

În concluzie, CJUE a statuat că trebuie să se considere că lucrătorii în cauză, în cursul deplasărilor pe care le efectuează de la bază până la șantierul în cauză, precum și de la șantier până la bază, nu au un loc de muncă fix și se află în exercitarea activităților sau a funcțiilor lor.

Hence, since the travel is intrinsically linked to the status of a worker without a fixed or habitual workplace, the workplace of such workers cannot be limited to the locations where they physically provide services to the employer's clients.

In conclusion, the CJEU held that the workers concerned, during their travel from the base to the relevant worksite and from the worksite back to the base, do not have a fixed place of work and are performing their activities or duties.

Legal News este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, **Duncea, Ștefănescu & Associates** nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Legal News contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteți un mesaj la adresa news@duncea-stefanescu.ro, specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to news@duncea-stefanescu.ro, mentioning your full name and title, as well as the name of your company.

C O N T A C T

Elena Ichimescu
Partner
Head of Employment



Florina Voicu
Senior Associate



Str. Gen. Athanasie Enescu, nr. 23
Sector 1, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50
Fax: +4 031 228 88 51

contact@duncea-stefanescu.ro
www.duncea-stefanescu.ro