

Vergaderjaar 2018–2019

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 845

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 oktober 2018

Tijdens de regeling van werkzaamheden van 2 oktober jl. heeft uw Kamer het kabinet verzocht om een brief over de sluiting van de Ryanair-basis op vliegveld Eindhoven en de gevolgen hiervan, waaronder de arbeidsrechtelijke (Handelingen II 2018/19, nr. 7, item 25). Op deze problematiek wordt al ingegaan in de antwoorden op de Kamervragen van het lid Gijs van Dijk (PvdA) van 31 oktober 2018 (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 476). Ik stuur u deze brief mede namens de Minister van Infrastructuur en Waterstaat.

Het kabinet vindt het wenselijk dat buitenlandse luchtvaartmaatschappijen zich aan de Nederlandse arbeidswetten houden voor wat betreft hun cockpit- en cabinepersoneel dat gewoonlijk vanuit Nederland werkt. Dit om oneigenlijke concurrentie door bedrijven ten koste van de bescherming van hun werknemers te voorkomen. Het is echter aan de Nederlandse rechter om te bepalen wanneer werknemers met een arbeidscontract, waarop het recht van een andere EU-lidstaat van toepassing is, zich kunnen beroepen op het Nederlandse arbeidsrecht.

Arbeidsrecht

Op grond van Europese wetgeving is het mogelijk dat op het arbeidscontract van cockpit- of cabinepersoneel dat in Nederland woonachtig is het arbeidsrecht van een andere lidstaat van toepassing is. De Rome I-verordening¹ gaat uit van de mogelijkheid dat contract sluitende partijen een keuze kunnen maken omtrent het recht dat van toepassing is op het arbeidscontract.

¹ Verordening (EG) 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PbEU 2008, L 177).

Uit een arrest van het Europese Hof van Justitie van 14 september 2017² volgt dat personen met een arbeidscontract waarop het recht van toepassing is van een ander land dan dat van waaruit zij gewoonlijk werken, zich tot de rechter kunnen wenden in het land van waaruit zij gewoonlijk werken. In dit arrest is ook bepaald dat het begrip «thuisbasis» een belangrijke aanwijzing vormt om «de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk werkt» te bepalen. Hieruit volgt dat een medewerker met als thuisbasis Nederland zich doorgaans tot de Nederlandse rechter kan wenden.

Als op basis van een door partijen gemaakte rechtskeuze het recht van een ander land van toepassing is, voorziet de Rome I-verordening toch nog in een bescherming van de werknemer in het land waar hij gewoonlijk werkt, doordat deze dan een beroep kan doen op gunstiger bepalingen van bijzonder dwingend recht. De rechtskeuze kan er namelijk niet toe leiden dat de werknemer de bescherming van deze bepalingen verliest. Wanneer dit van toepassing is, is te bepalen door de Nederlandse rechter. Dit was bijvoorbeeld het geval in de uitspraak van 5 juli 2018 van het Gerechtshof Den Bosch³, waarin het Gerechtshof heeft bepaald dat bepaalde wetsartikelen omtrent ontslag van dwingend recht waren in de zin van Rome I en dat deze meer bescherming boden dan het arbeidsrecht van het keuzeland. Hieruit volgde dat deze dwingendrechtelijke bepalingen van toepassing waren op het arbeidscontract ter zake. Het is dus aan de Nederlandse rechter om te bepalen onder welke omstandigheden het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is en niet aan de Nederlandse overheid.

In Nederland gevestigde luchtvaartmaatschappijen moeten aan de Nederlandse arbeidswetten voldoen die een goede bescherming bieden aan hun medewerkers die vanuit Nederland werken. Dit is ook wenselijk voor cockpit- en cabinepersoneelsleden in dienst bij buitenlandse luchtvaartmaatschappijen en die gewoonlijk vanuit Nederland werken, zodat oneigenlijke concurrentie door bedrijven wordt voorkomen.

Sluiting Ryanair basis Eindhoven

In zijn algemeenheid kan de overheid particuliere bedrijven niet tegenhouden bij (een beslissing tot) het sluiten van een vestiging in Nederland. Wanneer het Nederlands arbeidsrecht van toepassing is, dient Ryanair zich aan de vigerende Nederlandse regelgeving te houden omtrent overplaatsing of ontslag. Bij een (gedwongen) overplaatsing is het namelijk van belang dat de werkgever de persoonlijke omstandigheden van de werknemer in overweging neemt en onderbouwt dat er een zwaarwichtig belang is voor een gedwongen overplaatsing, zoals volgt uit de uitspraak van het Gerechtshof Den Bosch van 5 juli 2018. Onbetaald verlof is onwenselijk, en een werkgever kan dit niet zomaar eenzijdig opleggen. Dat kan alleen in onderling overleg.

Inzet in Europa

Binnen Europa zet Nederland zich in voor betere arbeidsvoorwaarden in de luchtvaartsector. Nederland is in gesprek met andere landen om deze problematiek in Europees verband aan te pakken. Zo heeft de Minister van Infrastructuur en Waterstaat zich tijdens de Aviation Summit die op 3 en 4 oktober plaatsvond in Wenen met de transportministers uit België, Denemarken, Frankrijk, Duitsland en Luxemburg geschaard achter de

² Arrest in gevoegde zaken C-168/16 en C-169/16 Sandra Nogueira e.a. / Crewlink Ltd en Miguel José Moreno Osacar / Ryanair

³ Gerechtshof 's-Hertogenbosch, van 5 juli 2018: ECLI:NL:GHSHE:2018:2826.

«Declaration on a Social Agenda in Aviation»⁴. In deze verklaring roepen de Ministers op om samen met de Europese Commissie concrete en effectieve maatregelen te nemen op het gebied van het verzekeren van gezonde en eerlijke concurrentie binnen de Europese luchtvaartsector en om sociale dumping te voorkomen. Ook wordt gewerkt aan coördinatie tussen verschillende lidstaten op dit gebied. In dit kader bereidt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met een aantal andere EU-lidstaten een brief aan Ryanair-topman O’Leary voor. In deze brief zal worden aangegeven dat het wenselijk is dat Ryanair het arbeidsrecht toepast van het land van waaruit de medewerkers gewoonlijk werken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

⁴ <https://www.government.nl/documents/diplomatic-statements/2018/10/02/the-social-agenda-in-aviation-%E2%80%93-towards-socially-responsible-connectivity>