

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

476

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de oproep van Belgische Minister Peeters aan Ryanair om te voldoen aan Belgisch arbeidsrecht* (ingezonden 1 oktober 2018).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 5 november 2018).

Vraag 1

Bent u bekend met de brief van de Belgische Minister van Werk, Economie en Consumentenzaken de heer Peeters aan Ryanair topman O’Leary?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Hoe kijkt u aan tegen de praktijken van schijnzelfstandigheid bij de tewerkstellingen van piloten? Hoe kijkt u aan tegen het verplicht, vaak op zeer korte termijn en zonder verdere ondersteuning, laten emigreren van werknemers bij Ryanair op grond van discutabele criteria als onvoldoende verkoopresultaten of te vaak ziek melden?

Antwoord 2

Ik hecht eraan dat in de luchtvaartsector sprake is van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en dat het overtreden van wet- en regelgeving actief wordt aangepakt. Samen met de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Financiën heeft het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat vorig jaar onderzoek gedaan naar schijnzelfstandigheid bij luchtvaartmaatschappijen. Hieruit komt naar voren dat de Belastingdienst een goed beeld heeft van de wijze waarop de verschillende arbeidsrelaties tussen in Nederland woonachtige piloten en in het buitenland gevestigde luchtvaartmaatschappijen eruitzien. Als er sprake is van een dienstbetrekking terwijl de piloot in zijn aangifte inkomstenbelasting aangeeft zelfstandig te zijn, wordt dit door de Belastingdienst gecorrigeerd en wordt er – daar waar nodig – ook

¹ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2018/09/20/kris-peeters-cd-v-morgen-of-ten-laatste-in-2019-belgisch-arb/>

geprocedeerd. Een voorbeeld hiervan is een uitspraak van de Rechtbank Gelderland op 17 januari 2017².

Ook hecht ik eraan dat bedrijven zich bij overplaatsing van personeel aan de relevante wetgeving houden. Bij een gedwongen overplaatsing is het van belang dat de werkgever de persoonlijke omstandigheden van de werknemer in overweging neemt en onderbouwt dat hij een zwaarwichtig belang heeft voor een gedwongen overplaatsing, zoals volgt uit de uitspraak van het Gerechtshof Den Bosch van 5 juli 2018³.

Vraag 3, 4 en 5

Is het wat u betreft in het kader van het «homebase»-principe, als bedoeld in de Europese verordeningen ter zake, mogelijk dat werknemers terwijl zij in Nederland wonen en werken, onder lers arbeidsrecht te werk worden gesteld?

Bent u van mening dat Ryanair zich moet houden aan nationale wet- en regelgeving aangaande het Nederlandse arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht op het moment dat er sprake is van arbeidscontracten die betrekking hebben op werknemers die in en/of vanuit Nederland hun werkzaamheden verrichten en in Nederland woonachtig zijn?

Bent u van mening dat, indien door of namens een werknemer in Nederland sociale zekerheidspremies worden afgedragen, het niet zo kan zijn dat het eventuele recht op een uitkering wordt beperkt door op de arbeidsovereenkomst lers recht van toepassing te verklaren, waardoor bijvoorbeeld bij ziekte de werkgever het salaris niet doorbetaald en het UWV de betreffende werknemer terugverwijst naar de werkgever gezien diens verplichting tot loondoorbetaling gedurende de eerste twee jaar van ziekte?

Antwoord 3, 4 en 5

Het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht dat van toepassing is op cockpit- of cabinepersoneel dat zijn thuisbasis in Nederland heeft, wordt mede bepaald door twee Europese verordeningen:

- de Rome I-verordening inzake het arbeidsrecht dat van toepassing is op arbeidsovereenkomsten⁴; en
- Verordening EG 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels⁵.

Op grond van de 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-verordening gaat uit van de mogelijkheid dat partijen een keuze kunnen maken omtrent het recht dat van toepassing is op het arbeidscontract.

Uit een arrest van het Europese Hof van 14 september 2017⁶ volgt dat personen met een arbeidscontract waarop het recht van toepassing is van een ander land dan dat van waaruit zij gewoonlijk werken, naar een rechtbank kunnen stappen 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 doorgaans naar de Nederlandse rechter kan stappen.

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 zekere 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 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 Bosch, waarin het hof heeft bepaald dat bepaalde wetsartikelen omtrent

² Rechtbank Gelderland, van 17 januari 2017: ECLI:NL:RBGEL:2017:224.

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

⁴ Verordening (EG) 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PbEU 2008, L 177).

⁵ Verordening (EG) 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PbEU 2004, L 166).

⁶ Arrest in gevoegde zaken C-168/16 en C-169/16 Sandra Nogueira e.a. / Crewlink Ltd en Miguel José Moreno Osacar / Ryanair

ontslag van dwingend recht waren in de zin van Rome I, en dat deze meer bescherming boden dan het arbeidsrecht van het keuzeland, waaruit volgde dat deze dwingendrechtelijke bepalingen van toepassing waren op het arbeidscontract in 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 zou naar mijn mening ook zo moeten zijn voor cockpit- en cabinepersoneelsleden in dienst bij buitenlandse luchtvaartmaatschappijen, die gewoonlijk vanuit Nederland werken, om oneigenlijke concurrentie door bedrijven ten koste van de bescherming van hun werknemers te voorkomen.

Met betrekking tot de socialezekerheidsbescherming bepaalt Verordening 883/2004 sinds een wijziging in 2012⁷ dat leden van het cockpit- en cabinepersoneel vallen onder de socialeverzekeringswetgeving van de lidstaat waar hun «thuisbasis»⁸ zich bevindt. Dit betekent dat Nederlands socialezekerheidsrecht van toepassing is op werknemers met een thuisbasis in Nederland. Op basis van vaste rechtspraak van het Europees Hof valt een verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte onder het bereik van de Verordening 883/2004.⁹ Indien het cockpit- en cabinepersoneel op basis van hun thuisbasis in Nederland sociaal verzekerd is, is tevens de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte van toepassing.

Ik ben van mening dat de werkgever in dergelijke gevallen gehouden is aan de nationale wet- en regelgeving betreffende de socialezekerheidsbescherming, waaronder de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, ook in het geval een dergelijke werknemer een arbeidsovereenkomst onder het recht van een andere lidstaat heeft. Een medewerker kan naar de rechter stappen wanneer deze verplichting niet nagekomen wordt.

Vraag 6

Bent u benaderd door uw Belgische collega, de Minister van Werk, Economie en Consumentenzaken, om Ryanair topman O'Leary hierop aan te spreken? Bent u ook bereid om een brief naar Ryanair topman O'Leary te sturen met de boodschap dat het Nederlandse arbeidsrecht onverkort moet gelden op werknemers die voor Ryanair werkzaam zijn en die voldoen aan het criterium dat zij in en/of vanuit Nederland hun werkzaamheden verrichten?

Antwoord 6

Momenteel bereid ik met enkele andere EU-lidstaten een brief aan Ryanair topman O'Leary voor. Hierin wordt aangegeven dat wij het wenselijk vinden dat Ryanair het arbeidsrecht toepast van het land van waaruit de medewerkers gewoonlijk werken.

Vraag 7

Welke mogelijkheden ziet u, mede in het licht van het tegengaan van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en de daarmee gepaard gaande race naar beneden in de luchtvaart, om Ryanair maar ook andere bedrijven te dwingen om werknemers met als thuisbasis Nederland arbeidscontracten aan te bieden waarop het Nederlandse arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht van toepassing is? Bent u bereid daar actief beleid op te voeren en daarop te gaan handhaven?

Antwoord 7

Zoals aangegeven in het antwoord op de vragen 3, 4 en 5, is het Nederlandse socialezekerheidsrecht reeds van toepassing op werknemers met thuisbasis Nederland. Daarnaast is het aan de Nederlandse rechter om te bepalen of het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is op een arbeidscontract, niet aan

⁷ Wijziging EU 465/2012 per 28 juni 2012 van verordening EG 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.

⁸ Onder «thuisbasis» wordt verstaan de locatie die door de exploitant aan het bemanningslid is aangewezen en waar het bemanningslid in de regel een dienstperiode aanvangt en beëindigt, en waar, onder normale omstandigheden, de exploitant niet verantwoordelijk is voor de accommodatie van het bemanningslid in kwestie.

⁹ Paletta I-arrest, HvJ EG 3 juni 1992, C-45/90, Jur. 1992, I-3423.

de Nederlandse overheid. Gezien de mogelijkheid van rechtskeuze in arbeidscontracten die partijen hebben op basis van de Rome I-verordening, is het niet mogelijk om Nederlandse wetgeving te maken die bedrijven dwingt om werknemers contracten aan te bieden waarop het Nederlands recht van toepassing is.

Nederland is in gesprek met andere landen om deze problematiek op Europees niveau 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 achter een verklaring geschaard waarin de Europese Commissie wordt opgeroepen om 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 kan worden gedacht aan coördinatie tussen verschillende lidstaten op dit gebied of eventuele wetgeving over het toepasselijke recht.